



university of
 groningen



Trends regionale economie en arbeidsmarkt in Drenthe: hoe kom ik aan personeel?

Presentatie op de Werkgeversdag van Werkgevers Service Punt Drenthe,
 Arbeidsmarktregio Drenthe. De Tamboer, Hoogeveen, 6 oktober 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



Waar gaan we het over hebben?

- Trends op de arbeidsmarkt
- Hoe staat de regionale economie en de arbeidsmarkt er voor in Drenthe?
- Vraag en aanbod op de arbeidsmarkt: kwaliteit en kwantiteit.
- Hoe kom je aan voldoende personeel? Of is dat een illusie?

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. „Behoorlijk uitzonderlijk.” Het Centraal Planbureau denkt dat dit pas een voorbode is.

MARTIN VISSER

De krapte op de arbeidsmarkt laat zich voelen in alle delen van de economie. Maar liefst 451.000 vacatures telde het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) aan het einde van het eerste kwartaal van dit jaar, 59.000 meer dan in het laatste kwartaal van 2021. „Aan het einde van het eerste kwartaal stonden bij alle bedrijfstakken meer vacatures open dan in het kwartaal ervoor”, zegt het CBS daarover. Er is geen branche die ontkomt, iedereen kampt met personeelstekorten.

Hoe gespannen de arbeidsmarkt inmiddels is, blijkt uit de verhouding tussen vacatures en werklozen. Hoeveel mensen zijn beschikbaar

voor al die openstaande functies in de horeca, de bouw, de ict en het onderwijs? Vorig kwartaal werd al een record geboekt, toen het aantal vacatures voor het eerst hoger was dan het aantal werklozen. Toen stonden tegenover 100 werklozen 106 vacatures. Inmiddels is die verhouding 100 staat tot 133. We komen dus echt mensen tekort. En die mate van krapte op de arbeidsmarkt is „behoorlijk uitzonderlijk”, zegt CBS-hoofdeconoom Peter Hein van Mulligen.

„Op een gegeven moment keert de wal het schip en zul je zien dat er productie moet gaan sneuvelen als je de vacatures niet ingevuld krijgt”, stelt Hugo Erken, econoom bij Rabo-research. Hij denkt dat bepaalde vacatures op den duur zullen verdwijnen. „Je houdt een vacature op den duur niet meer open. Als je dat nieuwe personeel gewoon niet kunt vinden, dan ga je de extra uitbreidingsmogelijkheden van je bedrijf uiteindelijk schrappen. Zo gaat de krapte ten koste van het groeivermogen van bepaalde sectoren.”

Het is moeilijk om concreet uit te rekenen wat de economische prijs is van de personeelstekorten. „Die berekening hebben wij nog niet gedaan”, zegt Egbert Jongen, programmaleider Arbeid van het Centraal Planbureau. „Maar we hebben bij de doorrekening van het coalitieakkoord al wel gewezen op de tekorten op de arbeidsmarkt en ook gekeken hoeveel ruimte er überhaupt is voor economische groei in de komende jaren.”

Steeds meer ondernemers ervaren personeelstekort als belemmering van hun groei mogelijkheden, zo melden zij in regelmatige CBS-enquêtes. Ruim een kwart van de werkgevers geeft aan dat de productie echt beperkt wordt door dat zoveel vacatures niet ingevuld kunnen



De krapte op de arbeidsmarkt is in vrijwel alle sectoren merkbaar, zoals bij deze bloemenzaak. FOTO CASPAR HUIJDEMAN



Peter Hein van Mulligen: de mate van krapte op de arbeidsmarkt is „behoorlijk uitzonderlijk”.

FOTO ANIPKOEN VAN WIEL

worden. Vooral ondernemers in de ict, bouw, industrie en transport trekken aan de bel. De horeca ging de afgelopen kwartalen op en neer. Tijdens lockdowns was de druk uiteraard even van de ketel, omdat cafés en restaurants gedwongen gesloten waren. Maar nu weten ook horeca-ondernemers van gekkigheid niet meer waar ze hun personeel vandaan moeten halen.

Van Mulligen denkt dat de coronasteun en het belastingstelsel veel bedrijven in de lucht hebben gehou-

den die in de komende tijd alsnog failliet gaan. Dat zal dempend werken op de arbeidsmarkt, omdat dan veel werknemers op zoek moeten naar een andere baan. „Veel zombiebedrijven, die eigenlijk niet levensvatbaar zijn, zijn in leven gehouden”, Erken aarzelt om dit allemaal ‘zombiebedrijven’ te noemen. „Maar de dynamiek op de arbeidsmarkt is wel in de wielen gereden door dat veel bedrijven zijn gesteund in de coronacrisis.”

Jongen van het CPB waarschuwt

‘Krapte gaat ten koste van het groeivermogen sommige sectoren’

dat de krapte op de arbeidsmarkt nog wel een tijd aanhoudt. Het CPB voorziet dat de groei van het aanbod van mensen op de arbeidsmarkt vanaf 2025 fors lager zal zijn. „In de

afgelopen twintig jaar zijn er zo’n 1,5 miljoen mensen bijgekomen op de arbeidsmarkt, onder andere doordat meer vrouwen en meer ouderen zijn gaan werken. De komende jaren groeit dat aanbod nog wel enigszins, maar dan houdt het een decennium lang bijna op. Tussen 2025 en 2035 verwachten wij een flinke afvlakking, dan komen er maar zo’n 100.000 mensen bij op de arbeidsmarkt. Het is nu krap en het blijft waarschijnlijk lange tijd krap.”

Dat zal de zaken op scherp zetten,

denkt Jongen. „Het kabinet wil de publieke taken uitbreiden, in de zorg, het onderwijs, bij defensie. Maar trek je die mensen dan weg bij het bedrijfsleven? En hoe doe je dat dan?” De CPB’er wijst erop dat niet alles tegelijkertijd mogelijk is: en forse uitbreiding van de overheid én flinke economische groei vanuit het bedrijfsleven. „Daar moet de overheid zich bewust van zijn. Als de babyboomers straks van de arbeidsmarkt zijn verdwenen, dan wordt het pas echt spannend.”



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).



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.



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**

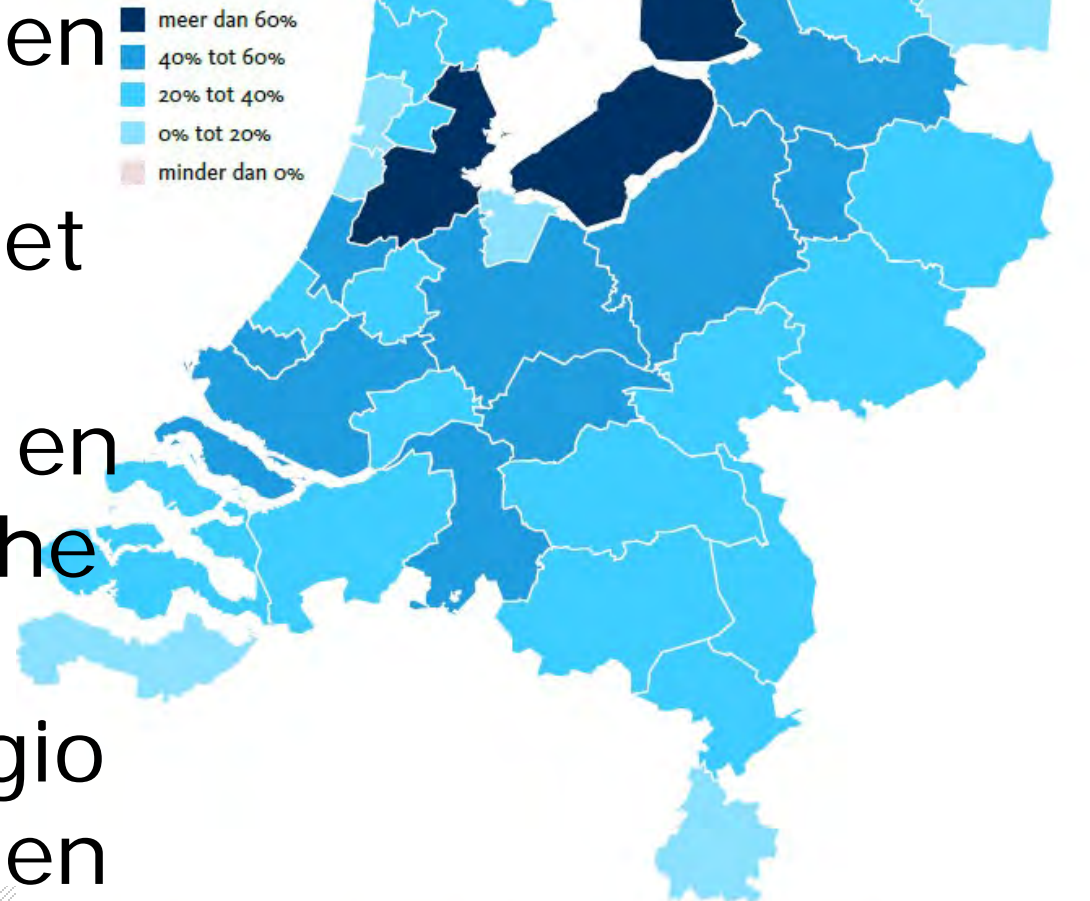


Hoe staat de Drentse regionale economie en arbeidsmarkt er voor?



Groei banen per COROP-regio tussen 1996 en 2020:

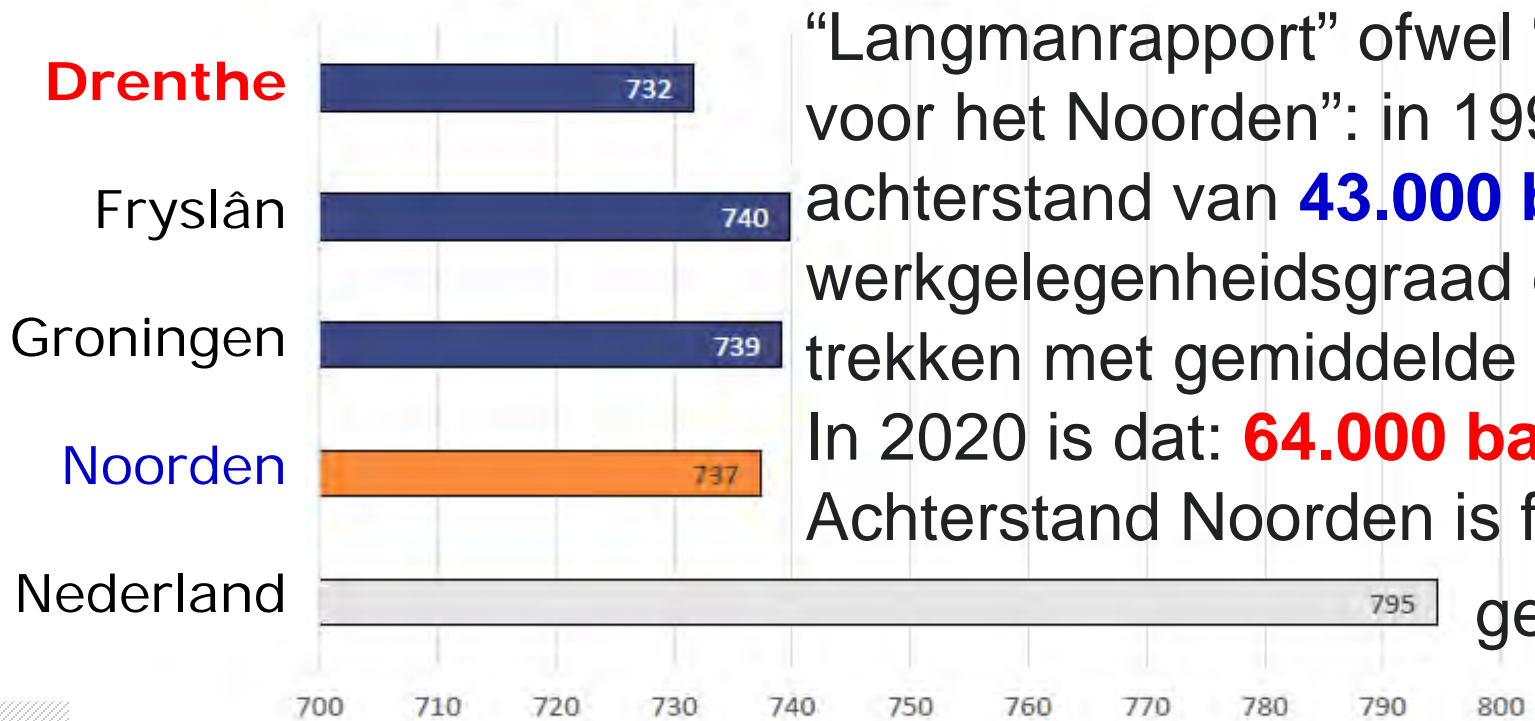
- Drenthe zit op het gemiddelde
- Oost-Groningen en Zuid-Oost Drenthe blijven achter
- Delfzijl enige regio met afname banen





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

Aantal banen per 1.000 inwoners 15-65 jaar



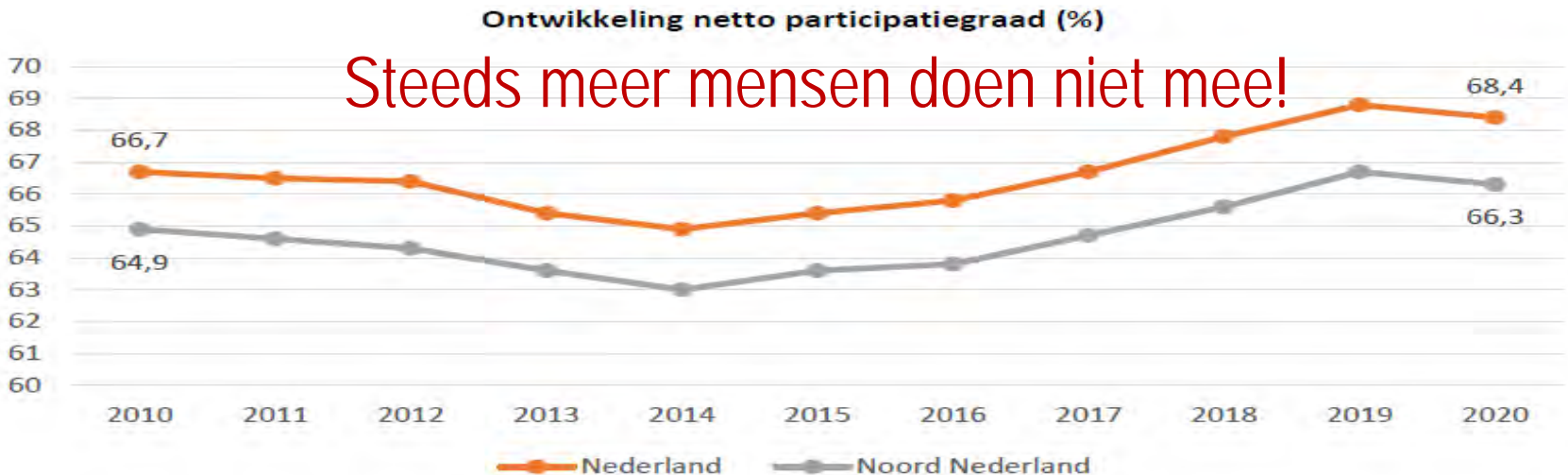
“Langmanrapport” ofwel “Kompass voor het Noorden”: in 1996 achterstand van **43.000 banen** om werkgelegenheidsgraad gelijk te trekken met gemiddelde Nederland. In 2020 is dat: **64.000 banen!** → Achterstand Noorden is flink groter geworden!



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



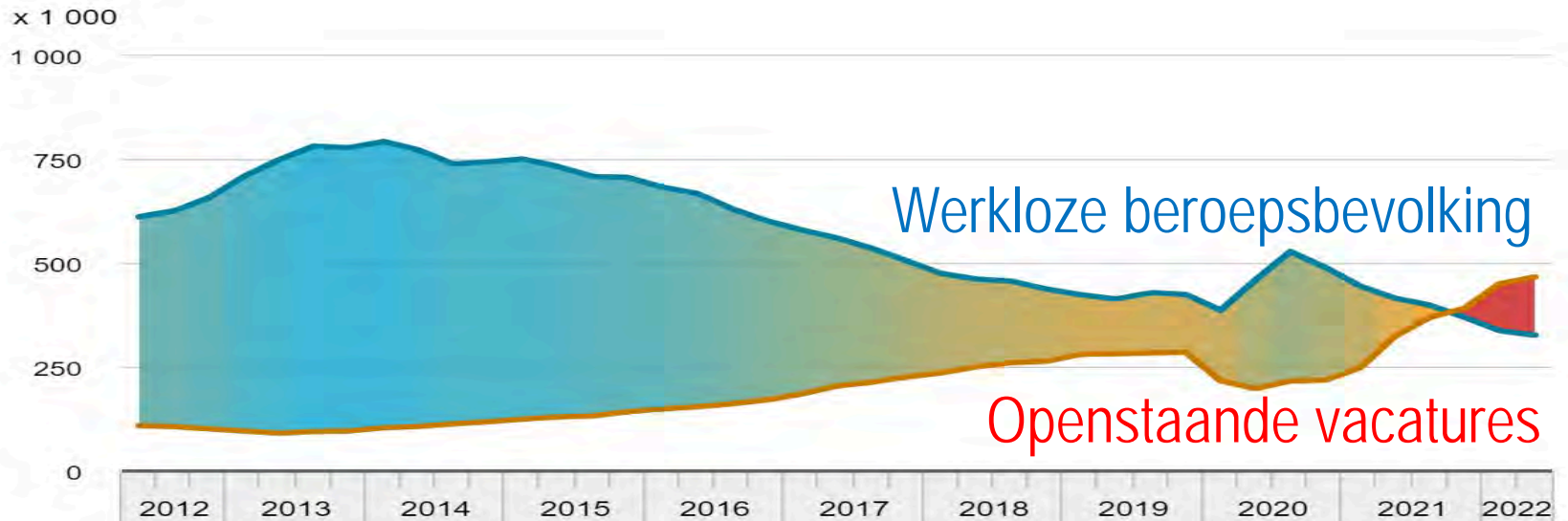
Maar verschil netto-participatiegraad **groeit**: 2,1%





Spanning op de Nederlandse arbeidsmarkt

Openstaande vacatures en werkloze beroepsbevolking
(seizoengecorrigeerd)

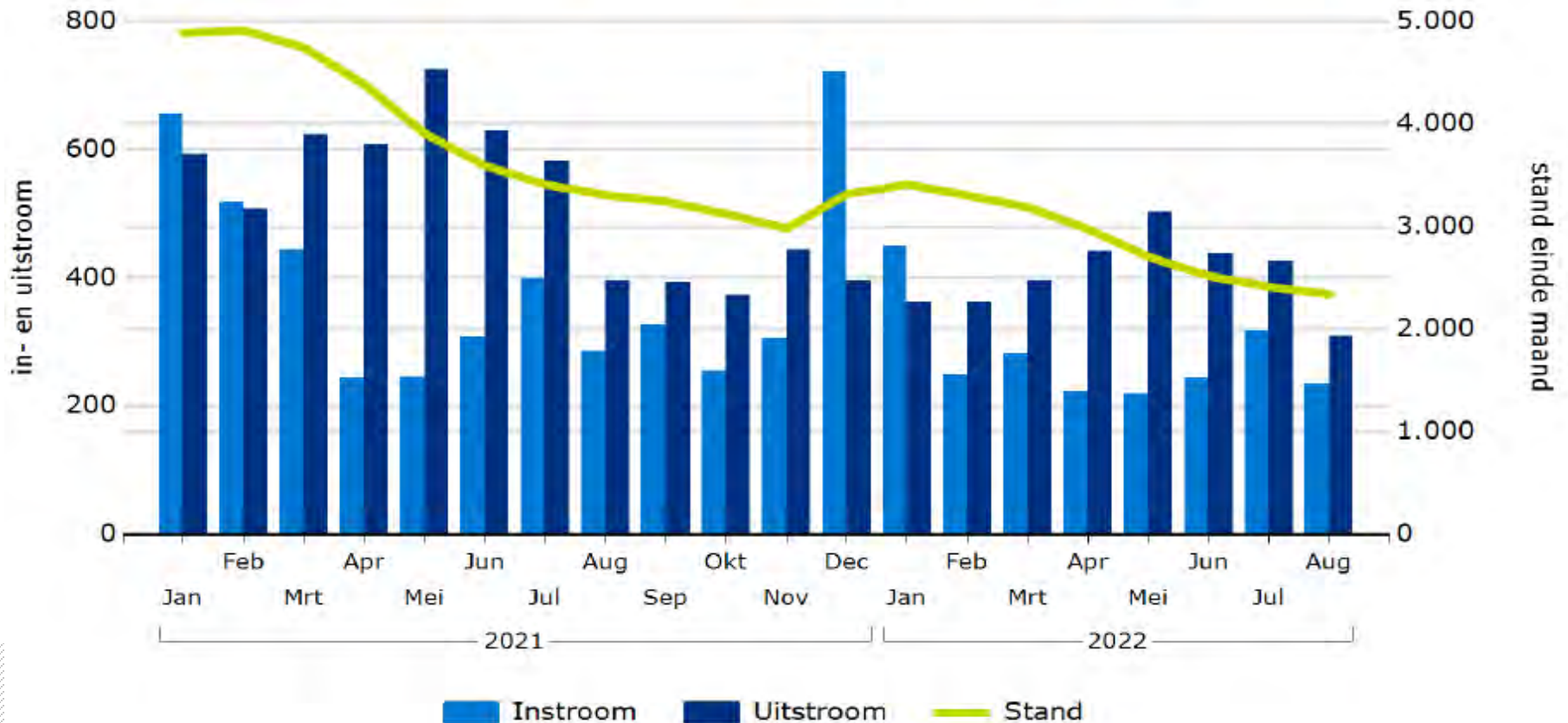


- Lage - hoge spanning
- Meer vacatures dan werklozen
- Werkloze beroepsbevolking (seizoengecorrigeerd)
- Openstaande vacatures (seizoengecorrigeerd)



Dynamiek en stand WW-uitkeringen in Drenthe: halvering sinds januari 2021

Afbeelding 1: Instroom, uitstroom en stand WW-uitkeringen in Drenthe





De arbeidsmarkt is krap tot zeer krap in alle regio's in Nederland, maar in Drenthe is het iets krappere dan in Groningen en Fryslân.

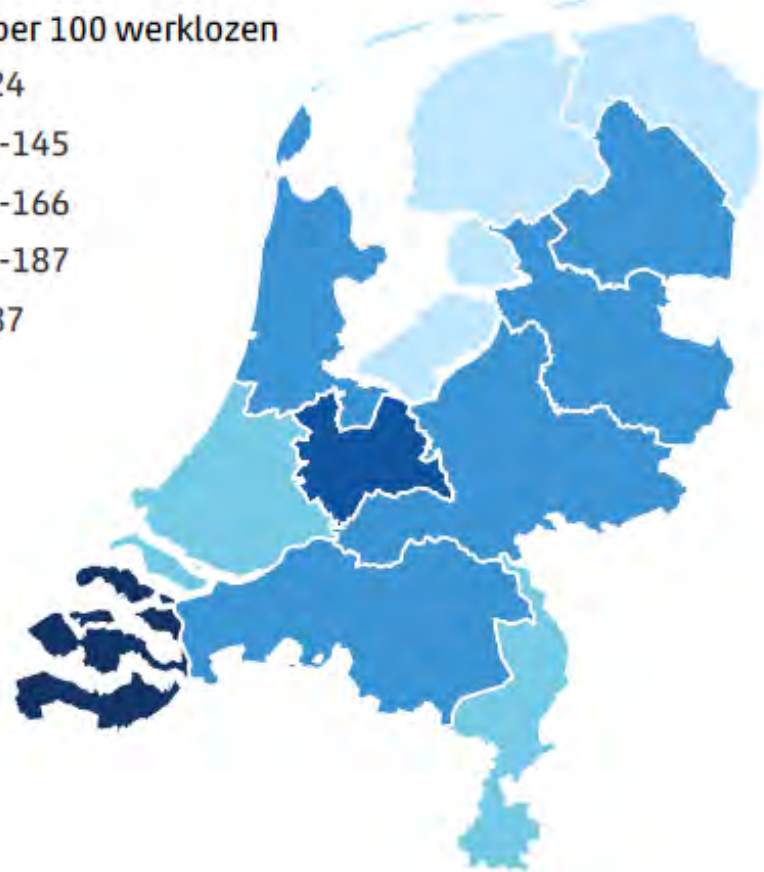
Vacatures nemen toe:

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



vacatures per 100 werklozen



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

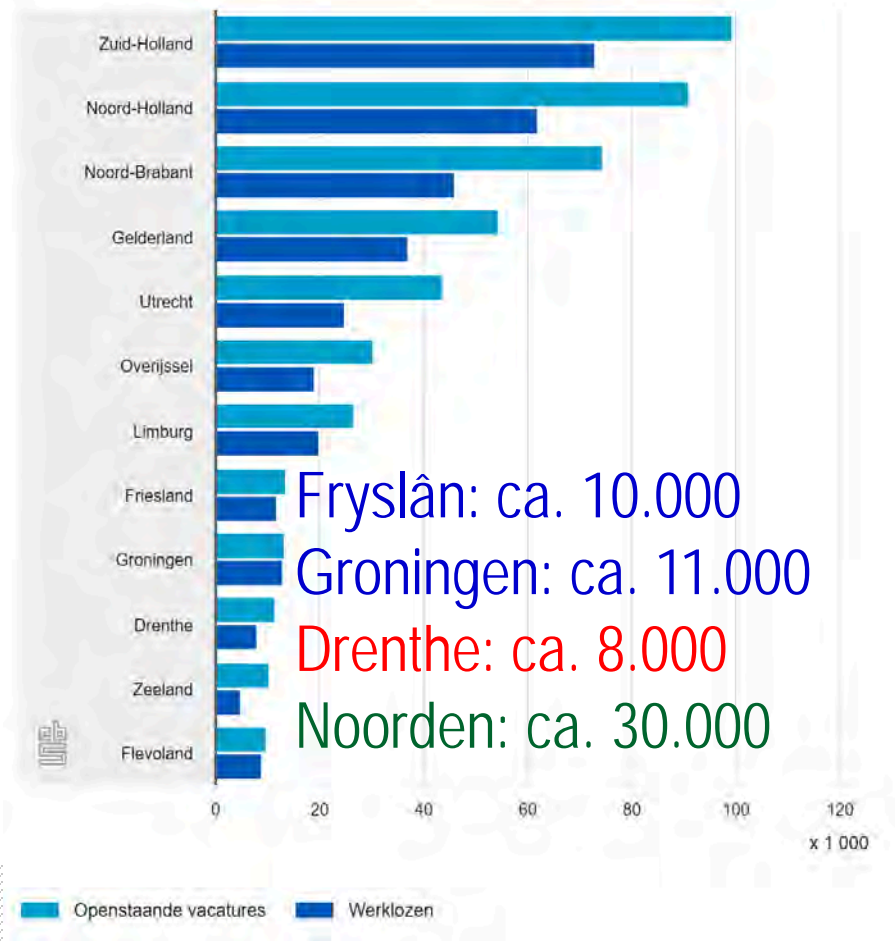




De **aantallen** openstaande vacatures zijn nagenoeg in alle provincies iets **hoger** dan het aantal werklozen (alleen WW!)
 Vacatures zitten in alle sectoren

2^e kw 2022: werklozen en openstaande vacatures

Openstaande vacatures en werklozen, het tweede kwartaal van 2022





Er is in Nederland nog een flink arbeidspotentieel beschikbaar van bijna 1 miljoen mensen





MAAR: In Arbeidsmarktregio Drenthe zijn in totaal **19.000** werkzoekenden beschikbaar



Zelfde beeld in
Arbeidsmarkt
regio's:
Groningen: 54.000
Fryslân: 44.000
Noorden: 117.000

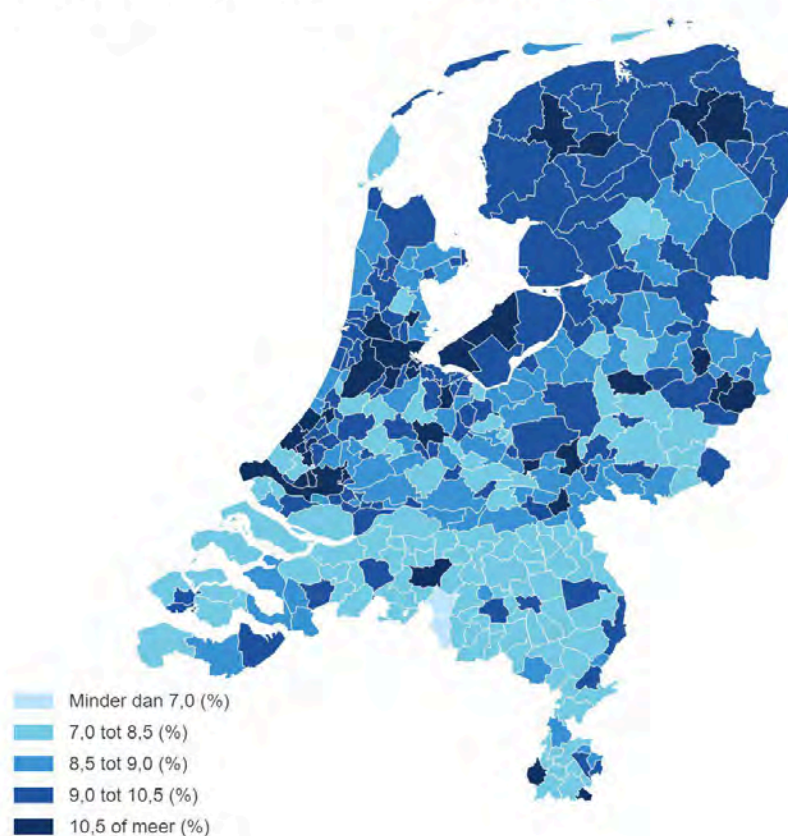
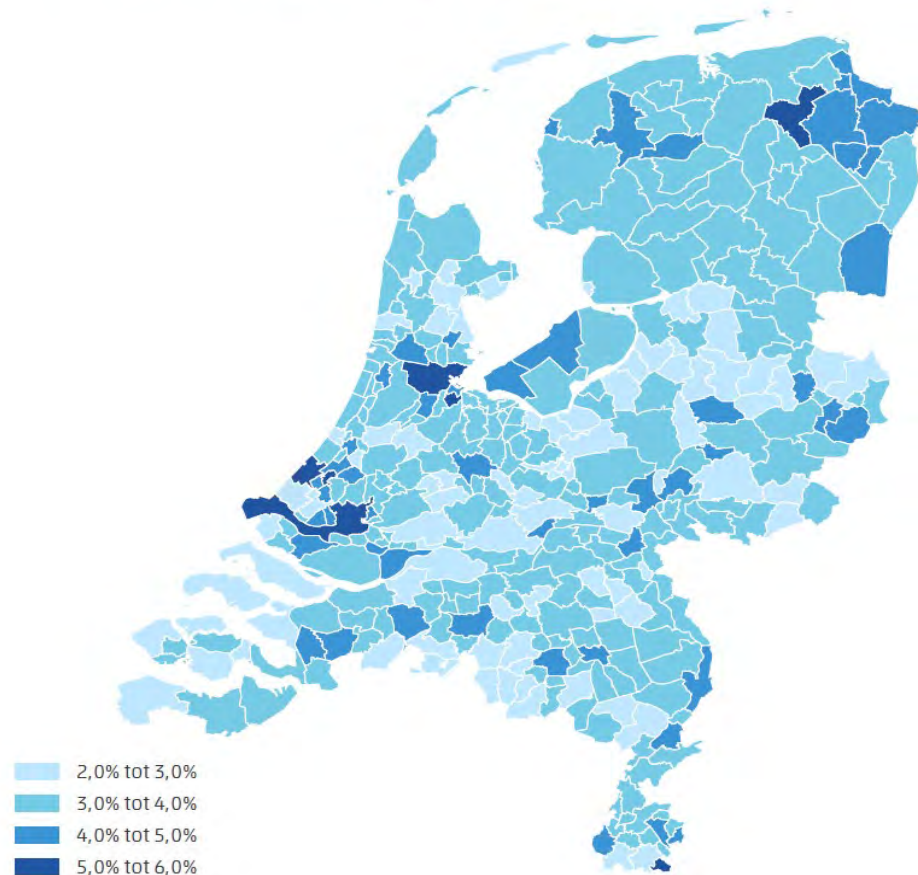


Werkloosheid %

Onbenut arbeidsaanbod %

3.14 Werkloosheidspercentage naar gemeente, 2020

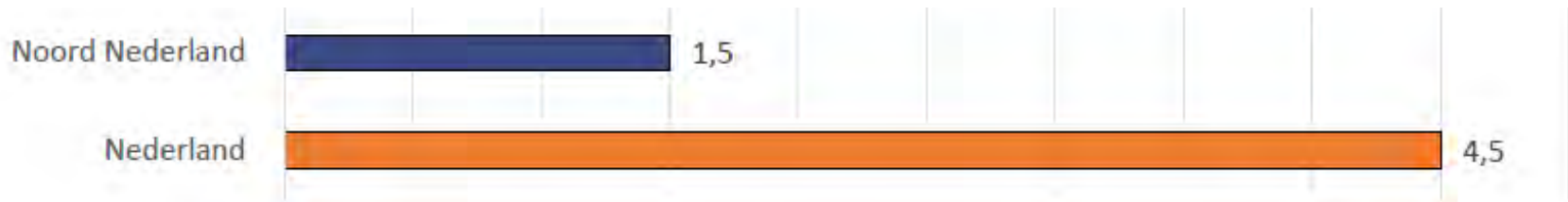
Onbenut arbeidspotentieel¹⁾ naar gemeente, 2021



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

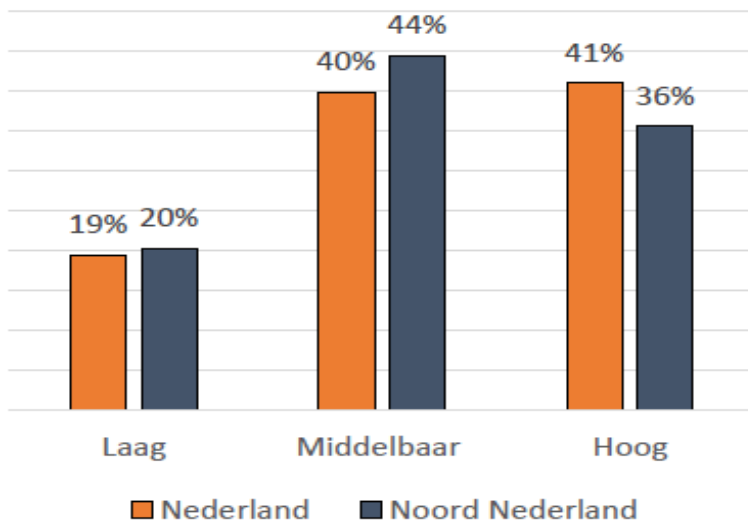


Ontwikkeling beroepsbevolking 2015-2020 (%)



Opleidingsniveau beroepsbevolking 2010-2020

Opleidingsniveau beroepsbevolking
 2020



Groei beroepsbevolking blijft achter en ook het aandeel hoger opgeleiden blijft steeds verder achter, vooral in Fryslân en Drenthe

Bron: De Stand van het Noorden, 2021



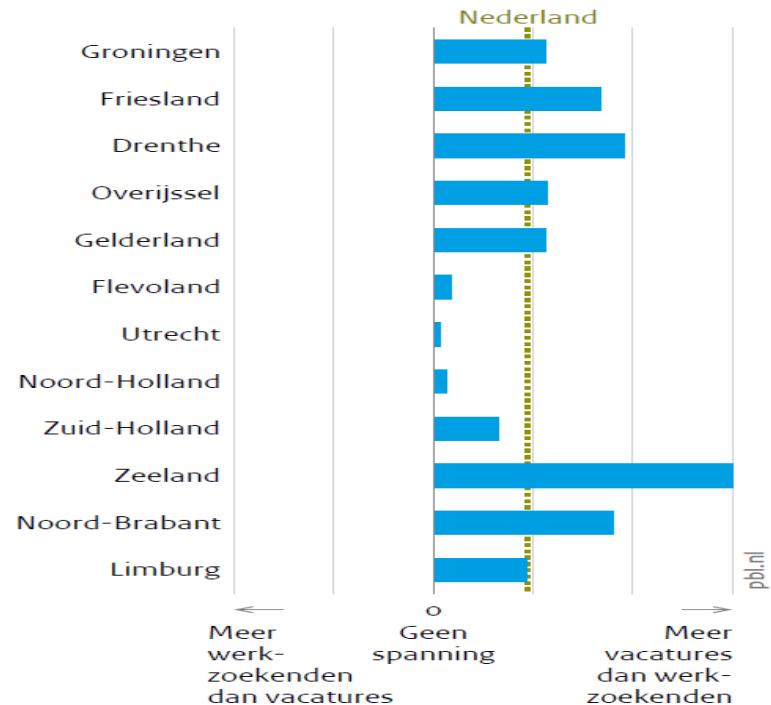
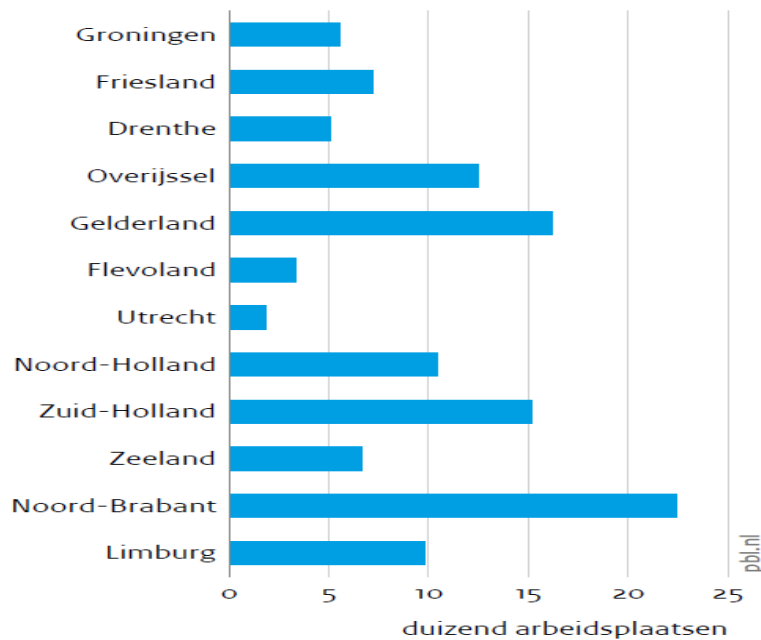
PBL: Energie transitie zorgt voor (nog meer) krapte op de arbeidsmarkt, ook in Drenthe!

Figuur 1

Veranderingen op arbeidsmarkt door energietransitie in 95%-reductiescenario per provincie

Verandering in vraag naar arbeid

Spanning op arbeidsmarkt



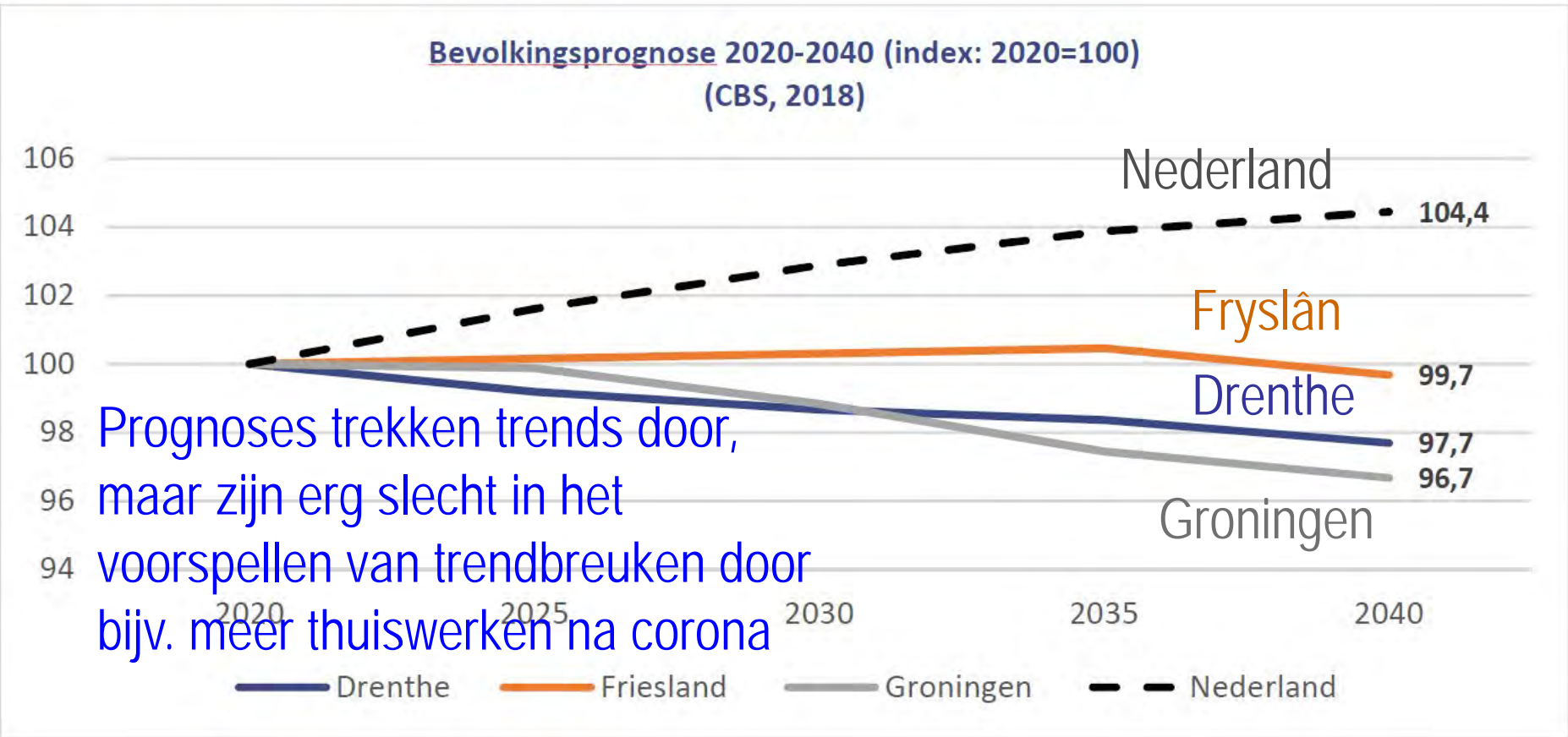
Uitgangssituatie is 2013, met investeringen ten behoeve van energietransitie, energieproductie en -gebruik in 2030

Bron: PBL



Bevolkingsprognose 2020-2040: **krimp!**

Figuur 1: Bevolkingsprognose Noord-Nederland





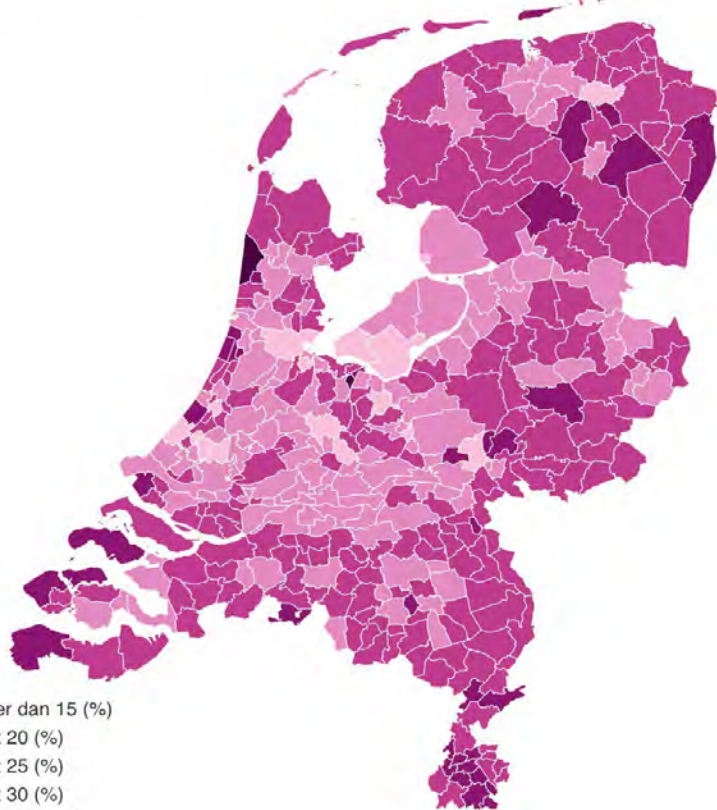
Vergrijzing (% 65+) neemt verder toe van 2018–2035

Percentage 65-plus, 2018)

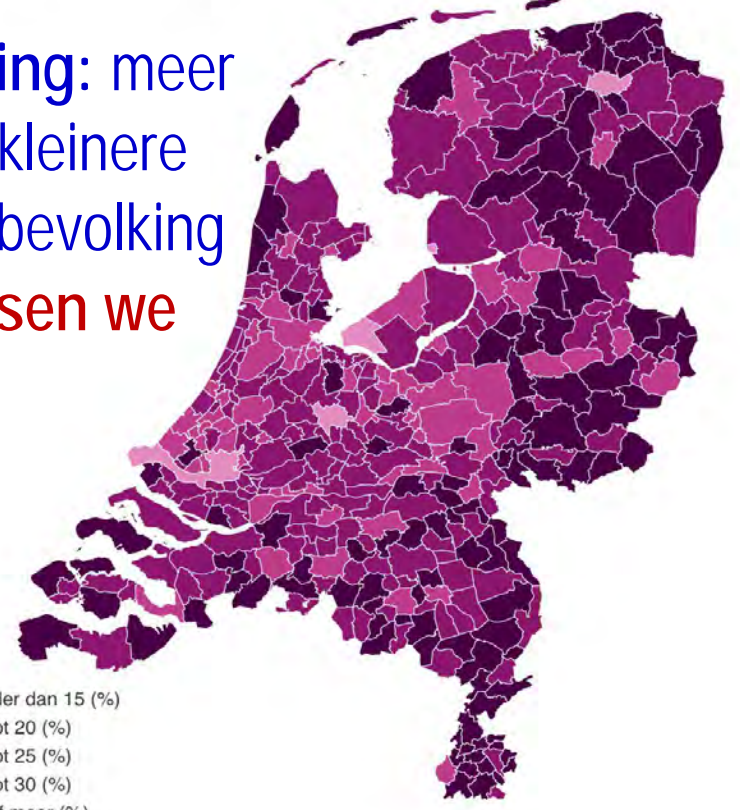
% 65+ in 2018

ercentage 65-plus, 2035 (prognose)1)

% 65+ in 2035



Vergrijzing: meer vraag + kleinere beroepsbevolking
 Hoe lossen we dat op?



- Minder dan 15 (%)
- 15 tot 20 (%)
- 20 tot 25 (%)
- 25 tot 30 (%)
- 30 of meer (%)

- Minder dan 15 (%)
- 15 tot 20 (%)
- 20 tot 25 (%)
- 25 tot 30 (%)
- 30 of meer (%)



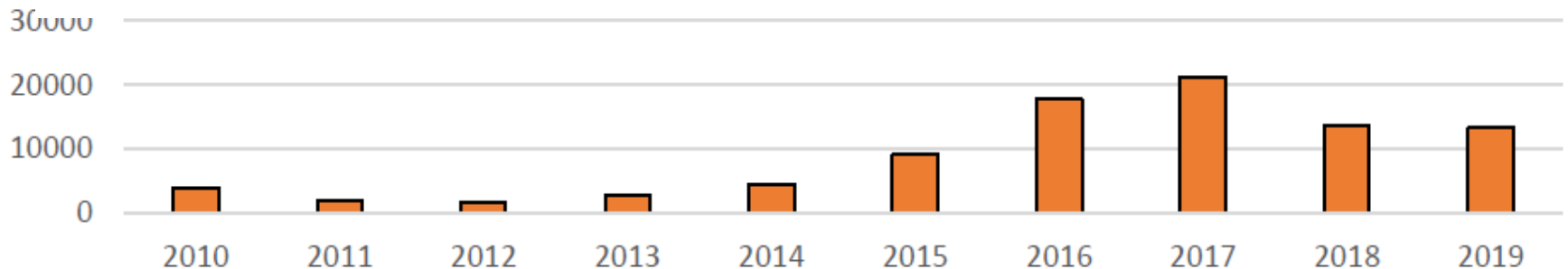


Binnenlandse migratiesaldo Noorden: **negatief**



Meer mensen aantrekken? Deltaplan!

Buitenlands migratiesaldo Noorden: **positief**



Arbeidsmigranten oplossing krappe arbeidsmarkt?
Advies SER Noord-Nederland

Bron: CBS, Regionale Kerncijfers

BOUWSTENEN VOOR HET DELTAPLAN

NOORDELIJK NEDERLAND
EN HET STEDELIJK
NETWERK NEDERLAND
BETER VERBONDEN



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



provincie Drenthe



PROVINCIE FLEVOLAND



provincie Fryslân
provincie Fryslân



provincie groningen



Gevolg corona?

zaterdag 5 september 2020 DAAGBLAD NOORDEN

'Al maar meer melk produceren. Het begon ons tegen te staan om in die ontwikkeling mee te gaan'

33

ECONOMIE

Melkveehouders Ninda en Mary Schelhaas stappen over op een biologische melkproductie >>35

Op zoek naar huis mét werkkamer



In berepen waar thuiswerken steeds meer de norm wordt, verhuizen mensen steeds vaker de stad uit richting het platteland. FOTO SHUTTERSTOCK

De trek uit de stad was bij jonge gezinnen al een tijdje gaande, maar door corona komt het in een stroomversnelling. Vooral thuiswerkers stellen nu hogere eisen aan hun woning. En die vinden ze op het platteland.

TON VOERMANS

Het kriebelt bij veel woningzoekenden: blijven we in de stad of vertrekken we? Mensen in beroep waarbij thuiswerken steeds meer de norm wordt kiezen steeds vaker voor het laatste. „Vanuit de Randstad was Zwolle de grens, maar die verschuift. Wie maar een of twee keer naar kantoor hoeft wil op die dagen wel wat langer reizen, want het hoeft niet meer elke dag. Het totale reisdagje in uren verandert dan niet. En verder weg staan heel mooie huizen voor lagere prijzen. Mensen die twijfelden of ze naar een groenere omgeving willen verhuizen, krijgen door corona en thuiswerken een duwtje om dat te doen”, zegt Eveline van Leeuwen, hoogleraar Urbane Economie aan de Wageningen Universiteit. Hier gaat

'Mensen die twijfelen krijgen door corona een duwtje in de rug'

smuffelt herkent de lokroep van het oosten en het noorden van het land waar je voor je euro zoveel meer huis krijgt dan in de Randstad. Een voorbeeld: een karakteristieke vrijstaande woonboerderij uit 1935 met 260 vierkante meter woonoppervlak, 6000 vierkante meter grond, garage, paardenstal, dubbele carport, vijf slaapkamers, inpandig kantoor, prima onderhouden. Waar? In Terborg onder de rook van Doetinchem. Vraagprijs: 625.000

den ze het hoofd over de huizenprijzen in de Randstad. Maar de Randstedelingen hebben vaak ook diepere zakken als ze een woning in Amsterdam of Utrecht hebben verkocht. Godschalk: „Iedereen mag wonen waar-ie wil. In degenen met het hoogste bod is de koper, zo werkt het. Dat kan iemand uit de Randstad zijn die een huis heeft verkocht tegen een prijs die wij hier niet kennen.” pagina 34

ADVERTENTIE



Uit onderzoek is gebleken dan 43 procent van de banen in Nederland volledig vanuit huis gedaan kan worden. FOTO SHUTTERSTOCK

De trek van stad naar platteland

VERVOLG VAN PAGINA 33

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

Cijfers van het CBS over verhuizingen laten zien dat de grote steden krimpen en het 'platteland' instroom krijgt. Amsterdam bijvoorbeeld telde de eerste zeven maanden van het jaar 29.000 mensen die naar een andere gemeente verhuisden (onder wie 3453 kinderen tussen 0 en 10 jaar) tegenover nog geen 11.000 nieuwkomers. Doordat ook expats vertrokken en immigranten wegblijven, krimpt de bevolking van de hoofdstad zelfs licht sinds corona. Ook in Utrecht verhuisden er dit jaar meer mensen naar een andere gemeente dan er kwamen wonen. De Achterhoek daarentegen verwelkomde de eerste zeven maanden 9500 nieuwe bewoners (waaronder 831 kleine kinderen) en er vertrokken 8300 inwoners. Van Leeuwen verwacht dat die cijfers komende tijd de trend nog beter laten zien. Wie nu een huis koopt verhuist immers pas over enkele maanden in de verhuisstatistiek van het CBS. Van Leeuwen: „Als je een gezin gaat beginnen wil je meer ruimte hebben, in je huis en rond je huis voor je kinderen. Mensen die het zich kunnen veroorloven zoeken een huis buiten de stad. Dat kan nog steeds in de Randstad zijn, maar dan

net buiten de stad. Daar gaan de woningprijzen ook omhoog, dus dan kijken mensen weer verder.” Ook de woningmarkt-econoom van RaboResearch merken de trek naar het platteland. „Nog niet in de statistiek, dat zal pas in 2021 zichtbaar zijn, maar we horen het wel van makelaars dat het gaande is. We horen ook dat kopers uit de Randstad in het oosten flink overbieden”, zegt econoom Lisanne Spiegelhaar. Hoe groot de trek naar het platteland wordt is koffiedik kijken. Spiegelhaar: „We hebben onderzocht dat 43 procent van alle banen in Nederland volledig vanuit huis gedaan kan worden, zonder dat ze ooit naar kantoor hoeven. Vooral voor de mensen die in de ICT, financiële dienstverlening en zakelijke communicatie werken, geldt dat. Juist in de Randstad vind je die banen. Het is aannemelijk dat de trend om uit de grote steden naar het platteland te trekken, doorzet.”

Van Leeuwen: „Door corona worden verschillen in de maatschappij ook groter. Waar je kunt gaan wonen wordt er ook een. Mensen die thuis kunnen werken hebben de mogelijkheid en het geld om op zoek te gaan naar een plek waar het prettig wonen is. Misschien neemt de druk op de woningmarkt in de stad daardoor wat af en gaat de kwaliteit voor de mensen die achterblijven, zonder daar negatief over te doen, wat omhoog.” Makelaarsvereniging NVM zag in het tweede kwartaal van het jaar in Gelderland, Drenthe en Friesland al een lichte stijging van het aantal mensen dat afkomstig is uit de Randstad, maar wijst erop dat er al sinds 2013 een trek naar het platteland gaande is. Sinds corona is er meer vraag naar woningen met een extra werkkamer, een balkon of tuin. De steden lopen niet leeg door de vertrekkers, zegt hoogleraar Van Leeuwen. „De stad blijft aantrekkelijk voor studenten, voor je eerste baan en voor de huwelijksmarkt. Jonge mensen die op zoek gaan naar een partner vinden die gemakkelijker in een stad. Ook immigranten wonen liever in een stad omdat daar meer mensen uit hun cultuur wonen.”

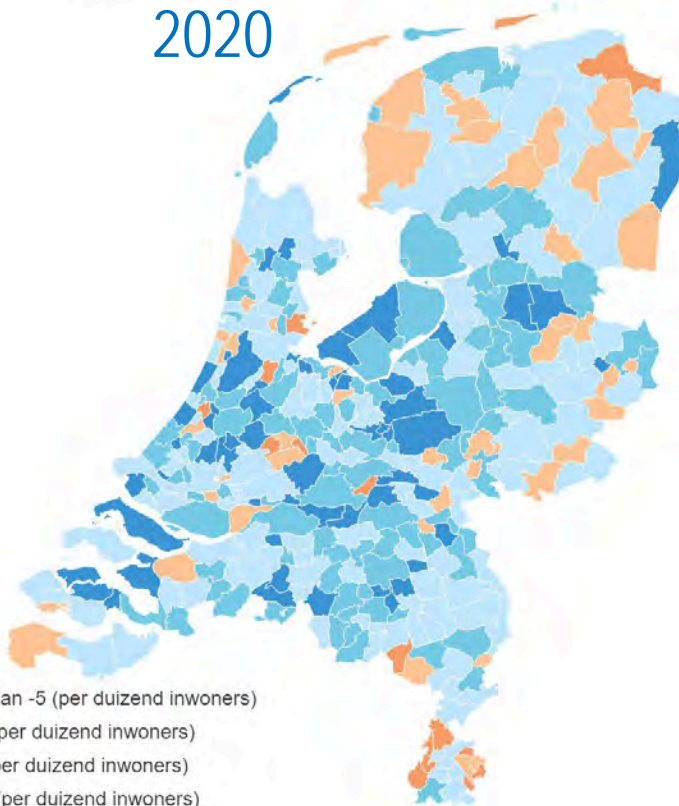


Recente bevolkingsontwikkeling 2020 en 2021

Bevolkingsontwikkeling, 2020¹⁾

Bevolkingsontwikkeling

2020

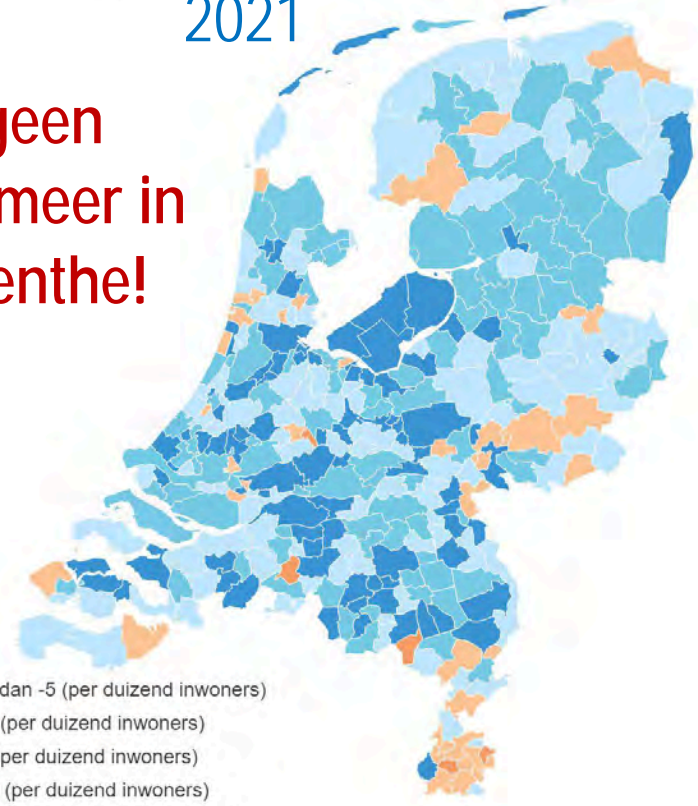


- Minder dan -5 (per duizend inwoners)
- 5 tot 0 (per duizend inwoners)
- 0 tot 5 (per duizend inwoners)
- 5 tot 10 (per duizend inwoners)
- 10 of meer (per duizend inwoners)

Bevolkingsontwikkeling, 2021*

Bevolkingsontwikkeling

2021



**Bijna geen
krimp meer in
het Drenthe!**

- Minder dan -5 (per duizend inwoners)
- 5 tot 0 (per duizend inwoners)
- 0 tot 5 (per duizend inwoners)
- 5 tot 10 (per duizend inwoners)
- 10 of meer (per duizend inwoners)



1) Indeling gemeenten gebaseerd op 1 januari 2021.



* Voorlopige cijfers tot 1 december



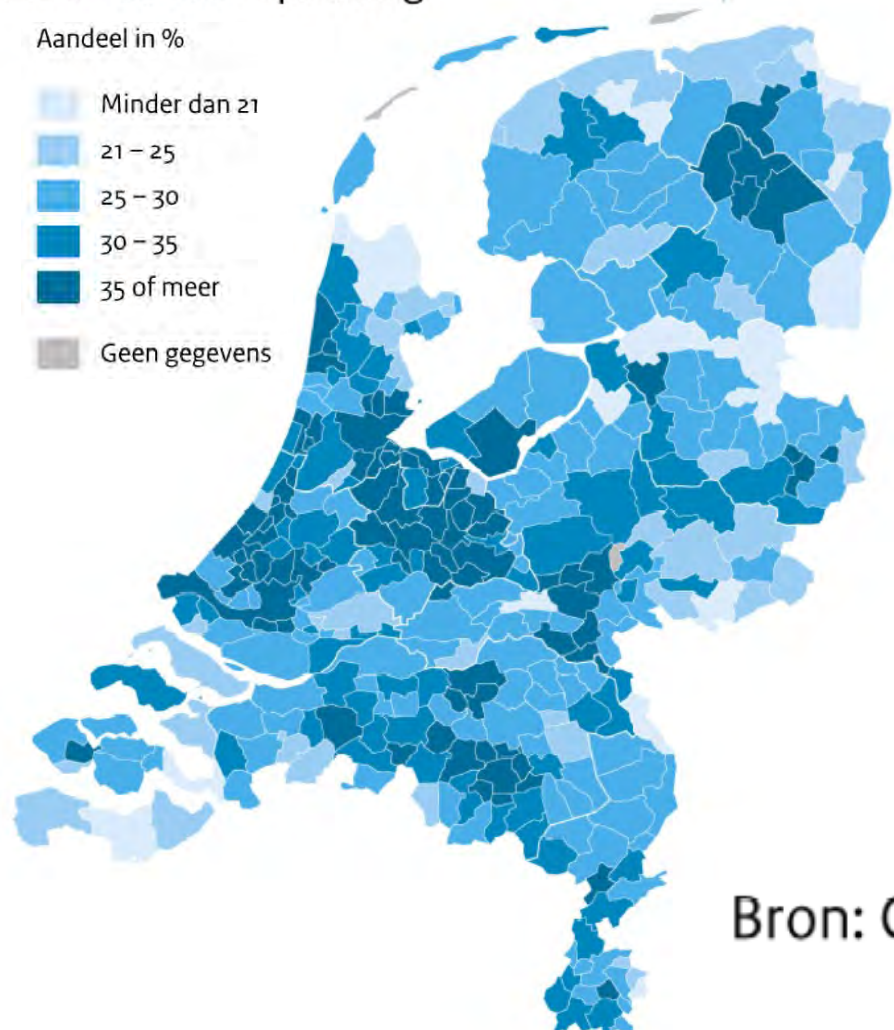
Hoger opgeleiden concentreren zich in stedelijke gebieden met HBO- of WO-instelling.

GEVOLG:

In Drenthe groot verschil tussen de kop en de rest, met name Emmen weinig hoger opgeleiden

Hoogopgeleiden (15 – 75 jaar) per gemeente, 2020

HBO- of WO-opleiding



Bron: CBS



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

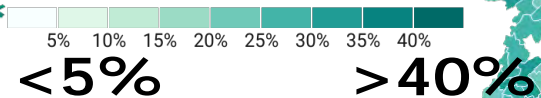
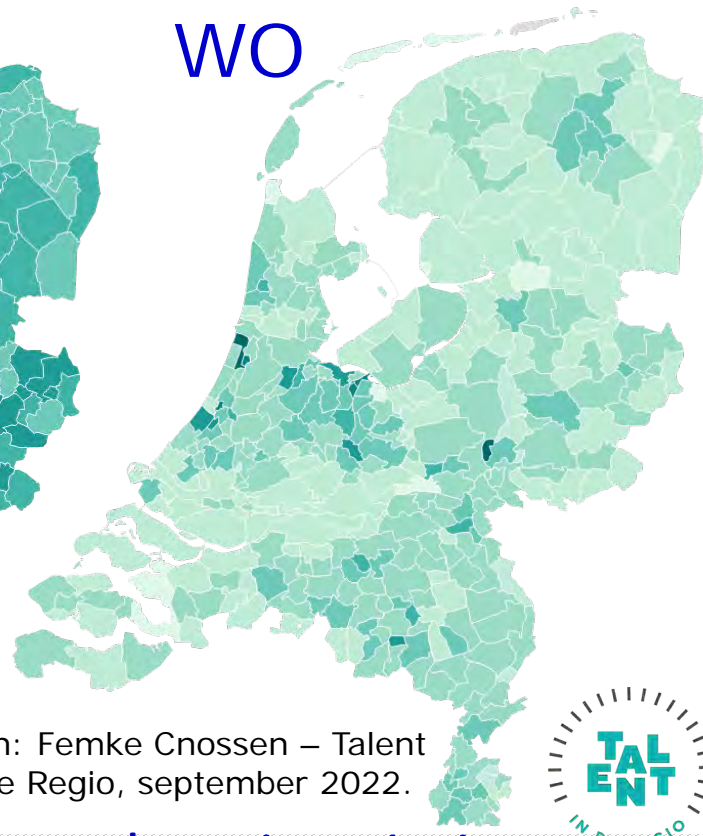
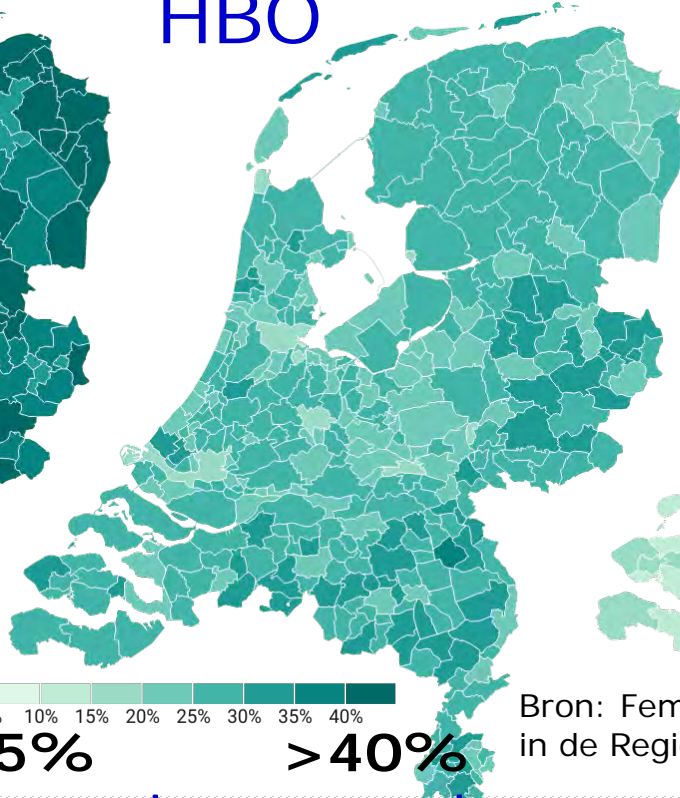
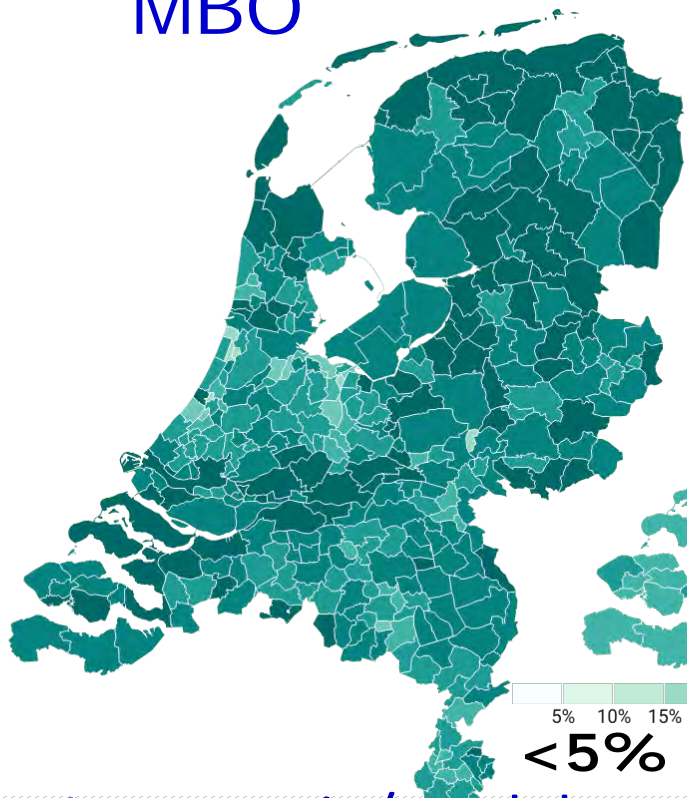


% jongeren dat met **16 jr** in een gemeente woont en met 28 jr MBO, HBO of WO opleiding heeft

MBO

HBO

WO



Bron: Femke Cossen – Talent in de Regio, september 2022.



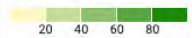
Jongeren in/rond de steden gaan vaker naar de universiteit, voor HBO geldt dit in mindere mate, daarbuiten gaan ze meer naar MBO.



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

Blijven/terugkeren met een mbo diploma

Percentage van de mbo-afgestudeerden uit de cohorten 1984-1992 dat op hun 28e wederom in dezelfde gemeente woont als waar zij opgroeiden



MBO

<20% >80%



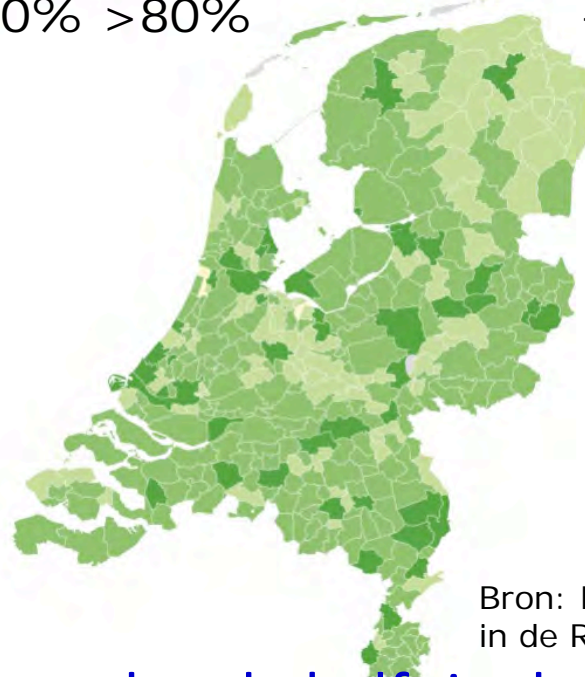
Blijven/terugkeren met een hbo diploma

Percentage van de hbo-afgestudeerden uit de cohorten 1984-1992 dat op hun 28e wederom in dezelfde gemeente woont als waar zij opgroeiden



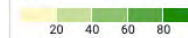
HBO

<20% >80%



Blijven/terugkeren met een universitair diploma

Percentage van de universitair afgestudeerden uit de cohorten 1984-1992 dat op hun 28e wederom in dezelfde gemeente woont als waar zij opgroeiden



WO

<20% >80%



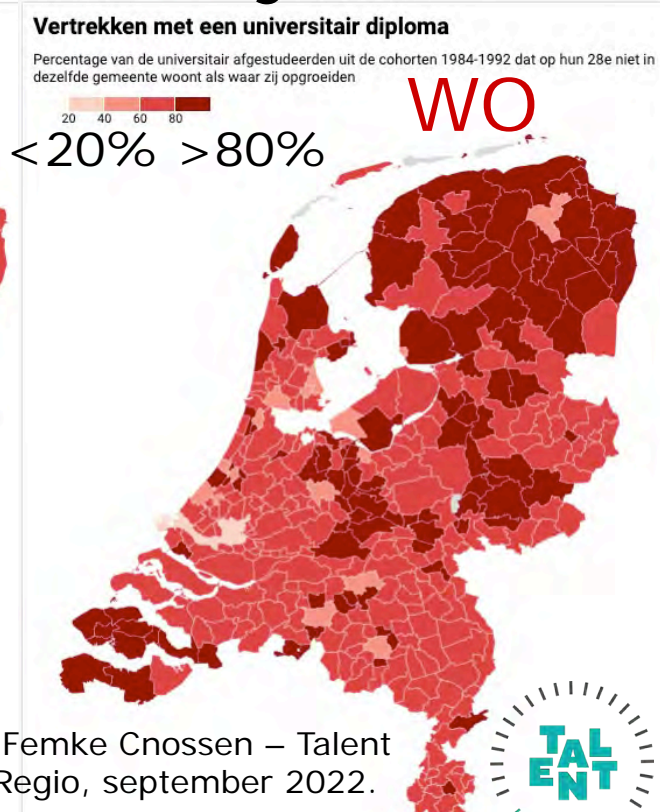
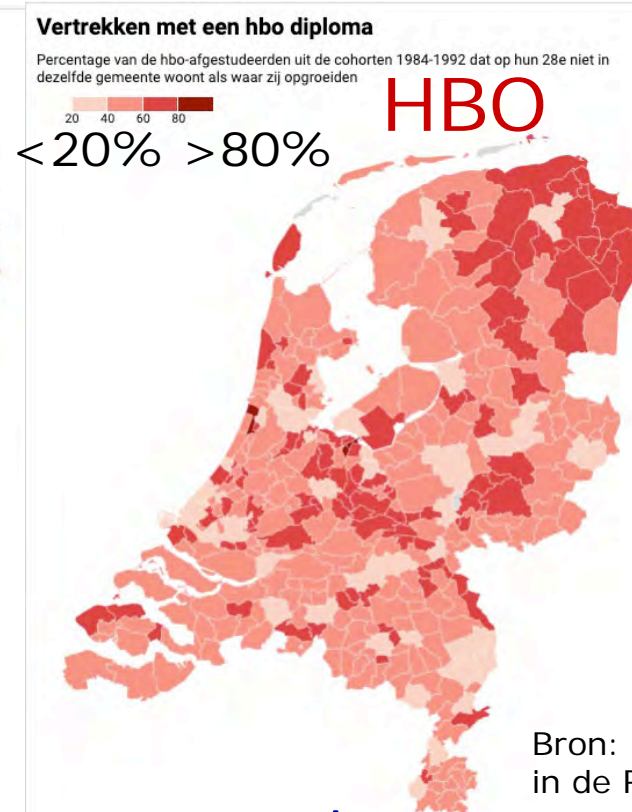
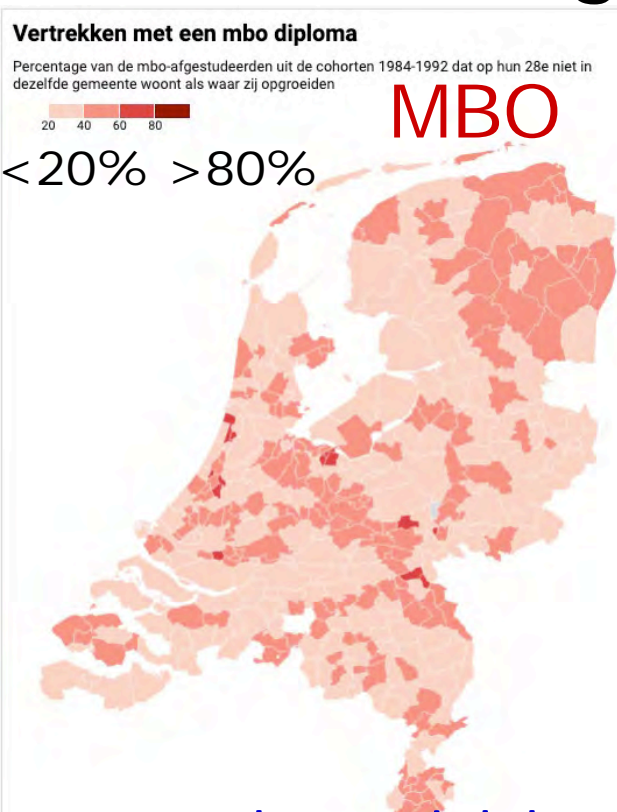
Bron: Femke Cossen – Talent in de Regio, september 2022.



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%!



Welk % woont met 28 **niet** meer in dezelfde gemeente als met 16 jaar?



Bron: Femke Cnossen – Talent in de Regio, september 2022.



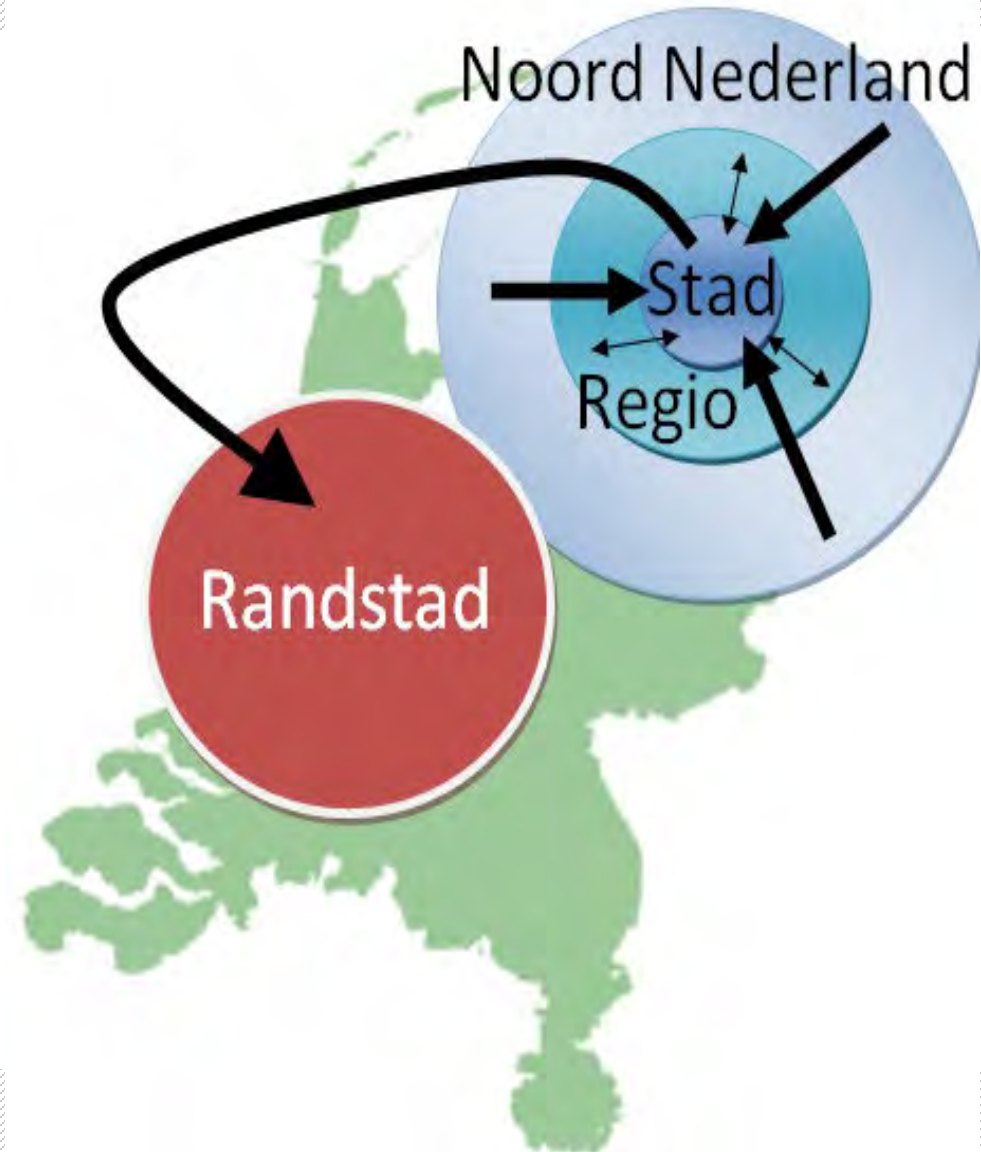
In veel noordelijke gemeenten doen weinig jongeren een WO-opleiding en daarvan vertrekt vaak > 80% → braindrain!



Ruimtelijke
 uitsortering via het
 roltrap model:
 jongeren gaan naar
 de stad voor hoger
 onderwijs

Braindrain:

- binnen het Noorden
- van het Noorden
 naar de Randstad





ACHTERGROND

Wie zet de roltrap naar de Randstad stil?

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

CARLEEN DE JONG

Groningen staat tijdens de KEI-week in het teken van studenten. De komende weken barst de introductietijd los. Nieuwe studenten maken kennis met elkaar en met de stad die ze de komende paar jaar hun thuis noemen.

Maar wat gebeurt er daarna? Veel studenten verlaten na hun studie de provincie al snel. Uit een onderzoek van demograaf Jan Latten bleek dat de meeste jonge Groningers de Randstad zien als de plek waar banen zijn en waar geld kan worden verdiend, terwijl Groningen meer een 'roltrap naar de Randstad' is.

Politieke partij Student en Stad maakt zich zorgen over deze ontwikkeling en deed vorige maand een voorstel om een onderzoek starten. De partij wil erachter komen wat nodig is om ervoor te zorgen dat meer studenten in Groningen blijven.

Bijna of pas afgestudeerde studenten zijn de beste mensen om dit aan te vragen, dus deed *Dagblad van het Noorden* een rondgang en vroeg studenten van de Hanzehogeschool en de Rijksuniversiteit Groningen of zij de provincie gaan verlaten, en als zij dat doen, wat ervoor kan zorgen dat ze zouden blijven.

Laura (22 jaar) begint bijna aan haar laatste jaar verpleegkunde en weet wel wat er moet gebeuren om Groningen aantrekkelijker te maken als vaste woonplaats: „Groningen zou 200 kilometer naar beneden moeten!” zegt ze lachend. „Het is een geweldige stad, maar het ligt te ver bij alles vandaan. Als de locatie beter was geweest, was ik hier blijven wonen.” Voor haar toekomstige carrière maakt het niet uit waar ze woont, want „in de verpleegkunde kun je overal wel aan het werk.” Zij en veel van haar studievrienden zien Groningen vooral als de stad waar het studentenleven zich afspeelt. „Mijn vrienden en familie wonen hier niet, dus ik zie het echt als twee gescheiden werelden.”

Sanne (21 jaar) ziet dat ook om zich heen en vindt het jammer. „Ik merk dat iedereen naar Amsterdam wil. Dat wordt echt als een soort Mekka gezien, terwijl dit een echte studentenstad is; een plek om te zijn tot dat je klaar bent met studeren. Daardoor verdwijnt al kennis uit



Drukte van KEI-lopers voor het Academiegebouw tijdens de introductieweek. FOTO ARCHIEF DUNCAN WUTING



Sanne



Marit en Leonie FOTO'S CARLEEN DE JONG



Arianne

'Iedereen wil naar Amsterdam, dat is voor velen echt een soort Mekka'

Groningen en dat is zonde.”

Sanne studeert Midden Oosten Studies en Internationale Betrekkingen en wil graag bij een ambassade of niet-gouvernementele organisatie werken. Er zijn daarin maar weinig mogelijkheden voor haar in Groningen, daarom verhuist ze deze zomer naar Leiden. „Ik zou alleen terugkeren voor een aanstelling aan de universiteit.” Volgens haar moeten meer bedrijven zich in het Noorden vestigen. „Dat kan ook in Leeuwarden, wat voor bedrijven aantrekkelijker kan zijn omdat dat met de auto dichterbij is vanuit de Randstad.”

Hoewel het Centraal Bureau voor de Statistiek in april van dit jaar be-

kend maakte dat de werkloosheid in Groningen weer het hoogst lag van Nederland, namelijk 7,4 procent, neemt het wel af. Het aantal banen neemt ook toe, maar het is niet genoeg om elk jaar de enorme hoeveelheid afgestudeerden uit Groningen in de provincie aan het werk te zetten. En dat terwijl jonge mensen volgens het rapport nog het meest profiteren van deze toename in banen.

Het is niet alleen de zoektocht naar politieke banen of banen in het bedrijfsleven waar net afgestudeerden in Groningen weinig vertrouwen in hebben. Arianne (22 jaar) studeert Europese Talen en Culturen en gaat stage lopen bij het Groninger Forum. Maar of ze daar kan blijven werken weet ze nog niet. „Ik wil bij een culturele instelling werken en die zijn er verder niet zoveel in Groningen. Dus dan zijn er minder banen om kans op te maken. Dat is jammer, ik zou hier graag blijven wonen.”

Maar niet iedereen ziet de carrière-toekomst in Groningen met lichte ogen aan. Leonie (26 jaar) is zelfs van

plan om een master in fysiotherapie in Utrecht of Amsterdam te gaan doen, maar in het Noorden te blijven wonen. „Het is maar twee dagen in de week, dus dan kan het.”

„Ik heb mijn hele leven hier gewoond en ik hou niet van de Randstad, dus daar zou ik niet willen wo-

nen,” vertelt Leonie. Haar studiegenoot Marit (23 jaar) is het daarmee eens: „Alles is hier, mijn familie, sport, vrienden. Ergens anders heb ik dat allemaal niet.” Groningen is hun thuis en dat gaan ze niet opgeven voor een baan in een grotere stad.

Wethouder wil onderzoek naar motieven vertrekkende studenten

Wethouder Joost van Keulen kondigt voor dit najaar een onderzoek aan naar de motieven van vertrekkers. „We willen weten hoe het precies zit met de vertrekkers na hun studie.” Volgens de wethouder spelen veel factoren een rol bij de keuze die studenten maken na hun studie. „Wat je na je studie gaat doen is belangrijk, het is dus een keus die je weloverwogen moet maken.” Van Keulen wijst op de mooie kanten van Groningen. „Ook na je studie is het



Van Keulen

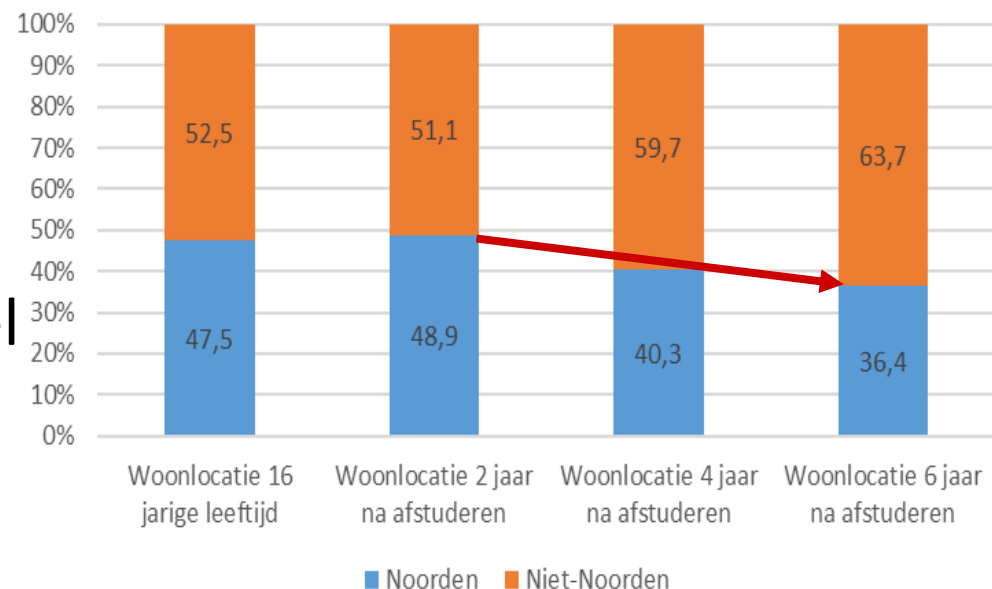
een fantastische stad om in te wonen en te werken. Ik spreek jammer genoeg nog te vaak studenten die al ruim voor hun afstuderen roepen dat ze naar het Westen vertrekken, omdat in Groningen toch geen werk is. Als ik ze dan vraag vijf Groningse bedrijven te noemen, weten ze er vaak niet meer dan één, meestal Hooghoudt. Van de crème de la crème van hoogopgeleid Nederland mag je toch een bredere interesse verwachten.”



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





Benodigde vaardigheden voor de 21^{ste} 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!





Afbeelding 2.4 Werkgevers vinden deze vaardigheden belangrijk
 Nederland, 2021

De belangrijkste kwaliteiten komende 5 jaar volgens 2.800 ondervraagde werkgevers





Niet iedereen kan MBO-4 halen!

Meer laaggeletterden

AREND VAN WIJNGAARDEN

GRONINGEN Het aantal laaggeletterden in Nederland groeit, en in Noord-Nederland nog iets sterker. De overheid verwacht steeds meer 'eigen regie' maar één op de vijf personen kan dat niet aan.

Het komt doordat meer mensen ouder worden en met het stijgen van de leeftijd neemt het vermogen om te leren af en 'vergeten' mensen meer. Het komt ook doordat de overheid steeds verder gaat met de digitalisering en meer 'regie' van mensen zelf verwacht. De meeste mensen kunnen dat ook wel, maar liefst één op de negen kan toch al slecht lezen en schrijven en bijna

één op de vijf heeft slechte computervaardigheden. Ze haken af, trekken zich thuis terug en missen veel van de informatie die de overheid en zorginstellingen over ze uitstorten.

In het kader van de Week van de Alfabetisering publiceert de Stichting Lezen en Schrijven diverse onderzoeken waar dit uit naar voren komt. De verschillen tussen hoog- en laaggeletterden in Nederland behoren tot de grootste in Europa. Er wordt relatief weinig geld uitgetrokken voor volwasseneneducatie. Mensen die moeite hebben met taal zijn vaker in de schulden en weten ook niet goed hoe ze hulp van de overheid kunnen krijgen. En de verschillen in gezondheid worden ook steeds groter.

Ze haken af en missen informatie van overheid en zorginstellingen

Maar liefst de helft van de Nederlanders heeft lage gezondheidsvaardigheden, zoals dat heet. Ook daar is een groeiende kloof zichtbaar. Aan de ene kant is er de hoogopgeleide patiënt die zelf zijn eigen bloedwaardes en andere testresultaten bijhoudt en uitgebreid rondspeurt op internet voor het doktersbezoek.

Aan de andere kant is er een groep die moeite heeft met het lezen van folders, brieven en etiketten op medicijnen. Ze hebben moeite de dokter te begrijpen.

De verschillen in geletterdheid maken ook het verschil in gezondheid groter, concluderen de onderzoekers. Mensen met lage gezondheidsvaardigheden, zoals dat heet, zouden minder begrijpen dat een leefstijl met bijvoorbeeld roken en weinig beweging tot ziektes leidt. Ze leggen het probleem van hun eigen ongezondheid neer bij een dokter, die de ziekte zou moeten oplossen. Terwijl hoger opgeleiden zich eerder zelf verantwoordelijk voelen en soms advies vragen van de arts.
pagina 2

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?

'Nee, oraal innemen is niet via het oor'

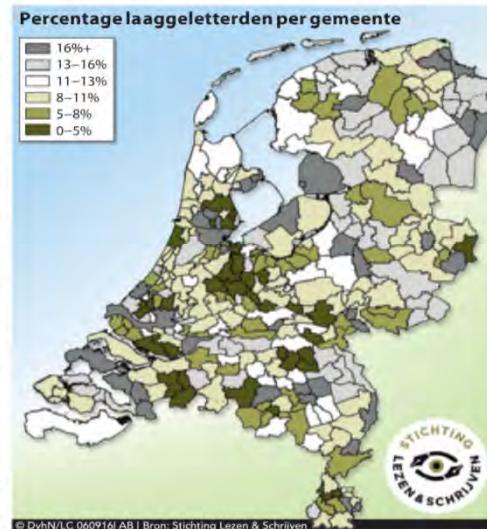
AREND VAN WIJNGAARDEN

GRONINGEN Bijna de helft van de Nederlanders heeft beperkte gezondheidsvaardigheden, bleek gisteren op een mini-symposium in het UMCG.

„Als er staat dat iets oraal ingenomen moet worden, betekent dat niet dat het via het oor moet”, zegt Marijke Plantinga van de Stichting Lezen en Schrijven. „En drie keer daags is niet drie pillen tegelijk. Zulke dingen begrijpen veel mensen niet.”

Ter gelegenheid van de Week van de Laaggeletterdheid was er een bijeenkomst voor zorgverleners in het universitair ziekenhuis. „De problemen waar mensen tegenaan lopen door de complexiteit van de wereld komen vooral bij deze groep terecht”, weet wethouder Mattias Gijsbertsen van Groningen. „Hoe meer problemen je hebt, hoe meer formulieren je in moet vullen.” Er is wel hulp, maar dat bereikt deze groep vaak niet.

In de gezondheidszorg is het probleem vooral dat mensen op zich wel kunnen lezen en schrijven, maar dat de informatie vaak te ingewikkeld is. „Mensen hebben daardoor moeite grip te krijgen op hun eigen gezondheid. Ze kunnen ook moeilijk hun weg vinden in de zorg”, zegt revalidatiearts Marga Tepper, die er onderzoek naar deed. Doordat mensen de instructies en bijsluiters niet goed begrijpen, slikken ze hun pillen niet op tijd of in de verkeerde hoeveelheid. Zo mijden ze zorg omdat ze het lastig vinden met artsen of verpleegkundigen te praten. Ze stellen zich passief op in hun behandeling, zo wordt dan door artsen gezegd. En dat in een tijd waarin verward wordt dat mensen juist zelf het heft ter hand nemen.



Maar liefst 36 procent begrijpt het etiket op voedingsmiddelen niet. „Probeer dan maar eens minder zout te eten.” Vijftien procent begrijpt niet wat de arts zegt en 8 procent heeft zelfs moeite met het bellen van de ambulance. Het is een groep die veel minder meedoet aan bevolkingsonderzoeken zoals de borstkankerscreening, omdat je daarvoor eerst een vragenlijst moet invullen.

Veel zorginstellingen proberen er wel wat aan te doen. Zo zijn fotover-

halen populair; geen droge tekst in een folder, maar realistische foto's met tekstballonnetjes. Ook helpt het om voorbeelden te geven en verhalen te vertellen over andere patiënten, in plaats van droge instructies.

Zorginstellingen verwachten veel van e-health, maar dat werkt in praktijk vaak niet. „Er zijn duizenden apps maar een groot deel daarvan is voor veel mensen niet bruikbaar”, zegt universitair docent Andrea de Winter. „En de websites van veel ziekenhuizen zijn ook niet veel.”



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, Brexit, Oekraïne, etc.)? Kunt u dat aan? Meer thuiswerken bijvoorbeeld? Leven Lang Ontwikkelen? Is er een leercultuur bij het bedrijf? En bij de werknemers?
- **Wat kunt / wilt u doen voor duurzame inzetbaarheid?**



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!



Er is meer dan werk en inkomen: **work-life balans!**

Vinden vooral jongeren

Bron: Thomson Datastream

Brede welvaartsindicator



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?

Deze vereisten formuleerden wij voor toekomstgerichte regels rondom werk:

In het land waarin wij willen werken ...

... werken werkenden voortdurend aan hun wendbaarheid en spelen werkgevers een soepel in op veranderingen.

... zijn regels duidelijk en zijn er drie "ribbena's" met heldere criteria: zelfstandigen, werklozen met een contract voor (tijdelijke) tijd, en werknemers op uitzendbasis.

... is er een breed fundament waarop iedereen kan terugvallen. Het fundament biedt bescherming tegen grote sociale risico's.

Welke bouwstenen brengen ons richting deze vereisten?

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.

41



... zijn werkenden veerbaar en worden hierin ondersteund door een breed fundament dat bescherming biedt tegen grote risico's.



... is er wederkerigheid tussen werkenden, werkgevers en het collectief. Het recht op collectieve ondersteuning tegenover de plicht om je actief in te zetten en bij te dragen.



Bevorder interne wendbaarheid, rem externe flexibiliteit af.



Creëer een overzichtelijker stelsel van contractvormen.



Stel alle werkenden in staat zich te ontwikkelen en te (blijven) leren.



Zorg voor een fiscaal gelijke behandeling van en basisinkomenszekerheid voor alle werkenden.



Kom tot een activerend en inclusief arbeidsmarktbeleid.

Het betere werk

De nieuwe maatschappelijke opdracht

WRR

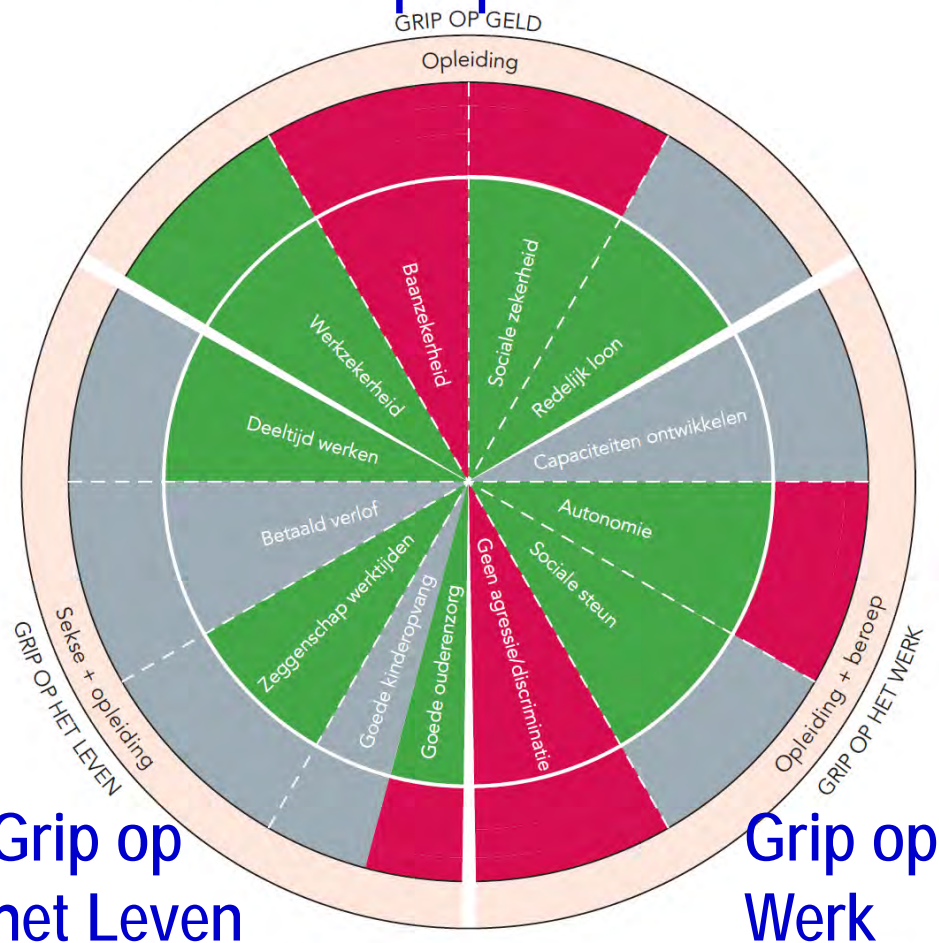
Drie ontwikkelingen bepalen de toekomst van werk:

1. Technologisering
2. Flexibilisering
3. Intensivering



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

Grip op Geld

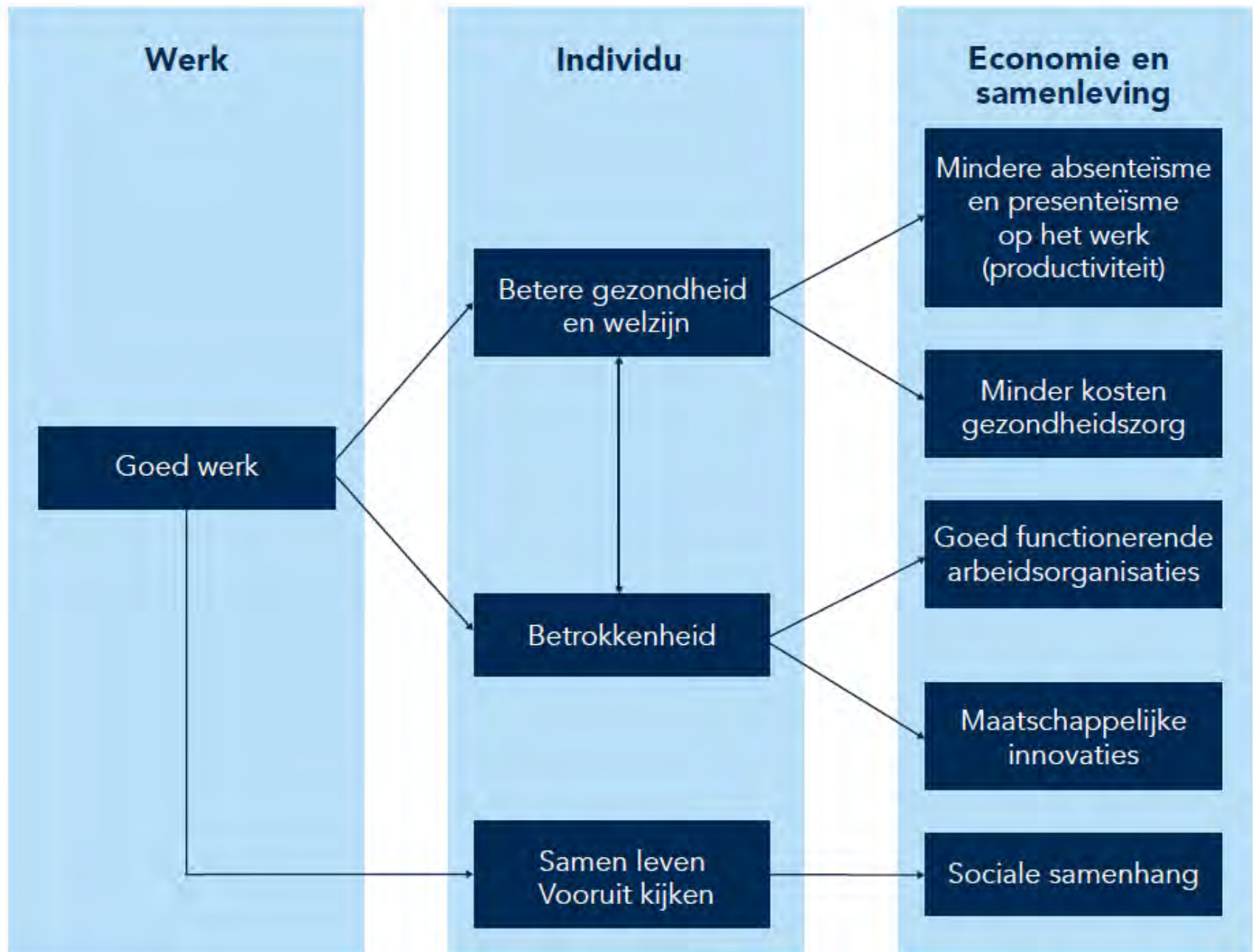


Grip op het Leven

Grip op Werk

Taartpunten: Nederland in Europa
 Buitenste ring: Nederland in de tijd
 Lichtroze ring: Dominante scheidslijnen

Figuur Gevolgen van beter werk voor individu en samenleving





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 taakafsplitting (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!**

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

dinsdag 1 maart 2022 ■■■ LEEUWARDER COURANT

fryslân 25

45-plussers moeilijk weer aan de slag

Bedrijven schreeuwen om personeel, maar wie in de tweede helft van zijn of haar carrière op zoek moet naar werk, heeft daar nog steeds een zware dobber aan. Bijvoorbeeld de 60-jarige Birgit Stachowski uit Sneek.



De zestigjarige Birgit Stachowski uit Sneek moet leven van de bijstand. FOTO: ANNE VAN DER WENDE

Slechts 2000 van de 14.000 uitkeringsgerechtigden die afgelopen jaar uit de bijstand stroomden, waren 45 jaar of ouder, blijkt uit cijfers die het Centraal Bureau voor de Statistiek vandaag presenteert. Uit gegevens van het UWV over het aantal mensen met een WW-uitkering doemt eenzelfde beeld op: het aantal WW'ers dat de maximale uitkeringsduur haalt zonder een baan te vinden, daakt wel, maar onder oudere werkzoekenden bedraagt dit minder hard.

Overs de hele linie waren er eind vorig jaar 214.000 mensen met een bijstandsuitkering, heeft het CBS berekend: een daling van ruim 3 procent. Die daling komt bijna helemaal op het conto van de jongeren: het aantal 27-minners in de bijstand nam in 2021 met liefst 8 procent af, tegen nog geen 2 procent onder de 45-plussers.

Het heeft dan ook tot diep in het najaar geduurd voor het aantal ouderen in de bijstand weer op het niveau van vóór de coronacrisis stond: de jongeren hadden die millipaal in de zomer al bereikt. Zij lieten het meest te profiteren van de histo-

risch hoge krapte op de arbeidsmarkt: het aantal vacatures ligt nog altijd hoger dan het aantal werkzoekenden.

In de bedrijvenenquête die CBS en de Kamer van Koophandel elk kwartaal afnemen, noemen onderzochters een tekort aan personeel nog altijd als belangrijkste groeiobstakel; drie op de tien worden daarvoor meer gemiddeld dan door andere factoren, zoals gebrek aan materiaal.

Niet alleen wie wat ouder is stuit inmiddels op de grenzen van de arbeidsmarkt, ook langdurig werklozen doen dat weer: bleek eerder deze maand al uit CBS-cijfers. Na drie kwartalen daling op rij is het aantal mensen dat al langer dan een jaar zoekt in de laatste drie maanden van 2021 juist iets gestegen.

De 60-jarige Birgit Stachowski uit

'Elke keer als ik solliciteer, hoor ik eigenlijk bijna nooit meer iets'

Sneek is een van de mensen die moet leven van de bijstand. 'Het is heel lastig om werk te vinden', zegt ze. 'Ik heb al sinds 2019 een uitkering, daarvoor heb ik een tijdje een arbeidsmarkt, ook langdurig werklozen doen dat weer, bleek eerder deze maand al uit CBS-cijfers. Na drie kwartalen daling op rij is het aantal mensen dat al langer dan een jaar zoekt in de laatste drie maanden van 2021 juist iets gestegen.

risch nooit meer iets. Heel vervelend.' De vrouw zegt er alles aan te doen om snel weer werk te vinden. 'Ik heb bijvoorbeeld meegedaan aan oefeningen van het UWV', vertelt ze. 'De instanties zijn heel aardig, maar helaas heeft het nog geen werk opgeleverd.'

'Ook werk ik freelance soms bij een bedrijf', vervolgt ze. 'Op incidentele basis en ik moet dan ook een deel van mijn uitkering inleveren. Dat doe ik in de hoop snel uit deze situatie te komen en het op te lussen. Ik blijf positief en hoop zo snel mogelijk wat te vinden.'

Dok de 48-jarige Jeanny zit deels in de bijstand. Ze wil niet met haar achternaam in de krant. 'De reden dat ik niet werk is dat ik chronisch ziek ben', vertelt de vrouw. 'Ik ben afgekeurd toen ik partri-

me op de markt werkte. Mijn uitkering wordt al 24 jaar om die reden aangevuld met bijstand. Maar door mijn ziekte lukt werken gewoon echt niet.'

Dat zorgt voor financiële kopzorgen. 'Mijn kinderen moeten mij geld betalen als ze loon krijgen', vertelt Jeanny. 'Dat is natuurlijk heel vervelend. Hoe moeten ze hun eigen toekomst opbouwen als ze veel geld thuis moeten afdragen?'

'Het voelt net als een gevangenis', vertelt de vrouw. 'Het liefst wil ik natuurlijk werken; en als ik gezond was, had ik dat gelijk gedaan. Nu ben ik verplicht om elke keer afschrijven te laten zien en alles te verantwoorden. Het is gewoon verschrikkelijk om elke dag te moeten vechten om genoeg eten op tafel te krijgen.'



ILLUSTRATIE: MAX KISMAN VOOR HET FINANCIËLE DAGBLAD

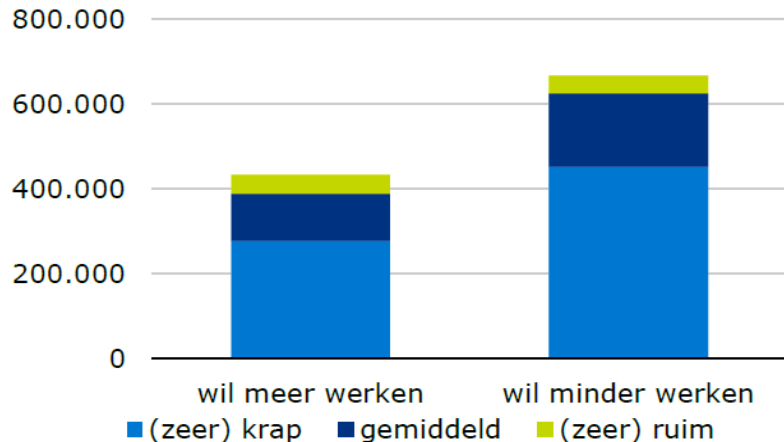


Meer uren werken door **deeltijders** als oplossing?

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 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.

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 werkkring en binnen zes maanden meer uren willen gaan werken, aangenomen dat hun verdiensten 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 maanden WW ontvangt. Gekeken 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.



Leven Lang Ontwikkelen door scholing

Minister: blijven bijleren moet de norm worden

Lien van der Leij
Dien Haag

Het kabinet investeert gedurende de komende jaren €1,2 mrd om werkenden aan te zetten tot continue om- en bijscholing. Dat 'historisch hoge' bedrag moet een cultuurverandering aanzwengelen, zegt minister Karren van Gennip (Sociale Zaken en Werkgelegenheid). 'Anders reddden we het niet als kenniseconomie.'

Nu de personeelstekorten in alle sectoren rap oplopen, groeit het belang van bij- en omscholing. Als werkgevers hun vacatures willen vullen, zullen ze bereid moeten zijn minder geschikt ogende kandidaten bij te scholen, waarschuwde het UWV onlangs. Driekwart van alle beroepsgroepen heeft nu te kampen met de 'zeer krappe' arbeidsmarkt.

Maar de animo voor bijscholing neemt de laatste jaren eerder af dan toe. In 2017-2020 daalde de cursusdeelname van werkende volwassenen met drie procentpunt naar 51%, laten cijfers van het Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt (ROAA) zien. Ook het informeel leren op de werkvloer stagneert.

Om dat tijt te keren blaast het kabinet zijn plannen voor Leven Lang ontwikkelen (LLO) nieuw leven in en het doet er nog een paar potjes met geld bij. Al met al staat er de komende vijf jaar €1,2 mrd klaar voor (toekomstige) werkenden, bedrijven en opleiders.

Die 'historisch grote investering' moet ervoor zorgen dat continue bijscholing vanzelfsprekend wordt, zegt minister Karren van Gennip van Sociale Zaken en Werkgelegenheid in gesprek met het FD. 'Het moet normaal zijn dat als je uit de school of studiebanken komt, je je blijft ontwikkelen. Dat leidt tot meer innovatie op de werkvloer en het is goed voor het verdienvermogen van mensen zelf, van bedrijven én van Nederland.'

V Deze initiatieven worden ontwikkeld langs drie beleidslijnen, waarvan één specifiek gericht op bedrijven, met name uit het mkb. Wat broeagt u daarmee?

'Grote bedrijven hebben hele hr-afdelingen die analyseren wat het bedrijf nodig heeft en die persoonlijke ontwikkelplannen voor hun werknemers opstellen met een bijbehorend cursusaanbod. Voor kleinere organisaties is het veel moeilijker om zo'n leerrijke werkomgeving te creëren, al hebben ze die minstens zo hard nodig. Daarom helpen wij hen met subsidies om bijvoorbeeld ontwikkeladviezen, onlinetools of opleidingen in te kopen.

De visie die daarachter ligt, is bewustwording wekken over hoe belangrijk het is om te blijven leren én kleine bedrijven de toegang geven tot de hr-functies van een groot bedrijf.'



Vmbo De Marke in Deventer. Het kabinet stelt jaarlijks €125 mln beschikbaar voor bijscholing van praktisch opgeleiden.

FOTO: BAS OZIERWESKI VOOR HET FD

V U gaat via de Stap-regeling voor bij- en omscholing een specifiek potje optuigen voor praktisch geschoolden tot mbo 4. Stap was toch voor iedereen?

'Het zijn juist de praktisch geschoolden die je verder wilt opleiden. Die heb je nodig voor innovatie op de werkvloer. Vaak zijn het ook de mensen die, als ze meer digitale vaardigheden of andere vaardigheden van de toekomst leren, langer inzetbaar blijven. Ook zien we dat mensen met een praktische achtergrond op latere leeftijd minder aan scholing of persoonlijke ontwikkeling doen. Daarom gebruiken we de uitvoeringssystematiek van de Stap-regeling om de toegezegde middelen uit het coalitieakkoord (viermaal €125 mln, red.) bij deze groep te krijgen. Het belangrijke van de Stap-regeling is ook dat je een opleiding kunt doen die je naar een andere sector brengt. Dat gebeurt niet zo snel als je een cursus via je werkgever volgt.'

V Er is veel kritiek op de Stap, die iedereen €1.000 per jaar biedt om een cursus naar wens te volgen: onduidelijke cursussen, de subsidie werkt prijsopdrijvend, het bevoordeelt commerciële aanbieders enzovoorts. Toch gaat u ermee door.

'Stap is een lerende regeling, heb ik van begin af aan gezegd. En dat betekent dat we na elke ronde kijken wat er beter kan. Hij moet strenger en strakker en dat doen we elke keer dus ook: er zijn een aantal opleiders uitgehaald en de keurmerken zijn beter vastgelegd.

Tegelijkertijd voorziet de Stap in een enorme

'Veel werkenden blijven zitten waar ze zitten omdat ze de zekerheid niet durven los te laten'

behoefte, omdat het mensen keuzevrijheid biedt: Evenzo belangrijk is dat de Stap er niet alleen is voor werkenden, maar ook voor werkzoekenden, flexwerkers, zzp'ers en 55-plussers; allemaal groepen van wie we weten dat zij minder opleiding krijgen dan werknemers met een vast contract.'

V Wanneer is dit een succes?

'Voor mij is het succesvol als iedereen die aan het werk is na de initiële opleiding, het heel normaal vindt om bij te blijven leren. Je zou eigenlijk elk jaar met jezelf het gesprek moeten voeren "dit is wat ik aan leren heb gedaan, en dit heb ik nog nodig." Een soort scan van wat je nodig hebt om relevant te blijven in je baan of om over te stappen naar een andere. Want veel werkenden blijven zitten waar ze zitten omdat ze de zekerheid van hun vaste contract niet durven los te laten. Met de juiste skills moeten ze die stap straks wel durven zetten.'



IN BEELD

ARBEIDSMOBILITEIT

Switchen van sector

Als werknemers van sector veranderen kan dat goed zijn voor het innovatieve vermogen van bedrijfstakken. Maar sommige sectoren krijgen vrijwel nooit nieuw bloed.

Frédéric Ruys



De bedrijfstakken aan de rand van het netwerk, zoals **overheids- onderwijs en gezondheidszorg** zijn minder sterk verbonden met andere sectoren. **Overheids- onderwijs en gezondheidszorg** is zo specifiek dat werknemers niet makkelijk kunnen overstappen naar andere sectoren.

Bedrijfstakken in de **maskerindustrie** zijn sterk onderaan maar er bestaat een overlap met de maskersector waarin de overname van gezondheidszorg actief is.

Hoeveel veel bedrijfstakken die tot dezelfde sector behoren vaak zijn verbonden met bedrijfstakken uit de eigen sector; zijn er talrijke uitzonderingen. Zo behoren **ingenieursbureaus** tot de financiële en zakelijke dienstverlening maar is deze bedrijfstak gerelateerd aan bedrijfstakken uit allerlei andere sectoren.

Innovatie in de regio... (text partially obscured)

Arbeidstromen

Met behulp van baangegevens uit het Sociaal Statistisch Bestand van het CBS, is voor elke bedrijfstak onderzocht hoeveel werknemers aan de slag zijn gegaan in een andere bedrijfstak. De arbeidstromen zijn gegroepeerd voor verschillen in omvang van de twee betrokken bedrijfstakken. De 277 bedrijfstakken zijn onderverdeeld in acht sectoren.



Bedrijfstakken in de financiële sector zijn vaker verbonden met bedrijfstakken uit andere sectoren, omdat hun kernactiviteit overal van nut is (elk bedrijf heeft een administratie en ICT-afdeling). Dit betekent dat werknemers uit deze sectoren kunnen overstappen naar een hele range aan andere sectoren waardoor er geen grote stromen zijn naar een of enkele andere bedrijfstakken. De banen uit deze sectoren zijn dus minder sector-specifiek.

Menselijk kapitaal
Voor hun innovatieve vermogen zijn bedrijven steeds meer afhankelijk van de kennis en vaardigheden van hun werknemers ('human capital'). Als werknemers van een sector overstappen naar een andere sector, wordt hun kennis en vaardigheden overgenomen.

De overname in kennisbasis vergemakkelijkt de communicatie tussen bedrijven uit die sectoren. Tevens wordt verspreid hun kennisbasis, waardoor ze ook van elkaar kunnen leren. Dit verhoogt de kans op innovatie en oplossing binnen deze sectoren. Niet alleen voor de kennis- en probleemoplossende activiteiten maar ook voor bedrijven uit andere sectoren die vaak ook worden toegepast in deze sectoren.

BRON: CBS, BEZIGINGSPLAN, VOOR HET INFORMATIE DE RUPTIE SEVEN VAN ECONOMISCHE VERBODINGEN (2019)
FRANK VAN COËRT BUREAU, ARIËT AETERINGS (PH), LUCIA MEDRADO, FRANK NEPPEL



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?



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

31 januari 2022 22:33 | Laatste update: gisteren om 22:33 uur

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.



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



Zonder sollicitatie toch een baan

GOIRLE Een sollicitatiebrief is niet nodig. Ook een cv hoeven werkzoekenden niet in te leveren. Iedereen die zijn naam op een lijst zet, krijgt een baan bij internetbedrijf MamaLoes.

De eerste geïnteresseerden stonden op de dag van de aftrap om vijf voor negen op de stoep, vertelt directeur Loes de Volder van MamaLoes: een man wiens cv telkens op de grote stapel belandt vanwege zijn leeftijd, een vrouw die gebrekkig Nederlands spreekt en een vrouw die wel werk heeft maar voor te weinig uur.

Iedereen die zich bij MamaLoes meldt, krijgt werk. Gegadigden hoeven alleen hun naam op een lijst te schrijven. Het internetbedrijf in Goirle, dat babyartikelen verkoopt, is het allereerste bedrijf in Nederland dat op deze onorthodoxe manier mensen werft. „Het is eng, nee, spannend moet ik zeggen, want je weet niet wie je krijgt, maar je gaat ze wel aannemen”, zegt De Volder.

De methode heet *open hiring* en is afkomstig uit de Verenigde Staten of specifiek, van het bedrijf Greyston Bakery, dat brownies bakt voor luchtvaartmaatschappij Delta Airlines, supermarktketen Whole Foods en ijsfabrikant Ben & Jerry's. De sollicitatieprocedure is ontstaan uit het idealisme van oprichter Bernie Glassman. De bakkerij helpt mensen die moeilijk aan de bak komen aan werk. De slogan luidt: 'We nemen geen mensen aan om brow-



Loes de Volder, directeur van MamaLoes

'Ik heb gereageerd omdat ik me eindelijk welkom voelde'

plek om zich in Europa te vestigen. Het gaat om een industriële bakkerij, waar werk is voor 60 mensen

Het Financieele Dagblad
Maandag 4 februari 2019

ARBEIDSMARKT

Wij zoeken jou! JOUJOUJOUJOU!!!

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

et komt iedere maand wel een paar keer voor dat we "nee" moeten verkoren van een

vorig jaar dat ze vooral goed moeten kijken naar verbetering van de arbeidsvoorwaarden. 'De huidige krachte vraagt om een combinatie van

is niet het salaris maar het lerarentekort grootste punt van 2019. Ook Ryter van GoDatsDriessen kan ni



▲ Foto ter illustratie. © Shutterstock

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.



Conclusies:

- De arbeidsmarkt is krap in Drenthe en dat blijft zo door vergrijzing. Meseu wegkopen 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)
- 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!**



Dank voor uw aandacht





university of
 groningen



Trends regionale economie en arbeidsmarkt in Drenthe: hoe kom ik aan personeel?

Presentatie op de Werkgeversdag van Werkgevers Service Punt Drenthe,
 Arbeidsmarktregio Drenthe. De Tamboer, Hoogeveen, 6 oktober 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