

Ongekend talent in de regio



Dr. Arjen Edzes

Groningen, 21 september 2023

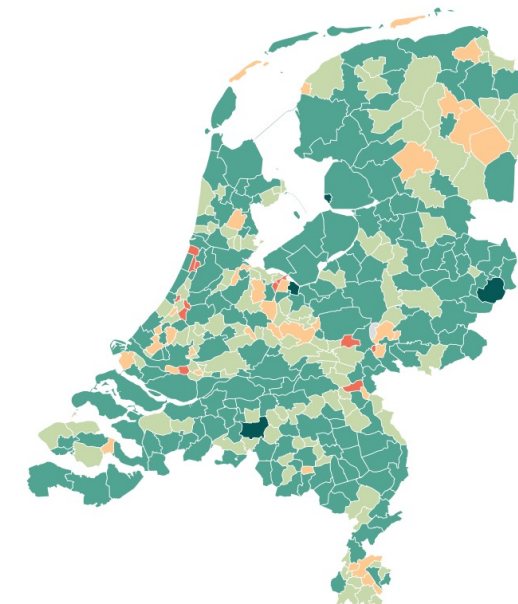
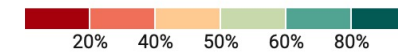
Waarom regio van belang?

Naar verbinding en innovatie

1. (Ongekend) talent bevindt zich in de regio
2. Verdienvermogen ligt in de regio
3. Coördinatievraagstukken

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



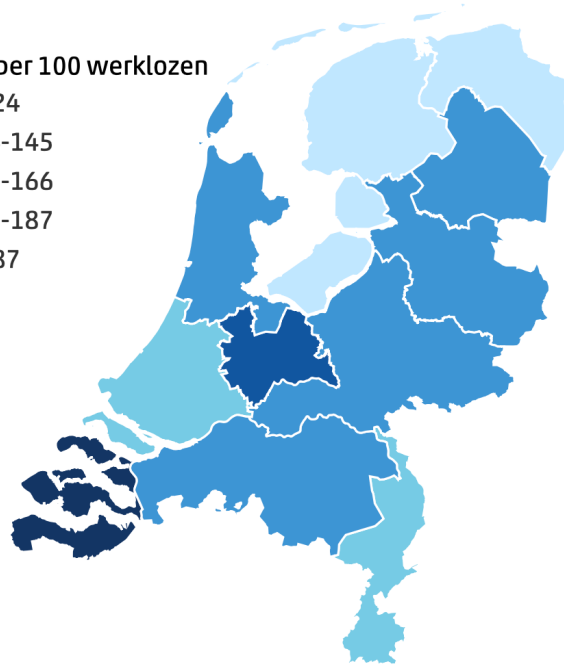
Keerpunt?

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

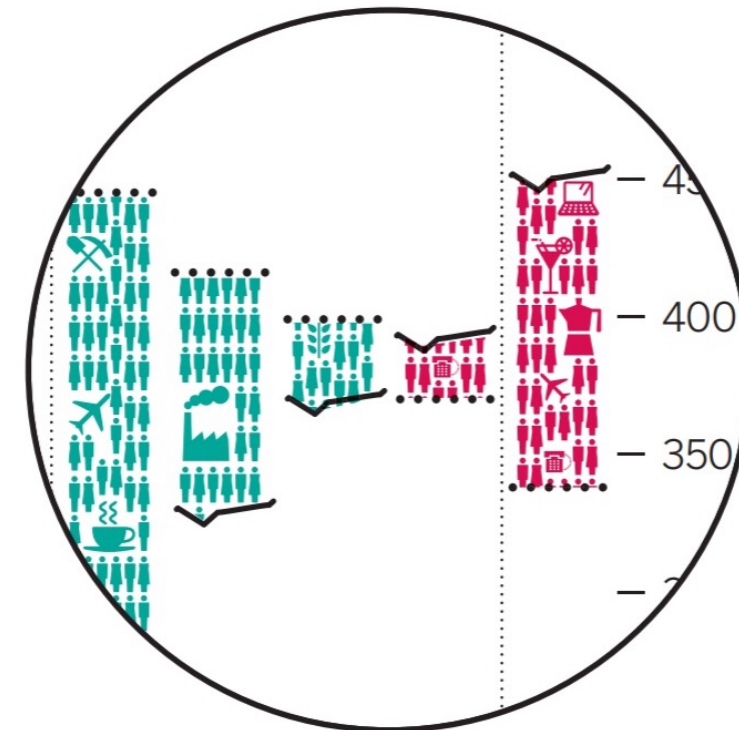


16 De liefde voor lange lokken van inheemse vrouwen in Latijns-Amerika

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

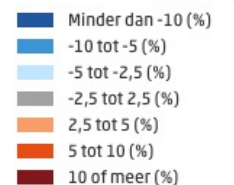
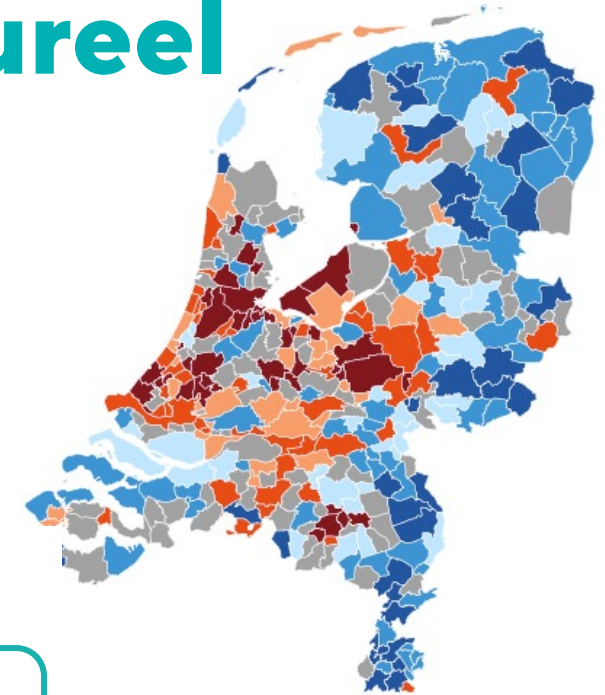


Voor het eerst sinds de start van de CBS-metingen zijn er meer vacatures dan werklozen. Nederland lijkt totaal overvallen door het personeelstekort. Waar komt dat vandaan? Een duik in de statistieken levert verrassende antwoorden op.

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

Personeelsschaarste is structureel

Noord-Nederland moet rekening houden met een krimp van de beroepsbevolking met 90 duizend personen in 2050



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

Meer doen met minder mensen

1. Slimmer re-integreren
2. Slimmer matchen
3. Slimmer produceren
4. Slimmer leren
5. Slimmer organiseren

Focus **Het Raderwerk**

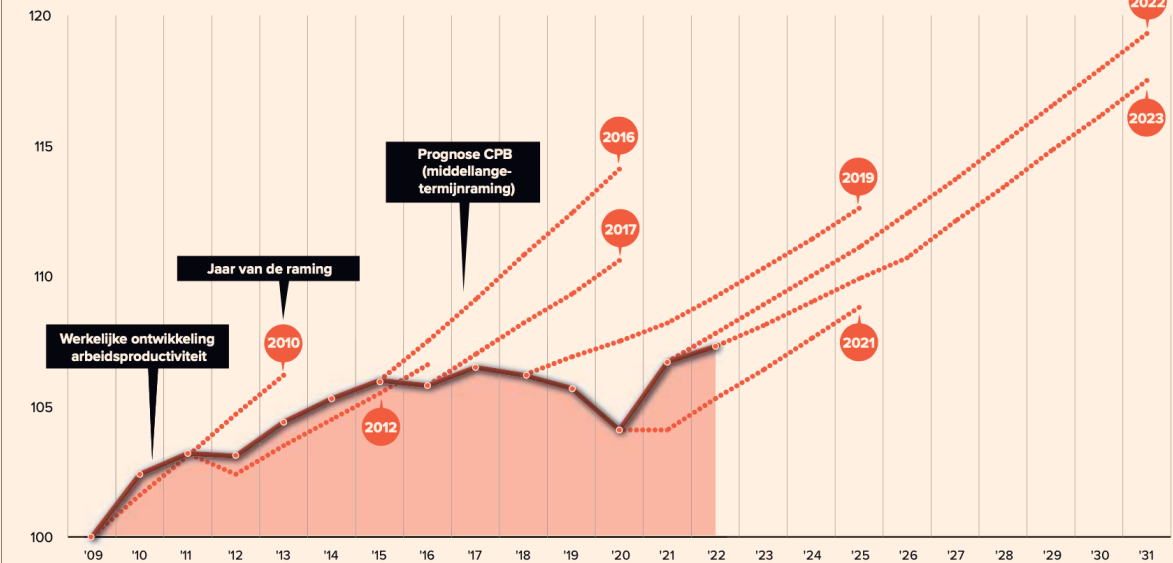
Tijd van steeds meer werken voorbij, het moet productiever



Mathijs Bouman

Groei arbeidsproductiviteit valt telkens tegen

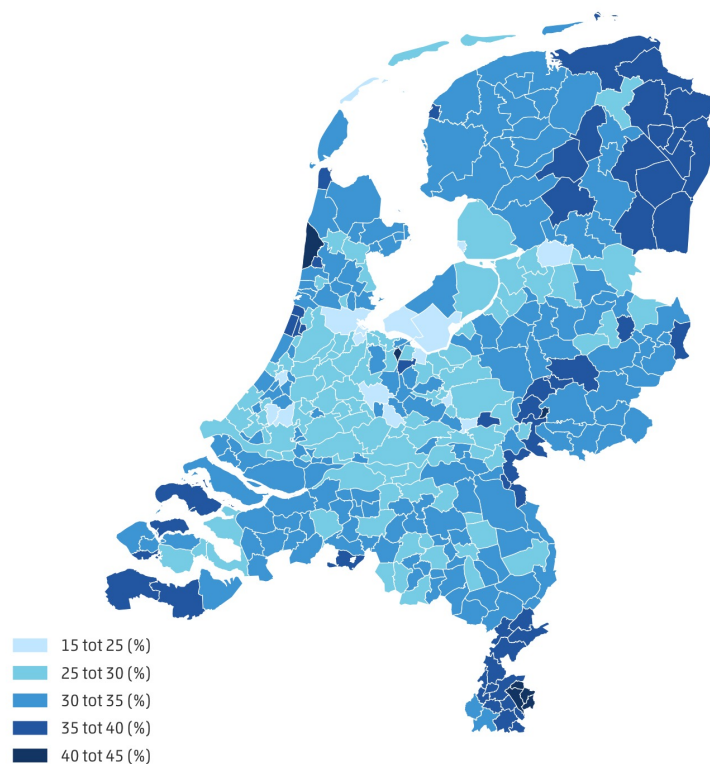
Productie bedrijven per gewerkt uur, index: 2009 = 100



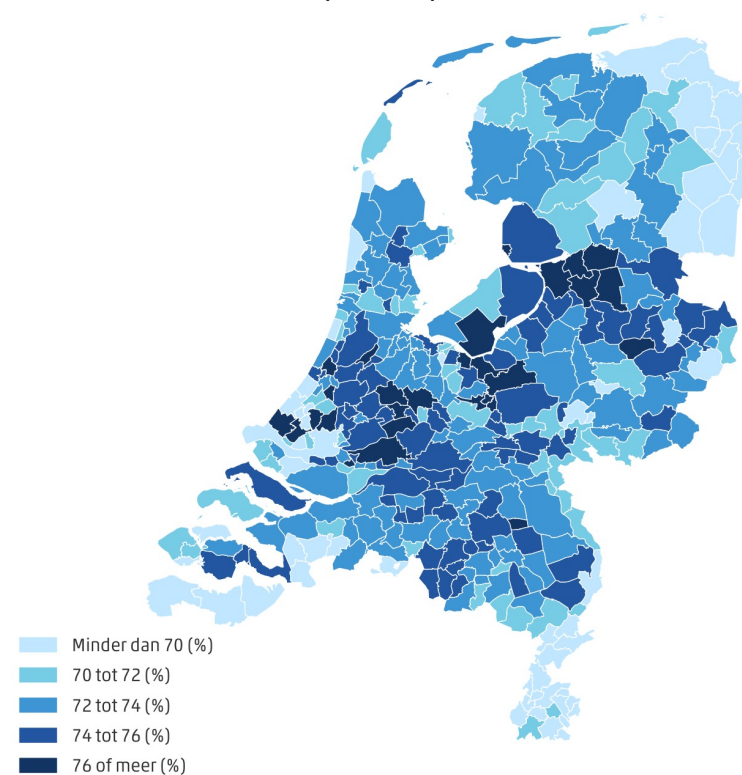
© FD | CM | Bron: CPB

Simpele gedachte: iedereen aan het werk

Personen van 15 jaar of ouder met een uitkering, juni 2022



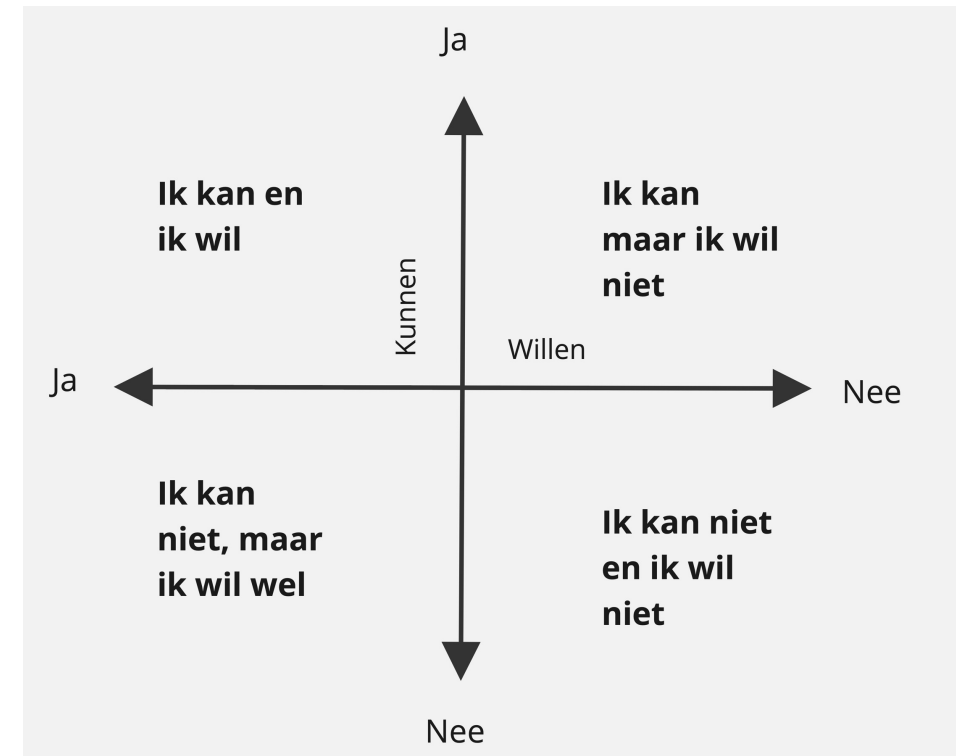
Netto arbeidsparticipatie, 2022



Simpele gedachte: iedereen aan het werk

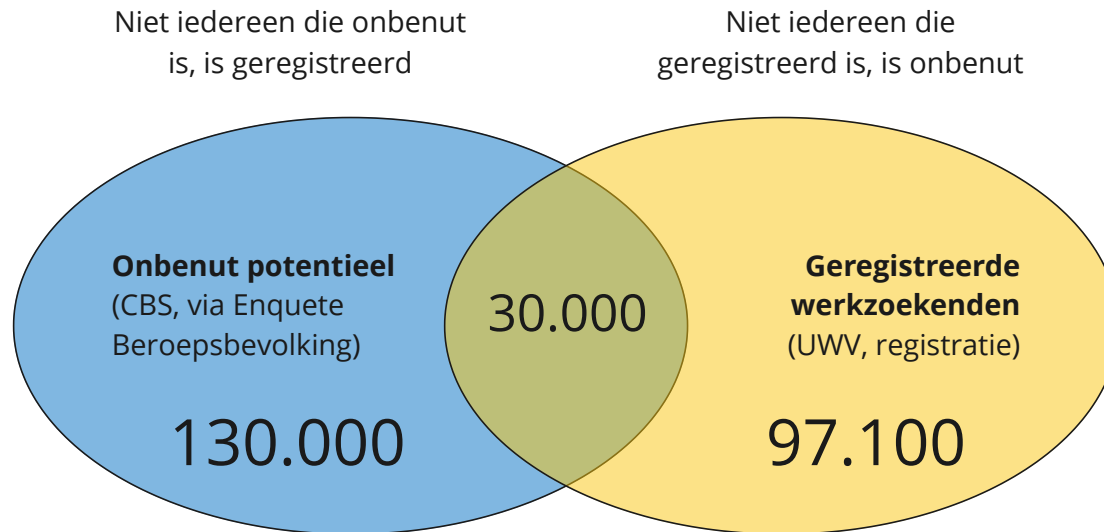
Maar wie kan en wil?

1. Er is wel **aanbod** beschikbaar maar ze willen niet
2. Er is wel **aanbod** beschikbaar maar werkgevers willen ze niet
3. Is er wat anders aan de hand?



De boekhouding van de arbeidsmarkt

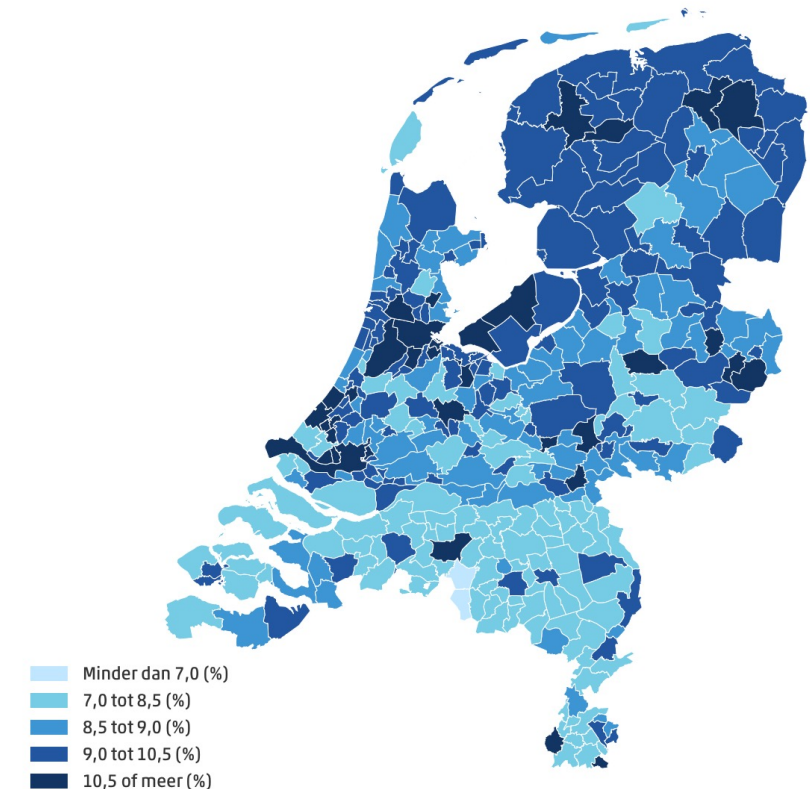
Onbenut arbeidspotentieel in Noord-Nederland, juni 2022



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

Deeltijd werkers: 48-50%
 Werklozen: 30-32%
 Semi-werklozen: 20%

Onbenut arbeidspotentieel¹⁾ naar gemeente, 2021



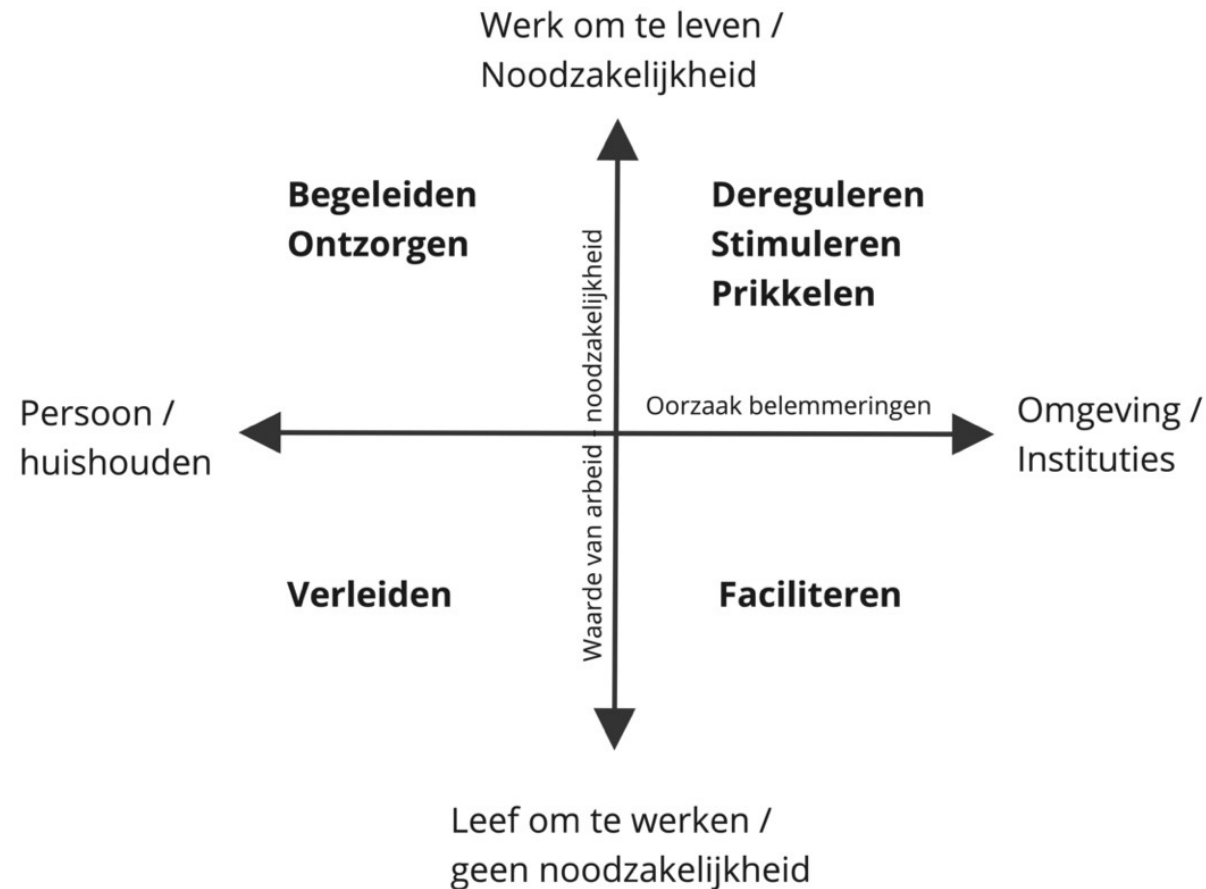
¹⁾ als aandeel van de bevolking van 15 tot 75 jaar

Afwegingen rond ongekeend potentieel

1. De definitie van arbeid leidt tot beperkingen, niet alle productieve arbeid wordt geteld

‘de inzet van menselijke capaciteit voor het produceren van goederen en diensten, zoals gedefinieerd in de Nationale rekeningen van het CBS.’ Eenvoudig gezegd: betaalde arbeid of arbeid die leidt tot inkomensvorming
2. Er is ook druk op onbetaalde arbeid
 - Vraag naar mantelzorg stijgt met vergrijzing
 - Leven lang ontwikkelen
 - Vrijwilligerswerk
3. Substitutie-effecten
 - Kinderopvang
4. Waarde van werk en welbevinden

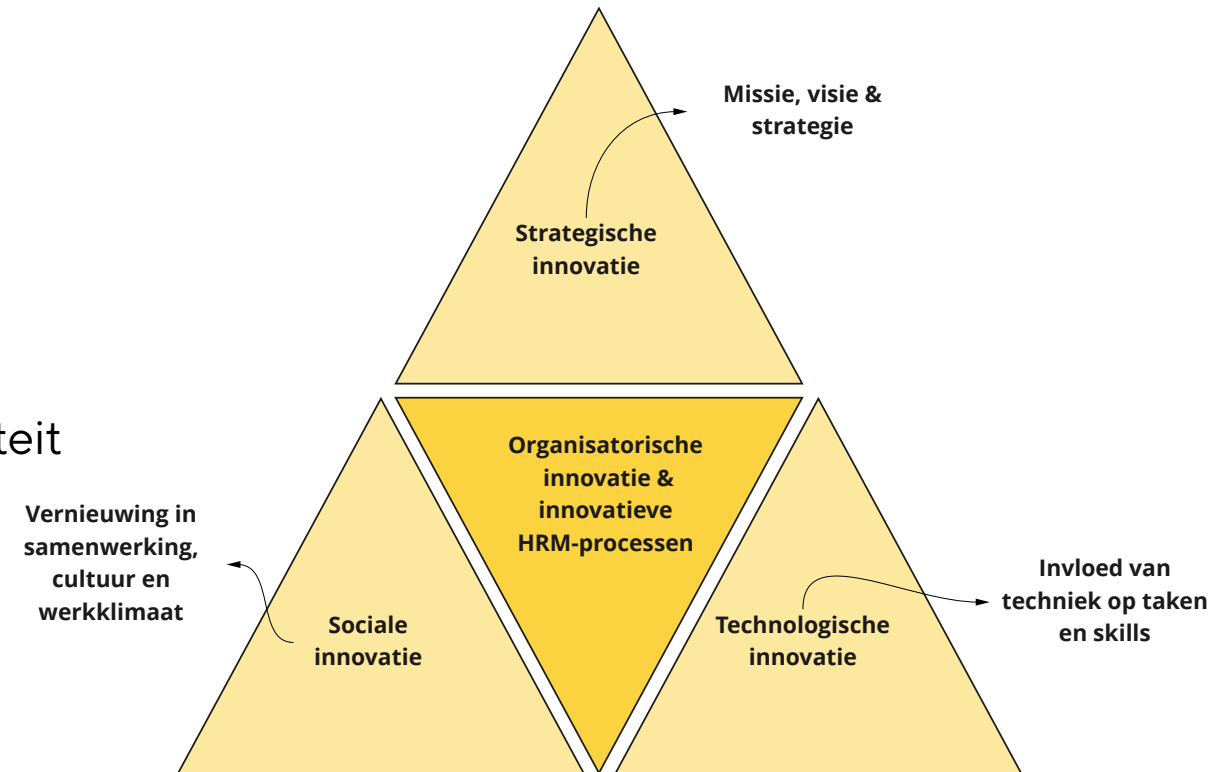
Interventies op maat



Werkgevers aan zet

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

1. Maak werken en leren aantrekkelijk
2. Bevorder inclusiviteit
3. Verbeter condities voor meer uren werk
4. Verbeter taakinrichting: job carving
5. Verminder regeldruk en normering van kwaliteit
6. Deel werkgeverschap / combinatiebanen



Bron: Detaille & De Lange, 2021. Future of Work

Regio aan zet

Naar verbinding en innovatie

1. Regionaal arbeidsmarktbeleid verbindt drie domeinen
2. Ga bestuurlijke versplintering tegen
3. Integrale afwegingen rond ruimtelijke inrichting
(Campussen, Regionale werkcentra, Ontwikkelcentra,)
4. Start moeilijke discussies
 1. Regionale verdeling van schaarste
 2. Arbeidsmigratie



Conclusies

1. De omvang van het ongekend talent is kleiner dan boekhouding aangeeft
2. Integraal afwegingskader is nodig: werk, zorg, leren, recreëren
3. Interventies op maat nodig voor verschillende doelgroepen
4. Werkgevers zijn aan zet: oplossingen voor personele vraagstukken liggen in de organisatie
5. Ga als regionale overheden en sociale partners samen het gesprek aan over lastige thema's als schaarste-verdeling en arbeidsmigratie.



Dank voor uw aandacht