



Universiteit van het Noorden

Dr. Arjen Edzes

Groningen, 10 november 2022



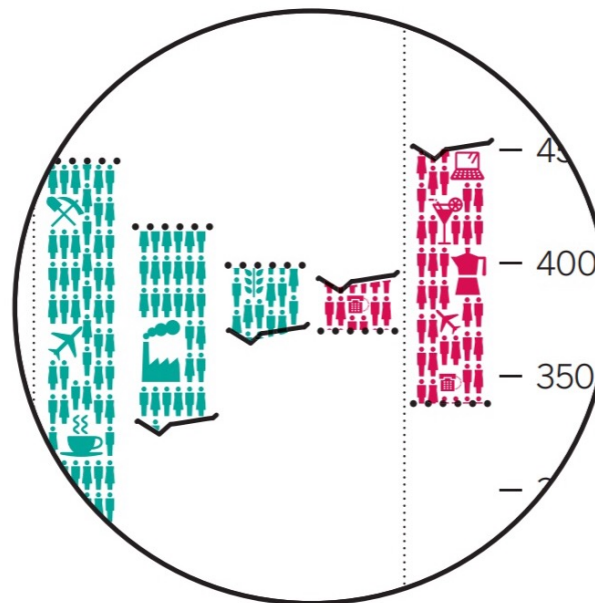
Keerpunt

16
De liefde voor lange lokken van
inheemse vrouwen in Latijns-Amerika

19
Veel bv's bestaan alleen om weinig
belasting over vermogen te betalen

22
Het vrouwenvoetbal gaat in financiële
belangen dat van de mannen achterna

Een ongekend keerpunt op de arbeidsmarkt



Voor het eerst sinds de start van de CBS-metingen zijn er meer vacatures dan werklozen. Nederland lijkt totaal overvallen door het personeelstekort. Waar komt dat vandaan? Een duik in de statistieken levert verrassende antwoorden op.

Door **Thijs Balder**, **Serena Frijters** en **Marieke de Ruiter**

Het is de vraag die de laatste weken over menig traag bediende terrastafel gaat: 'Waar is toch dat personeel gebleven?' De krapte op de arbeidsmarkt leidt op steeds meer plekken tot lange wachttijden en haperende dienstverlening.

Het is te zien in de rechtspraak, waar 1500 strafzaken niet op zitting kunnen komen wegens een tekort aan rechters. In de kinderopvang, waar de contracten van kinderen volgens het 'last-in-first-out-principe' worden stopgezet. In Schiedam ook, waar

baby's voortaan als Rotterdammer ter wereld zullen komen omdat de onderbemande verloskundeafdeling geen bevallingen meer kan begeleiden. En niet te vergeten op Schiphol, dat deze zomer dagelijks 13.500 passagiers moet afwijzen wegens een tekort aan beveiligers. En dan nog staan er rijen voor vertrekhallen. Ondertussen schrapt de NS dagelijks treinen wegens een tekort aan machinisten, conducteurs, ic'ers, monteurs – en eigenlijk iedereen die nodig is om het spoor begaanbaar te houden.

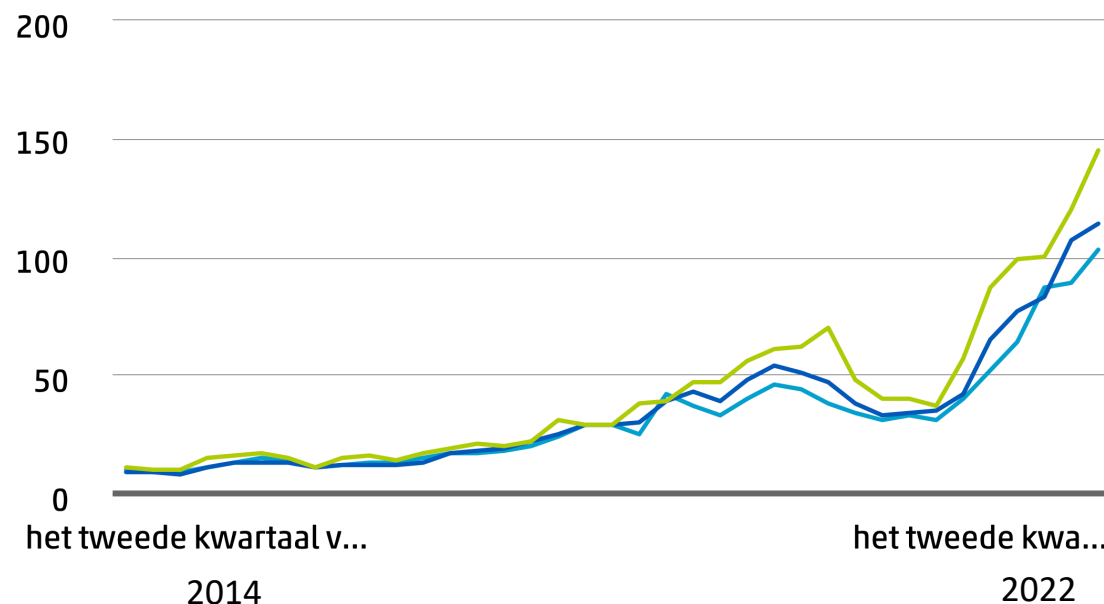
Maar hoe tegenstrijdig het ook klinkt: terwijl vrij-

wel elke sector kampt met een personeelstekort, is er een recordaantal mensen aan het werk: 11 miljoen (al zijn zij ook vaker ziek dan ooit). Dat de arbeidsmarkt dit jaar voor het eerst sinds de start van de metingen van het CBS zo krap is, is dus niet het gevolg van een uittocht van arbeidskrachten – gewerkt wordt er volop. De personeelstekorten zijn het gevolg van een complex samenspel van de vergrijzing en de naweeën van de coronacrisis.

LEES VERDER OP
PAGINA 14

Personele schaarste domineert debat

vacatures per 100 werklozen



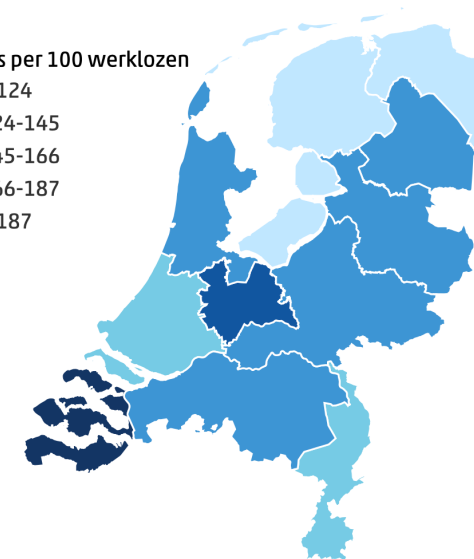
— Groningen — Friesland — Drenthe — Overijssel
— Flevoland — Gelderland — Utrecht — Noord-Holland
— Zuid-Holland — Zeeland — Noord-Brabant — Limburg

Spanning op de arbeidsmarkt, het tweede kwartaal van 2022

Klik op een provincie om de ontwikkeling te bekijken.

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

Personele schaarste domineert debat

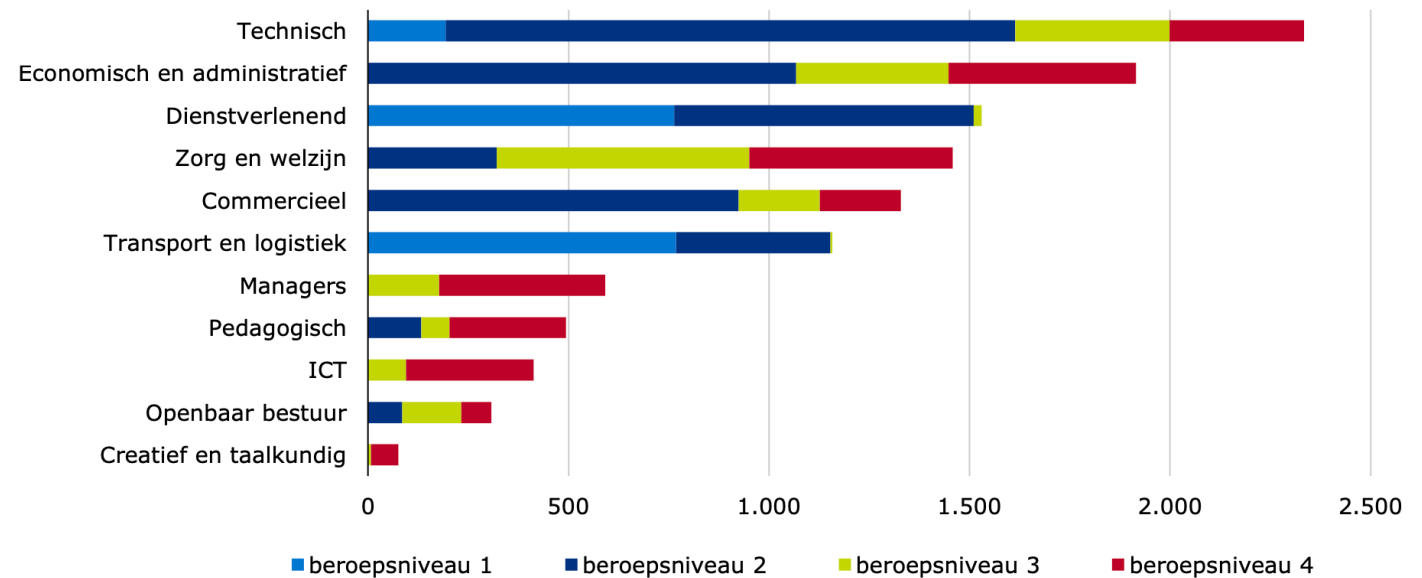
1. In>NNL: 38 duizend, in Friesland 14 duizend (CBS, 2022)

Meeste vacatures in techniek .

Op beroepsniveau 1-2

2. En leidt tot debat in
 - Regio (UvhN, MBO-HBO, innovatiepacten, arbeidsmarktregio's)
 - Sectoren (KIA's, sectorplannen)

Afbeelding 1.4 Openstaande vacatures naar beroepsklasse en -niveau (ISCO)
Friesland, 2e kwartaal 2022



Bron: UWV

Personele schaarste domineert debat



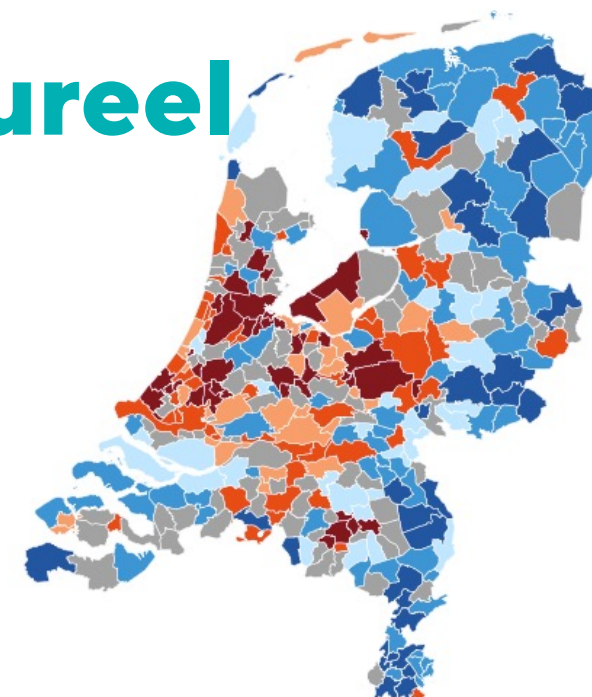
Afbeelding 1.4 Openstaande vacatures naar beroepsklasse en -niveau (ISCO)
Friesland, 2e kwartaal 2022



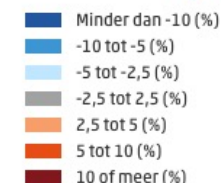
Bron: UWV

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



Personeelsschaarste is structureel

donderdag 3 november 2022 ■■■ LEEUWARDER COURANT

economie 13



Er verdwijnen
door vergrijzing
30.000 mensen
van de Friese
arbeidsmarkt...

...en er
komen veel
minder terug

Oplossingsrichting 1

Benutten we wel ledereen?



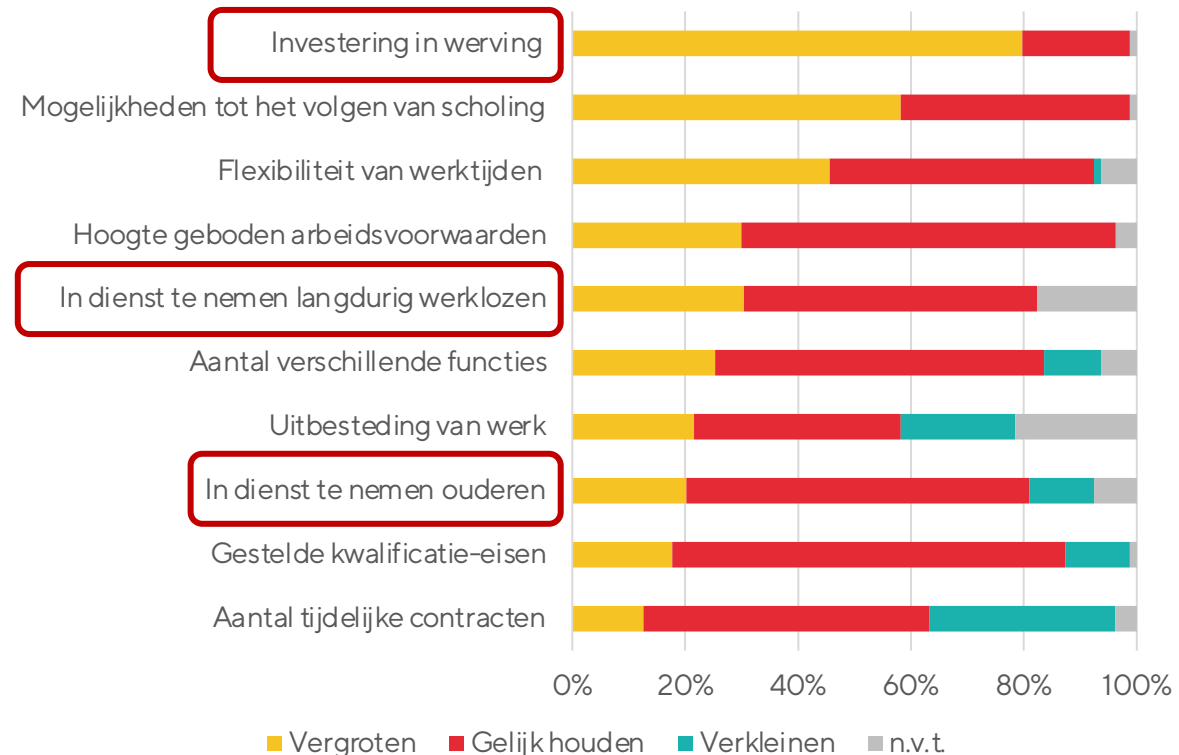
Boodschap:

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

Hoe reageren werkgevers in het Noorden op personele vraagstukken?

Ze investeren in werving....

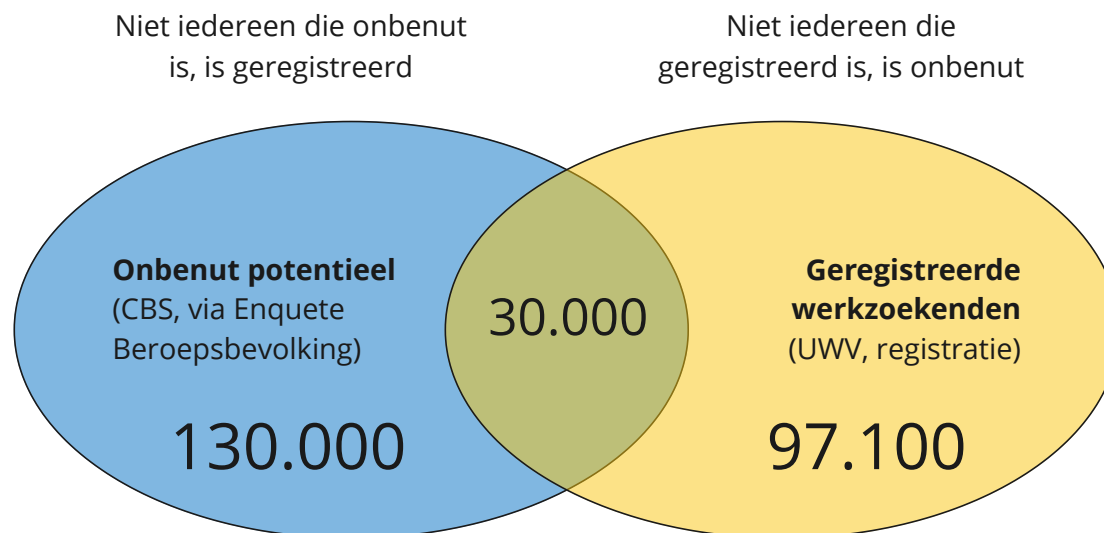
en minder in aanpassing arbeidsorganisatie en kwetsbare groepen



Boodschap:

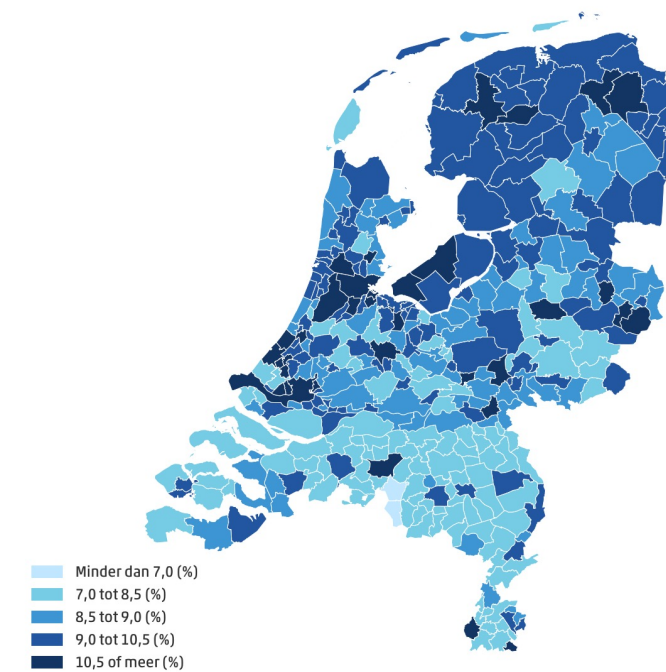
Ze zijn er wel maar werkgevers benutten ze niet

Onbenut arbeidspotentieel in Noord-Nederland, juni 2022



Bron: UWV (2022) Regio in Beeld voor Friesland, Groningen en Drenthe

Onbenut arbeidspotentieel¹⁾ naar gemeente, 2021



¹⁾ als aandeel van de bevolking van 15 tot 75 jaar

Oplossingsrichting 2

Bouwen aan een Leerrijke werkomgeving



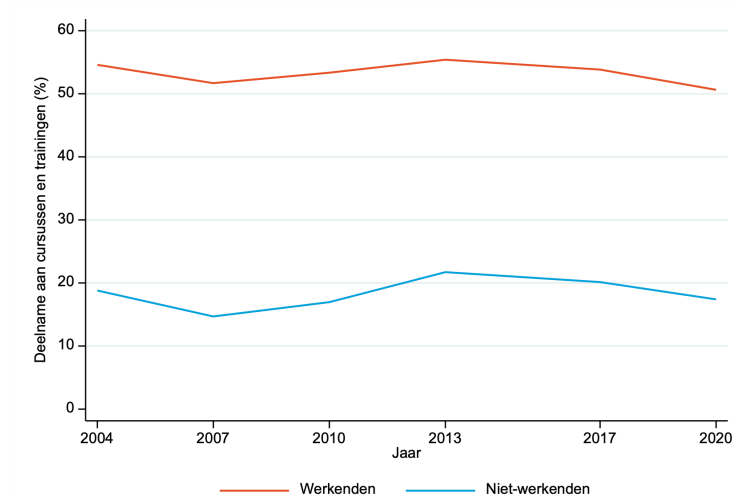
Boodschap:

Leren ontwikkelen

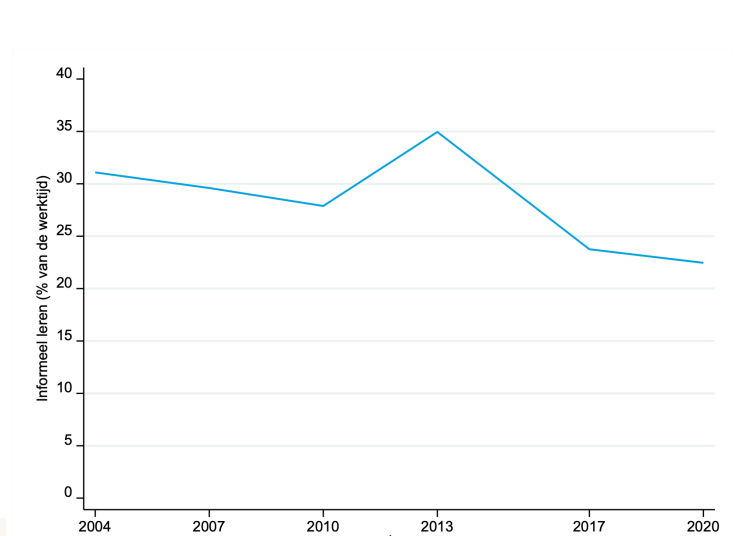
1. Technologisering leidt tot sneller verouderen van skills
2. Faciliteren van interne en externe mobiliteit
3. Bevordering efficiëntie bedrijfsvoering
4. Bevorderen duurzame inzetbaarheid
5. Goed werkgeverschap

...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 het Noorden?	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.

Casuïstiek Techniek

Aanvalsplan



Actielijn 1: Meer mensen kiezen en behouden

A. De Gouden poort

B. Een nieuwe publiek-private opleidingsstructuur: Regionale Techniekcentra

C. Modern werkgeverschap

Actielijn 2: Productiviteitsoffensief door industriële en digitale transformatie

d. Robotisering en digitalisering

e. Ruim baan voor mensgerichte technologie

Actielijn 3: Talent van buiten

e. Meer kansen voor statushouders

e. Tijdelijke vakkrachten van buiten de EU

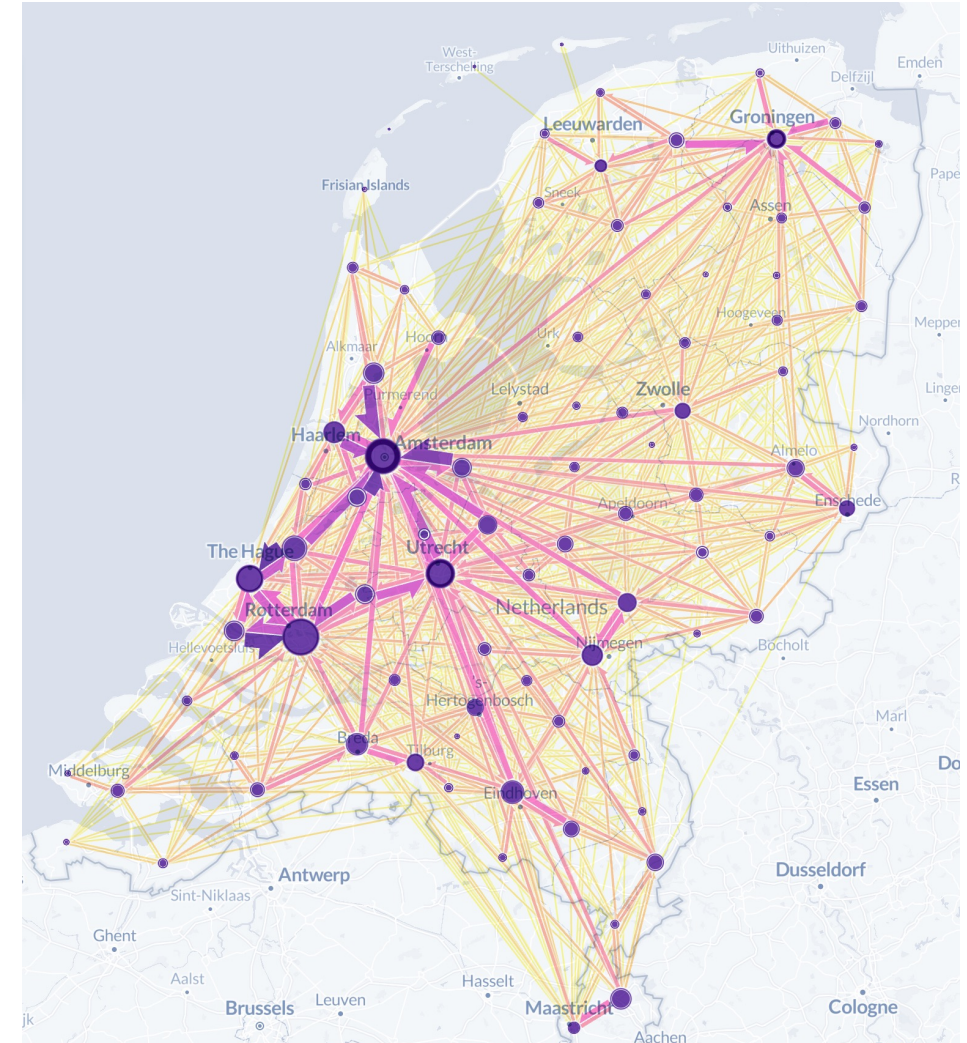
Oplossingsrichting 3

Behoud talent in de regio: Regio-branding



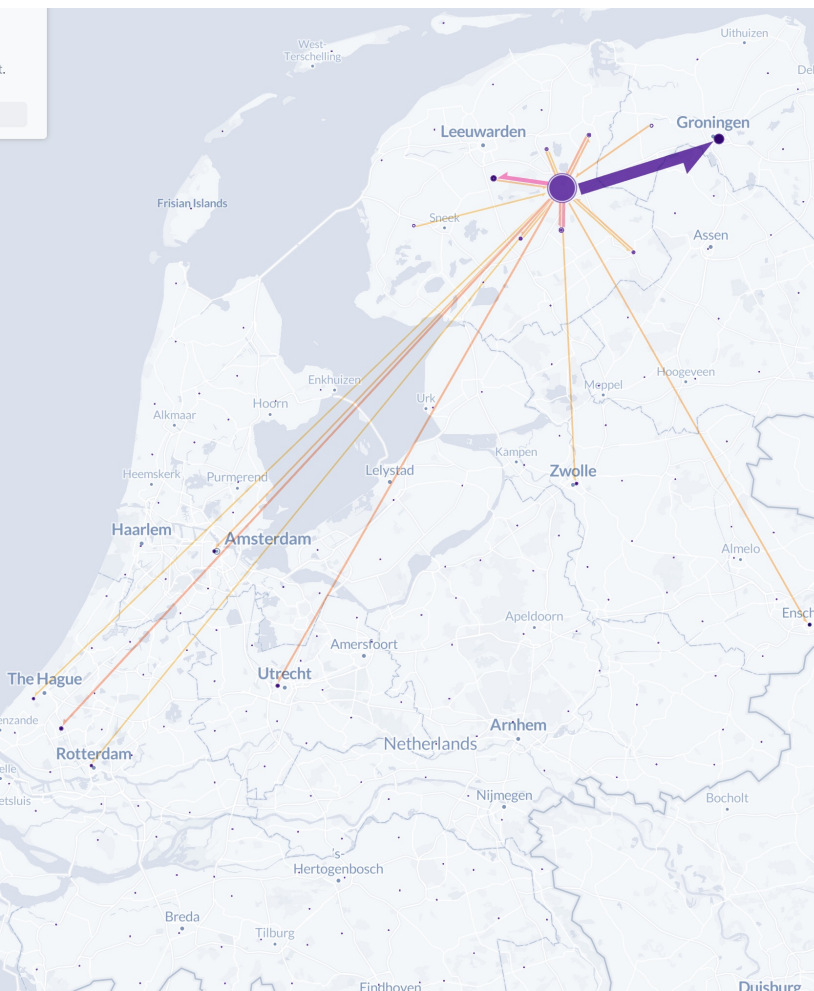
Behoud talent

1. Waar woonde je op je 18^e en vervolgens op je 20^e, 24^e en 28^e?

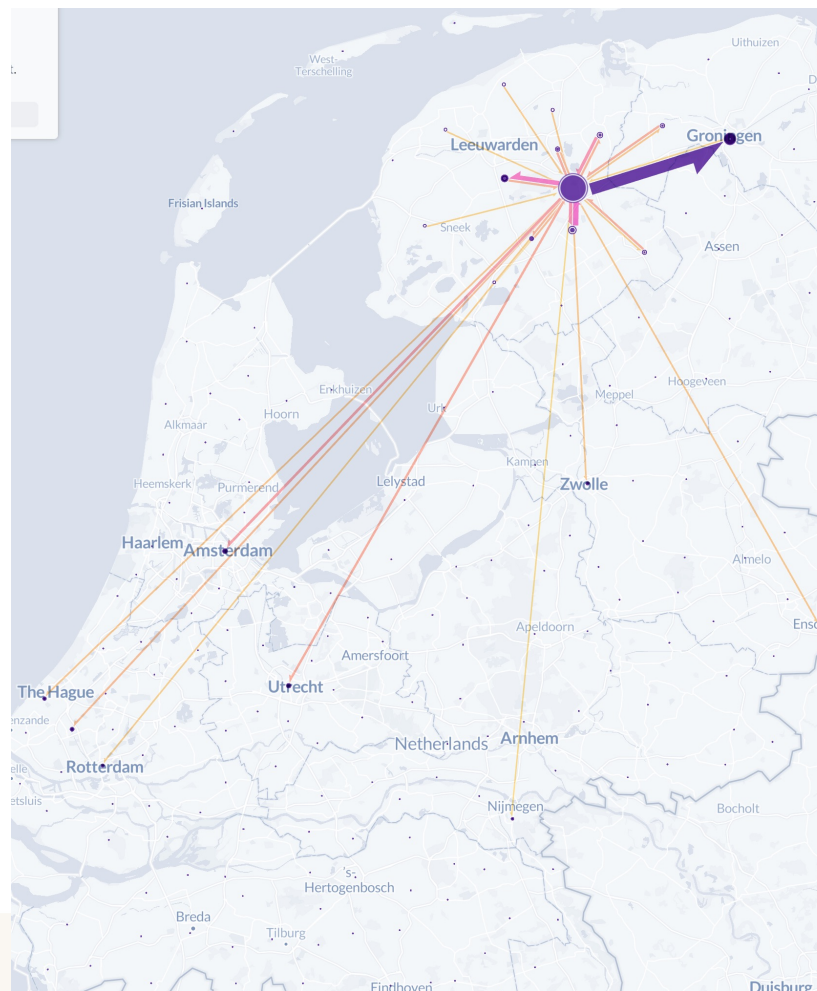


Behoud talent in Smallerland

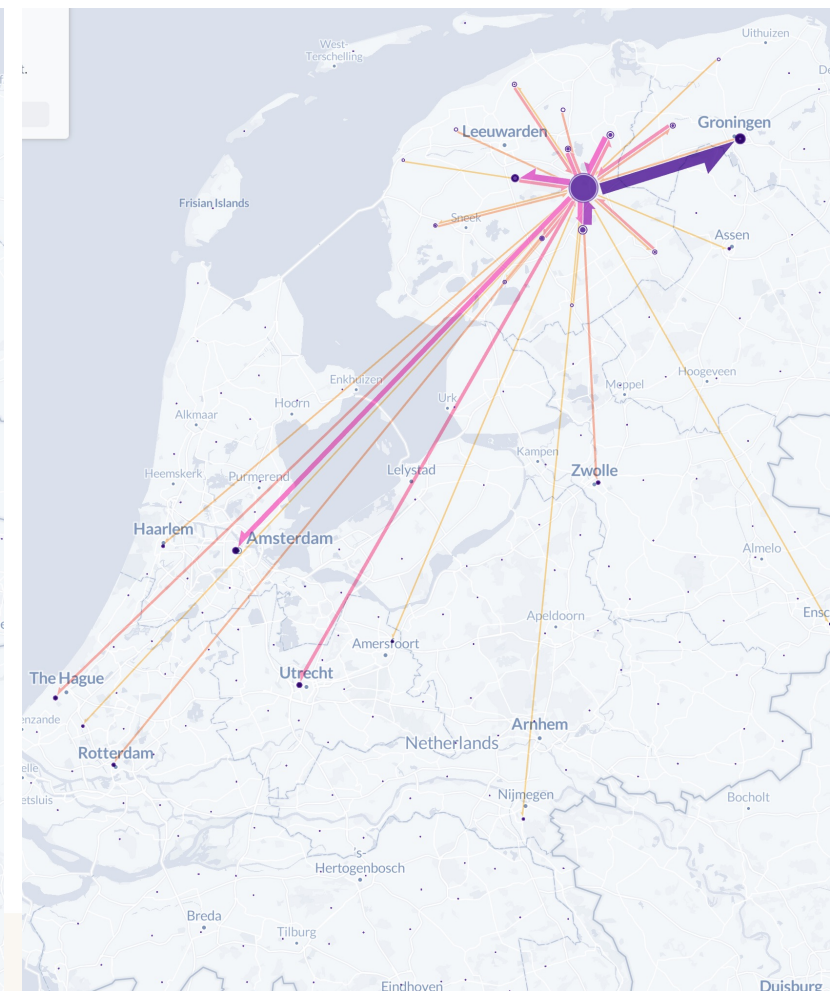
18-20 jaar



18-24 jaar



18-28 jaar

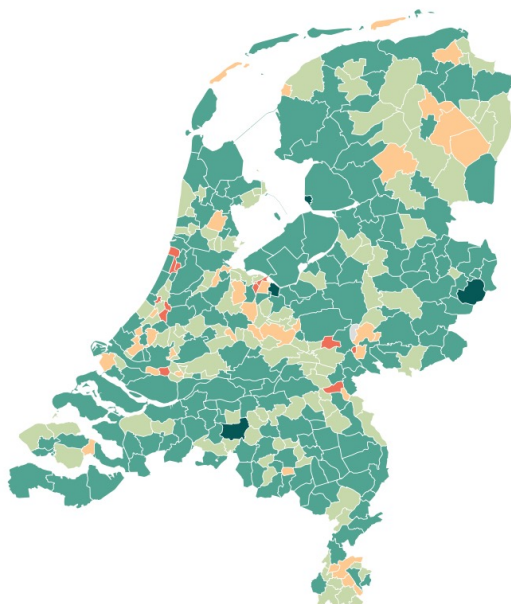
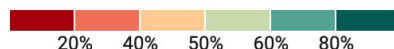


Boodschap:

Behoud talent

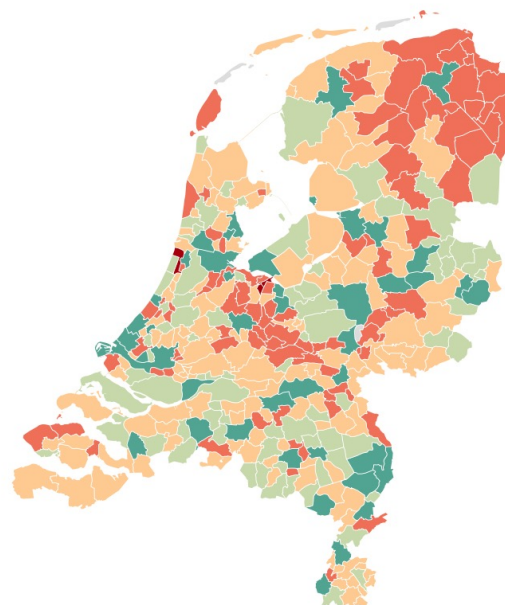
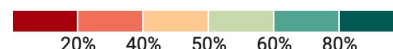
Van de jongeren met een MBO-diploma blijft vaak meer dan de helft wonen in dezelfde gemeente als waar ze opgroeiden

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



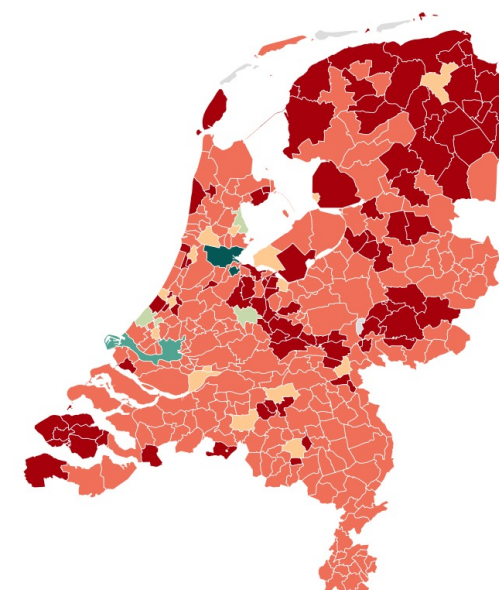
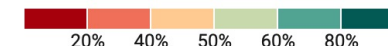
HBO-afgestudeerden trekken bovengemiddeld vaak weg uit de gemeente waar zij opgroeiden

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





Dank voor uw aandacht