



Opzet

1. Het structurele tekort
2. Noodzaak voor Strategisch HRM
3. Leren en ontwikkelen
4. Werven en behoud van talent

Het structurele tekort

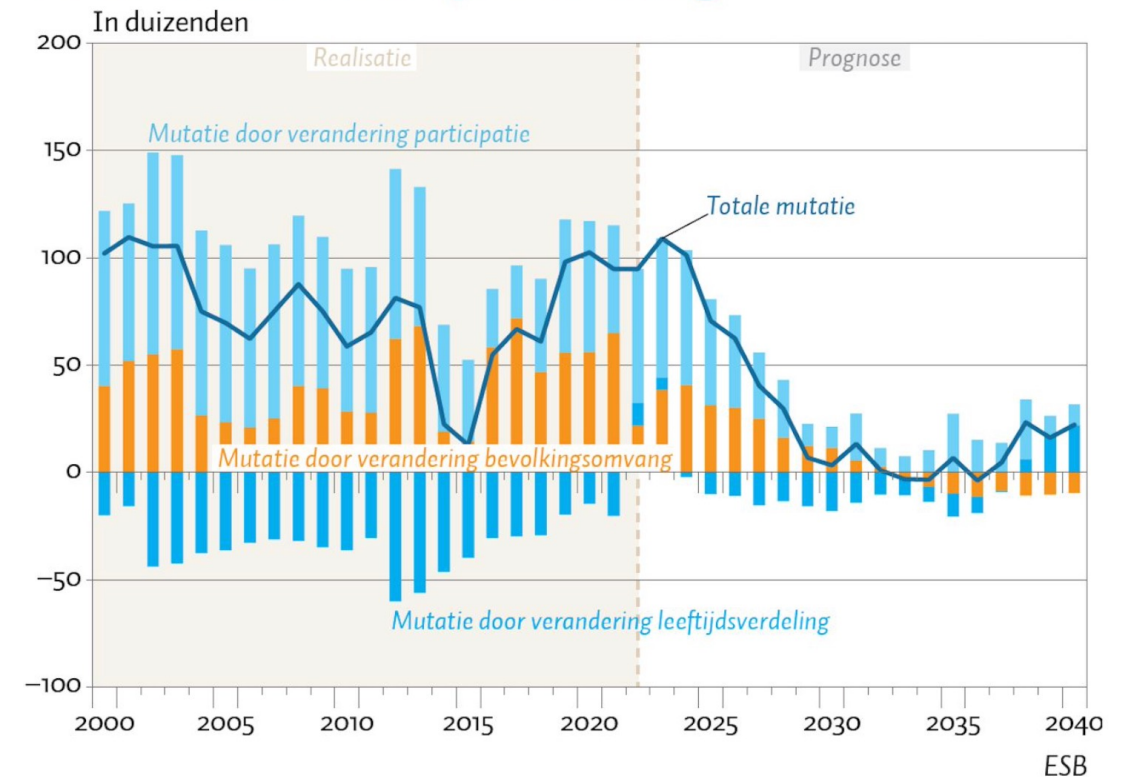


Boodschap:

Personeelsschaarste is structureel

1. Groei van de beroepsbevolking vlagt af
 1. Nog beetje winst door verandering participatie
 2. Na 2030 daling door verandering bevolkingsomvang
 3. Vergrijzing

Groei van de beroepsbevolking

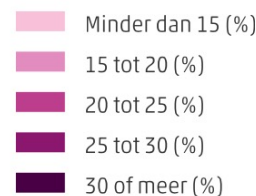
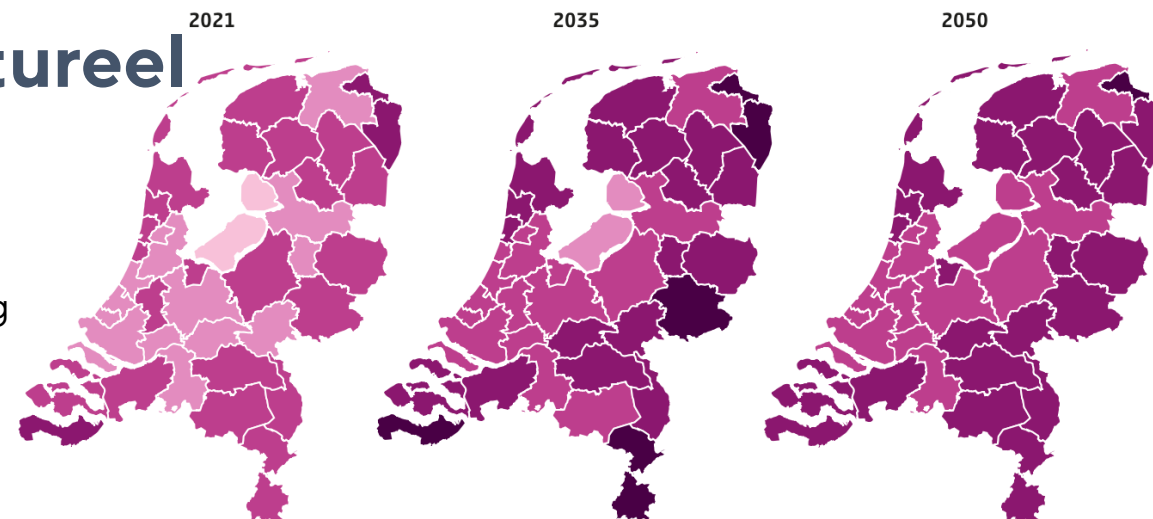


Boodschap:

Personeelsschaarste is structureel

1. Groei van de beroepsbevolking vakt af
 1. Nog beetje winst door verandering participatie
 2. Na 2030 daling door verandering bevolkingsomvang
 3. Vergrijzing
2. Noord-Nederland loopt daarin voorop.

Percentage 65-plussers per COROP

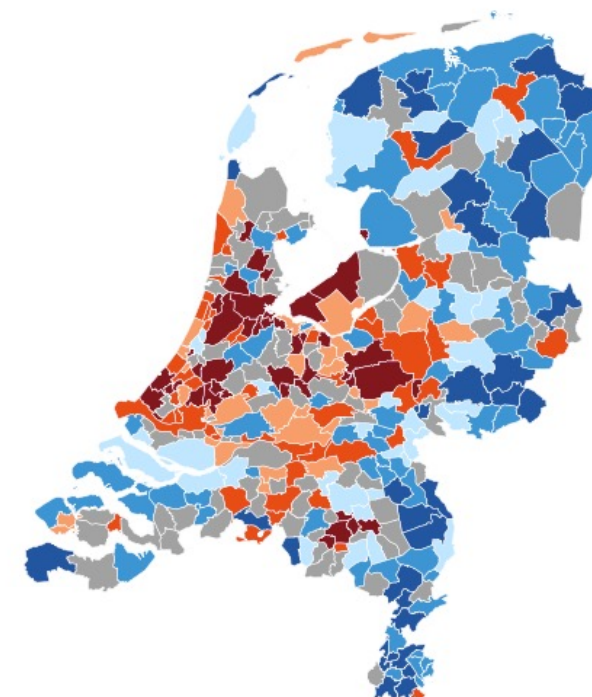


Bron: PBL/CBS.

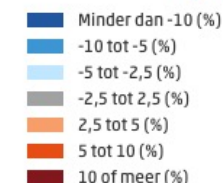
Boodschap:

Personeelsschaarste is structureel

1. Groei van de beroepsbevolking vakt af
 1. Nog beetje winst door verandering participatie
 2. Na 2030 daling door verandering bevolkingsomvang
 3. Vergrijzing
2. Noord-Nederland loopt daarin voorop.



Bevolkingsprognose 20-65 jaar. (CBS/PBL, 2022)	2025	2030	2035	2040	2045	2050	Totaal
Nederland	10 474,3	10 453,1	10 358,9	10 320,1	10 463,4	10 657,3	183
Groningen	353,2	345,4	331,3	319,3	315,3	316,1	-37,1
Fryslân	362,8	351,9	339,2	329,3	328,3	329,0	-33,8
Drenthe	271,3	262,1	253,3	247,6	248,5	251,3	-20
NNL	987,3	959,4	923,8	896,2	892,1	896,4	-90,9

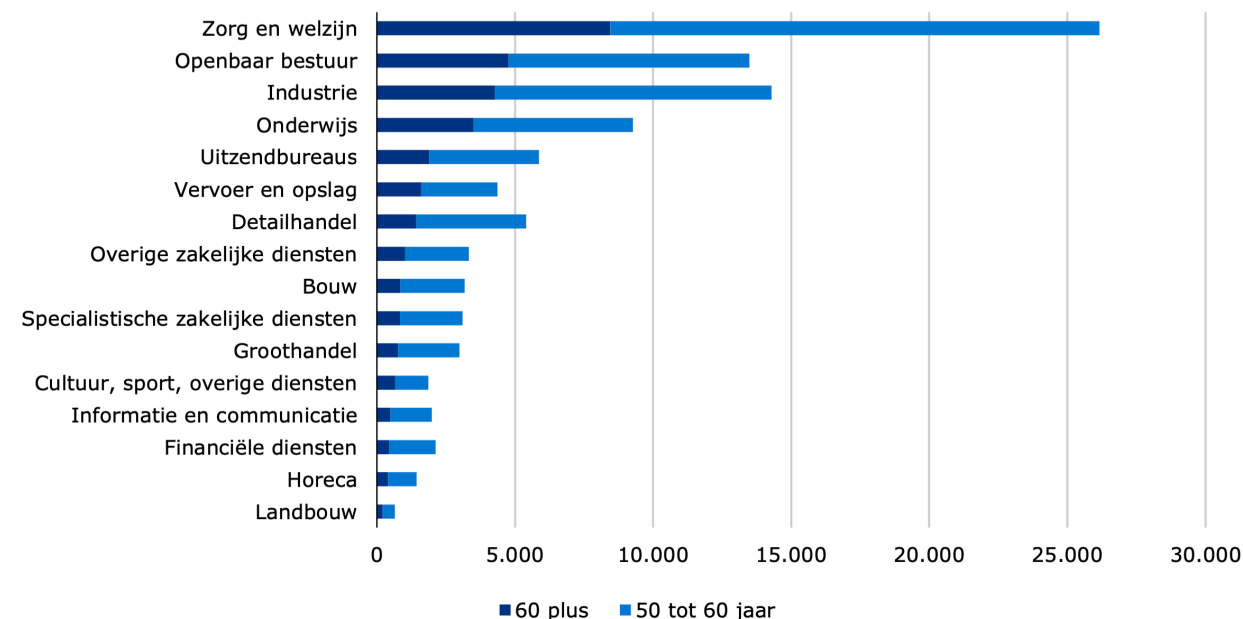


Boodschap:

Personeelsschaarste is structureel

1. Naast de uitbreidingsvraag zorgt vooral de vervangingsvraag voor grote personele vraagstukken

Afbeelding 2.3 Werknemers naar leeftijdsklasse en sector
Woonregio Groningen, december 2021



Bron: UWV, Leeftijdsmonitor

UWV (2022) Regio in Beeld Groningen 2022

Strategisch HRM



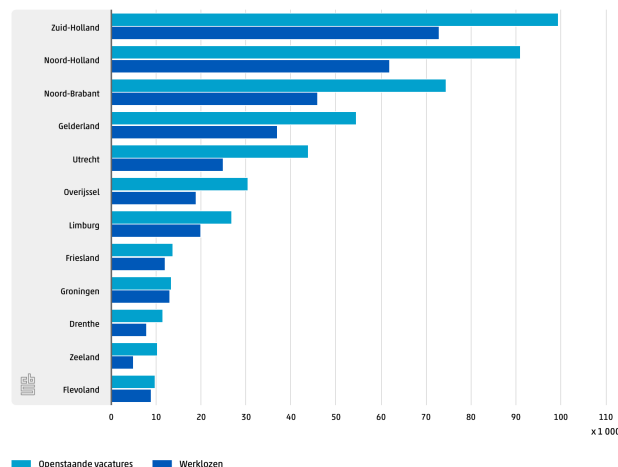
Boodschap:

Oplossingen voor personele vraagstukken liggen niet buiten, maar in de organisatie

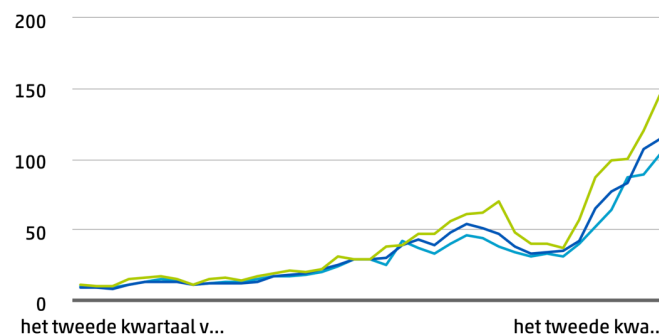
Spanning op de arbeidsmarkt, het tweede kwartaal van 2022

Klik op een provincie om de ontwikkeling te bekijken.

Openstaande vacatures en werklozen, het tweede kwartaal van 2022



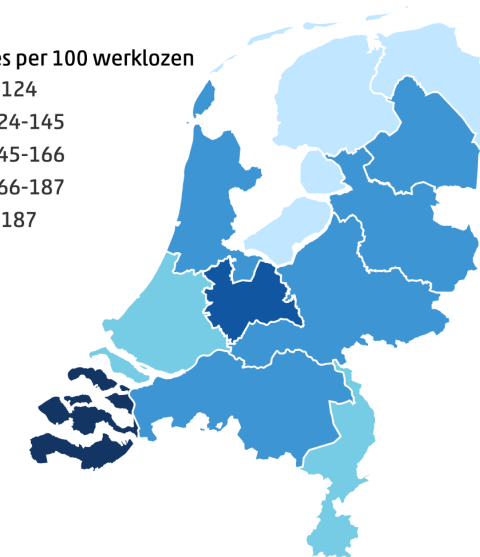
vacatures per 100 werklozen



— Groningen — Friesland — Drenthe — Overijssel
 — Flevoland — Gelderland — Utrecht — Noord-Holland
 — Zuid-Holland — Zeeland — Noord-Brabant — Limburg

vacatures per 100 werklozen

< 124
 124-145
 145-166
 166-187
 > 187



het tweede kwartaal van 2022

■ Groningen: 103 vacatures per 100 werklozen
 ■ Friesland: 114 vacatures per 100 werklozen
 ■ Drenthe: 145 vacatures per 100 werklozen

Boodschap:

Oplossingen voor personele vraagstukken Liggen niet buiten, maar in de organisatie

NOS Nieuws • vandaag, 11:35

'Tekorten bij uitvoeringsorganisaties ook door foute keuzes'



Charlotte Klein
redacteur Economie

Uitvoeringsorganisaties van de overheid hebben last van de personeelstekorten, meldde de NOS **vandaag**. Daardoor passen ze sommige processen aan. Waar komt die krapte door, tot wat voor problemen leidt het en waar ligt de oplossing?

Paul Boselie, hoogleraar bestuurs- en organisatiewetenschappen, en Frits van der Meer en Sandra van Thiel, beide hoogleraar bestuurskunde, vinden tekorten bij deze organisaties een risico. Van Thiel: "Arbeidskrapte werkt overal hetzelfde maar heeft bij uitvoeringsorganisaties andere consequenties. Als een restaurant gesloten is, ga je naar de burelen. Bij het UWV heb je geen alternatief."

Oorzaken van de tekorten zien de hoogleraren in het afstoten van expertise, kortetermijndenken, de

'Werknemers willen gezien worden'

'Begin eens met je wat vaker te laten zien op de werkvloer'



Een gewaardeerde werknemer is een blijde werknemer.
foto GETTY IMAGES

Connie de Jonge

Liefst een op de vier werknemers wil binnen nu en twee jaar een andere baan. Een salarisverhoging of een leaseauto zorgt er niet voor dat ze bij hun huidige baas blijven. „Veel bedrijven hebben geen idee wat hun mensen beweegt”, zegt Else Slegers, CEO van hr-adviesbedrijf GITP.

nieuwsuur

Vandaag, 17:52

Veel arbeidsbeperkten kunnen zo aan het werk, maar werkgevers zijn huiverig

In deze tijden van personeelskrapte doen bedrijven **van alles** om aan extra werknemers te komen. Maar een belangrijke optie laten ze onbenut: mensen aannemen die een arbeidsbeperking hebben, zoals een ziekte of handicap, maar best wat uren kunnen werken.

Slechts **12 procent** van de bedrijven heeft mensen uit deze groep aan het werk. Dat moet en kan veel beter, zeggen de instellingen die deze mensen klaarstomen voor de arbeidsmarkt.



**De stereotypering van deze groep zit
blijkbaar heel erg diep.**

— Ton Wilthagen, hoogleraar arbeidsmarkt

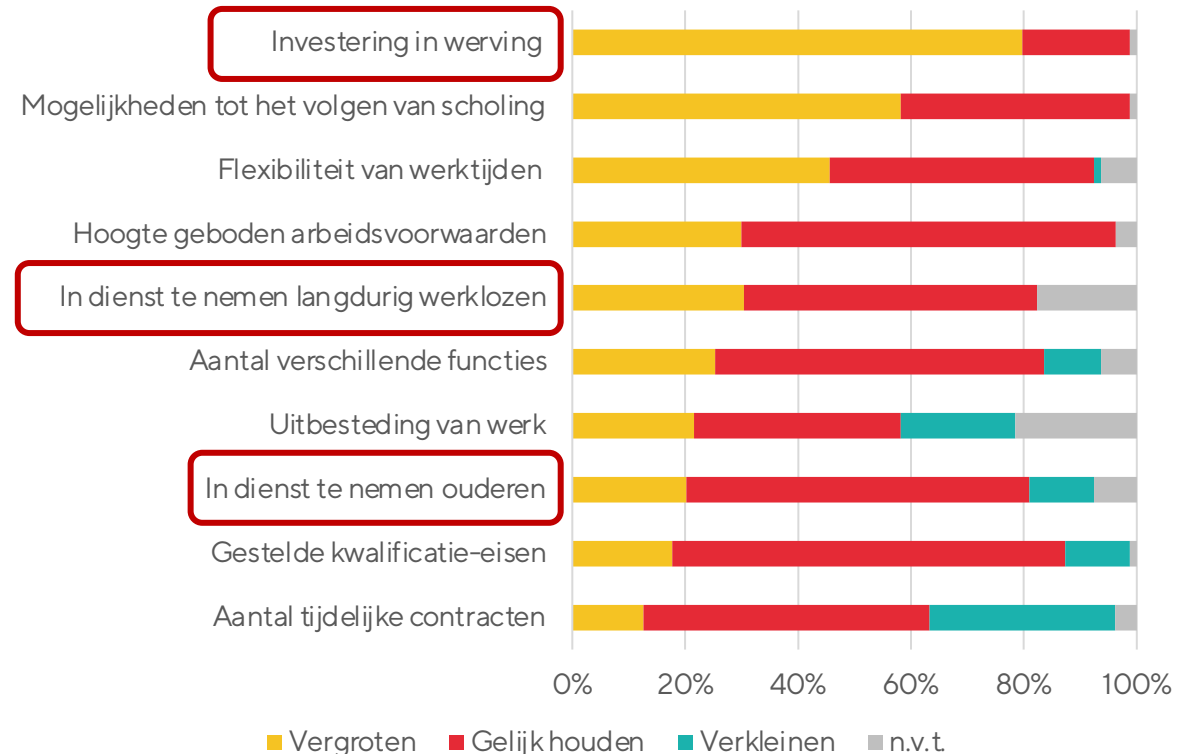
Boodschap:

Oplossingen voor personele vraagstukken Liggen niet buiten, maar in de organisatie

Hoe reageren werkgevers in Groningen en Drenthe op personele vraagstukken?

Ze investeren in werving....

en minder in aanpassing arbeidsorganisatie en kwetsbare groepen



Leren & ontwikkelen



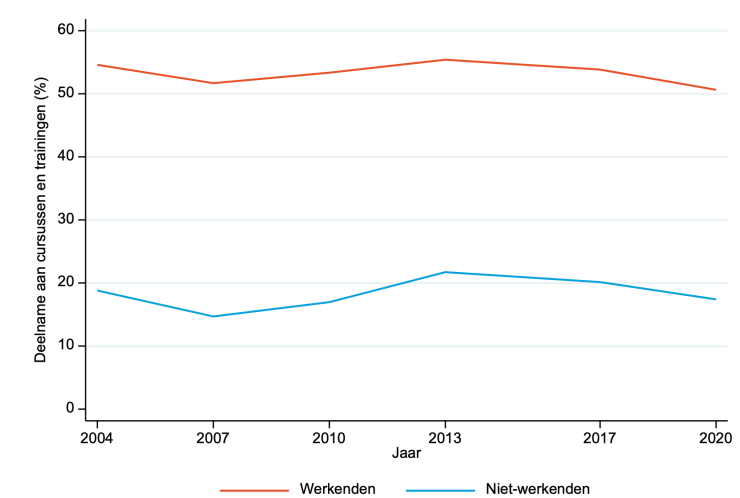
Boodschap:

Leren ontwikkelen

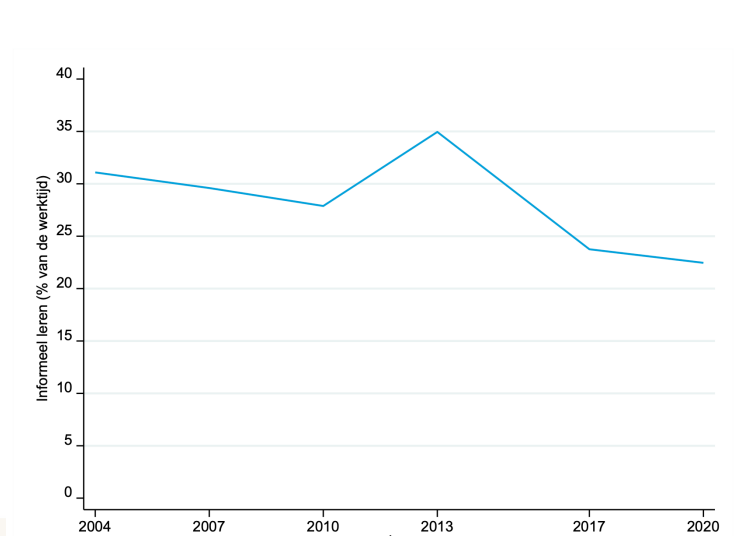
1. Technologisering leidt tot sneller verouderen van skills
2. Faciliteren van interne en externe mobiliteit
3. Bevordering efficiëntie bedrijfsvoering
4. Bevorderen duurzame inzetbaarheid
5. Goed werkgeverschap

...maar het leren gedurende de loopbaan neemt af

Formeel leren: ontwikkeling van de deelname aan werk gerelateerde cursussen en trainingen, 2004-2020



Informeel leren op het werk: ontwikkeling van het percentage van de werktijd besteed aan activiteiten waarvan men kan leren, 2004-2020



Boodschap:

Leren ontwikkelen

Hoeveel wordt er geschoold in Noord-Nederland	Gemiddelde over organisaties ¹
Percentage van werknemers dat de afgelopen 12 maanden een cursus of opleiding heeft gevolgd	52% ¹
Aantal uren per jaar dat deze werknemers scholing volgen	83 uren ¹
Percentage van de scholing dat onder werktijd plaats vindt	64%

1. Uitkomsten zijn niet gewogen voor de omvang van het personeelsbestand.

Onder scholing verstaan we alle vormen van lessen (cursussen of opleidingen) die werknemers krijgen waarbij een (kort) lesprogramma is opgesteld met duidelijke doelen.



Regionale binding



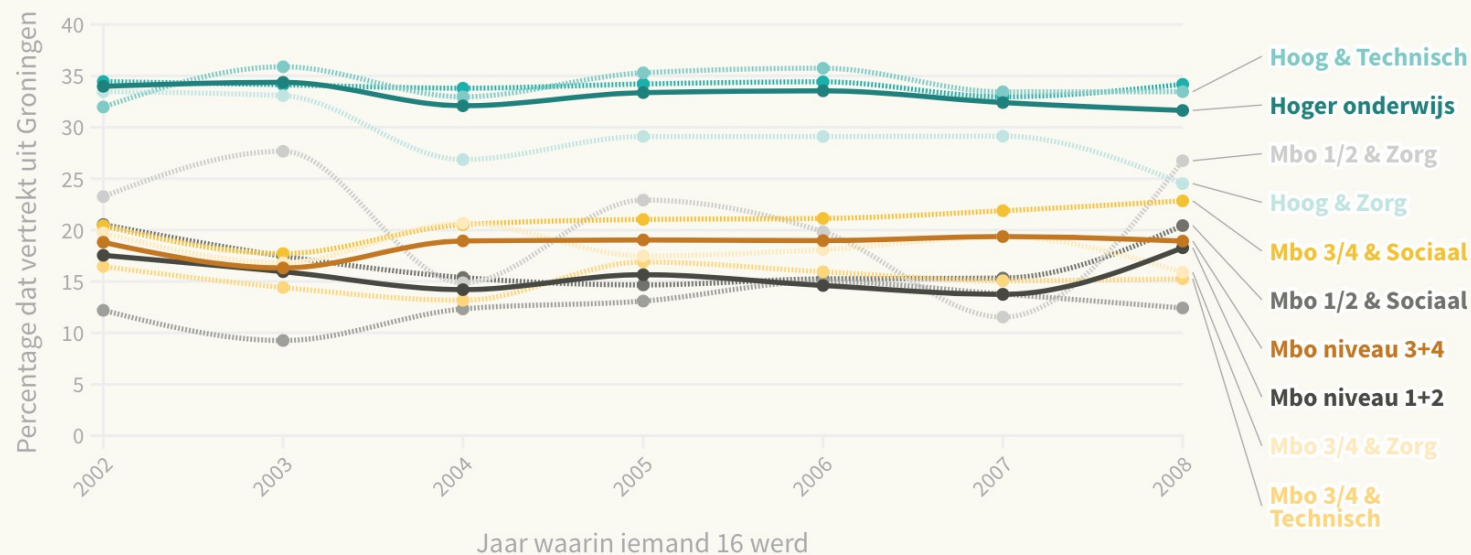
Boodschap:

Behoud talent

Vooral hoogopgeleide jongeren trekken weg uit de provincie Groningen

Percentage (%) van 16-jarige Groningers die op 28-jarige leeftijd niet meer in de provincie Groningen woont

Klik hier om uit te splitsen naar opleidingsrichting en -niveau



Source: CBS Microdata • Talent in de Regio

Hoog: Tussen 25-35%

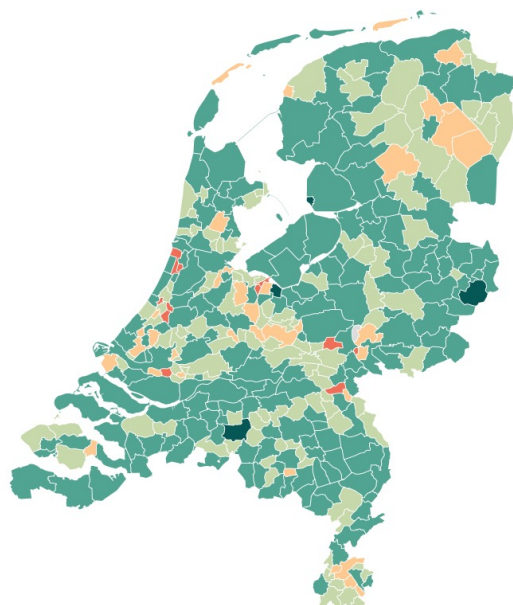
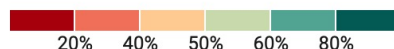
Middelbaar & Praktisch:
Tussen 13-27%

Boodschap:

Behoud talent

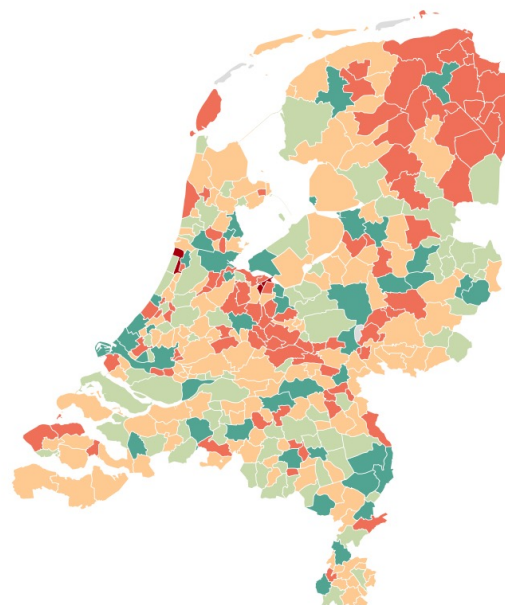
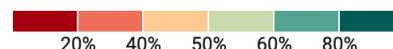
Van de jongeren met een mbo-diploma blijft vaak meer dan de helft wonen in dezelfde gemeente als waar zij opgroeiden

Percentage van de mbo-afgestudeerden in gemeente x uit de cohorten 1984-1992 dat op hun 28e in dezelfde gemeente woont als toen zij 16 waren



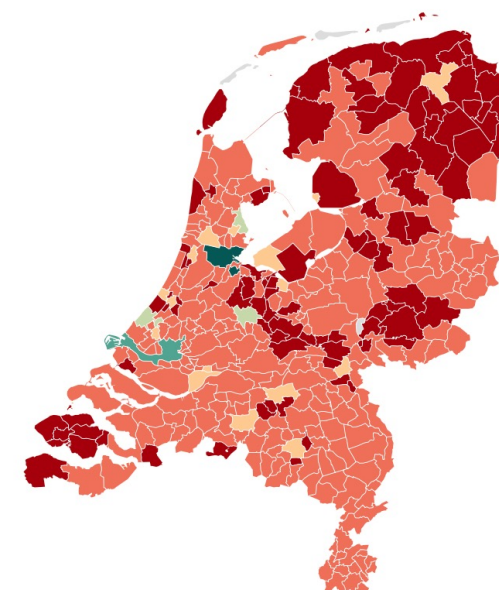
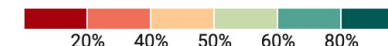
Groningse hbo-afgestudeerden trekken bovengemiddeld vaak weg uit de gemeente waar zij opgroeiden

Percentage van de hbo-afgestudeerden in gemeente x uit de cohorten 1992 dat op hun 28e in dezelfde gemeente woont als toen zij 16 waren



In veel Noordelijke gemeentes komt minder dan 20% van de jongeren terug na het behalen van een universitair diploma

Percentage van de universitair afgestudeerden in gemeente x uit de cohorten 1984-1992 dat op hun 28e in dezelfde gemeente woont als toen zij 16 waren





Boodschappen

1. Personele schaarste waait niet over – urgentie is groot.
2. Zoek oplossingen in organisatie en niet buiten
3. Leren en ontwikkelen van personeel is de sleutel
4. Investeer in behouden van talent



Dank voor uw aandacht