

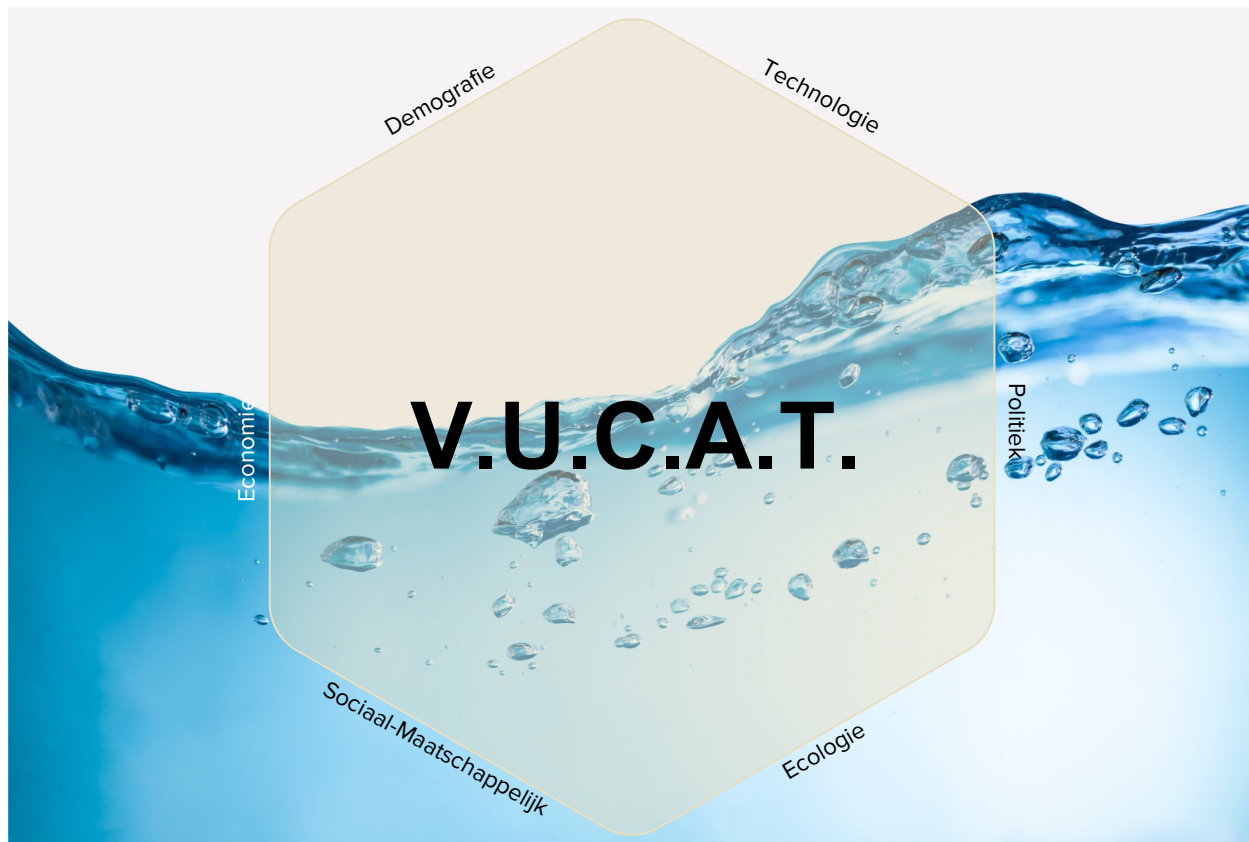
The Future of Work | *Jubileum ADS*

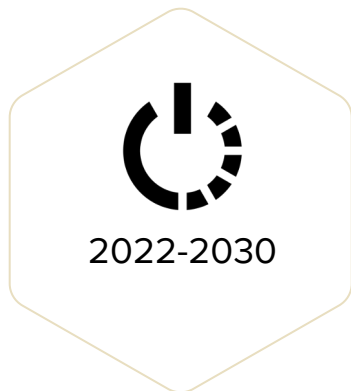
bart.gotte@futureflock.nl



2022-2030

Hoe gaan we het
werk verricht krijgen?





2022-2030

Hoe gaan we het
werk verricht krijgen?



Perspectief op de Arbeidsmarkt

bart.gotte@futureflock.nl





Zeer Krap &
Steeds flexibeler

Toekomst v.d. arbeidsmarkt

Structureel krappere.

Structureel grijzer.

Structureel flexibeler.

Besef van werkzekerheid.

Werkzame Beroepsbevolking:

Aantal Banen:

Participatiegraad:

76% | 25-45 jarigen: 87% | 46 - 75 jarigen: 61%

Werkloosheid:

2,54% | 46-75 jarigen: 2,3%.

9,5 miljoen

| Record

11 miljoen

| Record

71,8%

| Record

| jongeren:

316.000; 3,2%

| Record

| jongeren: 6,9% | 25-45 jarigen:

Vacatures:

Vacaturegraad: 51 op 1000 werkenden | Record

Zelfstandigen.

Flexwerkers.

451.000

| Record

Werknemersbanen

Vacaturegraad top 3:

Horeca: 112 | Record

ICT: 91

Bouwnijverheid: 76

Deeltijd werkend (35- upw) : (4,6M | 75% v.d. vrouwen; 25% v.d. mannen);
Voltijd werkend : (35+ upw): (4,8M)

- ☐ Aantal zzp'ers: 1,6M | Record
- ☐ Aantal banen: 2,3M | Record
- ☐ Groei: Structureel gestaag
- ☐ Trend: 50% starters < 35jaar

- ☐ Aantal flexwerkers: 2,6 M
- ☐ Groei: Recente daling (trendbreuk?)
- ☐ Trend: % jongeren groeit sterk
- ☐ Trend: % lager opgeleiden groeit

- ☐ Aantal werknemers: 5,3 M
- ☐ Aantal banen: 8,7M | Record
- ☐ Trend: Werkgevers bieden weer vaker vaste contracten aan.
- ☐ Trend: aandeel (semi)overheid groeit
- ☐ Trend: aandeel ouderen groeit

2027: 50% van de arbeidsmarkt *

2026: 50% van de arbeidsmarkt*

2016: 38% van de arbeidsmarkt

2016: 62% van de arbeidsmarkt

2006: 24% van de arbeidsmarkt

2006: 76% van de arbeidsmarkt

Bovenstaande gegevens zijn geclassificeerd op basis van hoofdkomen. De werkelijke flexibilisering van de arbeidsmarkt is groter. Zo genereert een groeiende groep werknemers naast het inkomen ook inkomsten uit parttime zzp-schap, parttime flex-werk, of genereren ze bijverdiensten in de zogenaamde gig-economy. Die laatste groep ontwikkelt zich snel op online platformen. De gig-work economy vindt grotendeels nog onder de radar plaats.

Meer info: bart.gotte@futureflock.nl.



De ZZP'er

Robuuste groei #zzp'ers

Veel politiek sentiment,
steeds meer tevredenheid

Tijdvak	2018 Jan	2019 Jan	2020 Jan	2021 Jan	2022 Jan	2027 Jan
ZZP Totaal	1.162 (+7%)	1.237 (+6%)	1.327 (+7%)	1.394 (+5%)	1.502 (+8%)	2.107
ZZP Voltijd	927 (+6%)	983 (+6%)	1.045 (+6%)	1.093 (+5%)	1.174 (+8%)	1.647
ZZP Deeltijd	235 (+8%)	254 (+8%)	282 (+11%)	301 (+7%)	328 (+9%)	460
Top-3 groeiers zzp naar sector	Energie-water Bouw Logistiek,Zorg	Bouw Zorg Logistiek	Bouw Zorg Horeca	Detailhandel Logistiek Bouw, Zorg	Bouw,Zorg, Logistiek	

Prognose o.b.v jaarlijkse groei 7%

20220101 KvK Bedrijvendynamiek | Jaaroverzicht

Trendensen & Transitities

- Groei zzp verloopt lineair sinds eeuwwisseling; nu in alle regio's
- Dynamiek starten/stoppen zzp-schap is relatief hoog; motieven positief
- Startende zzp'er steeds jonger (15 - 30jr)

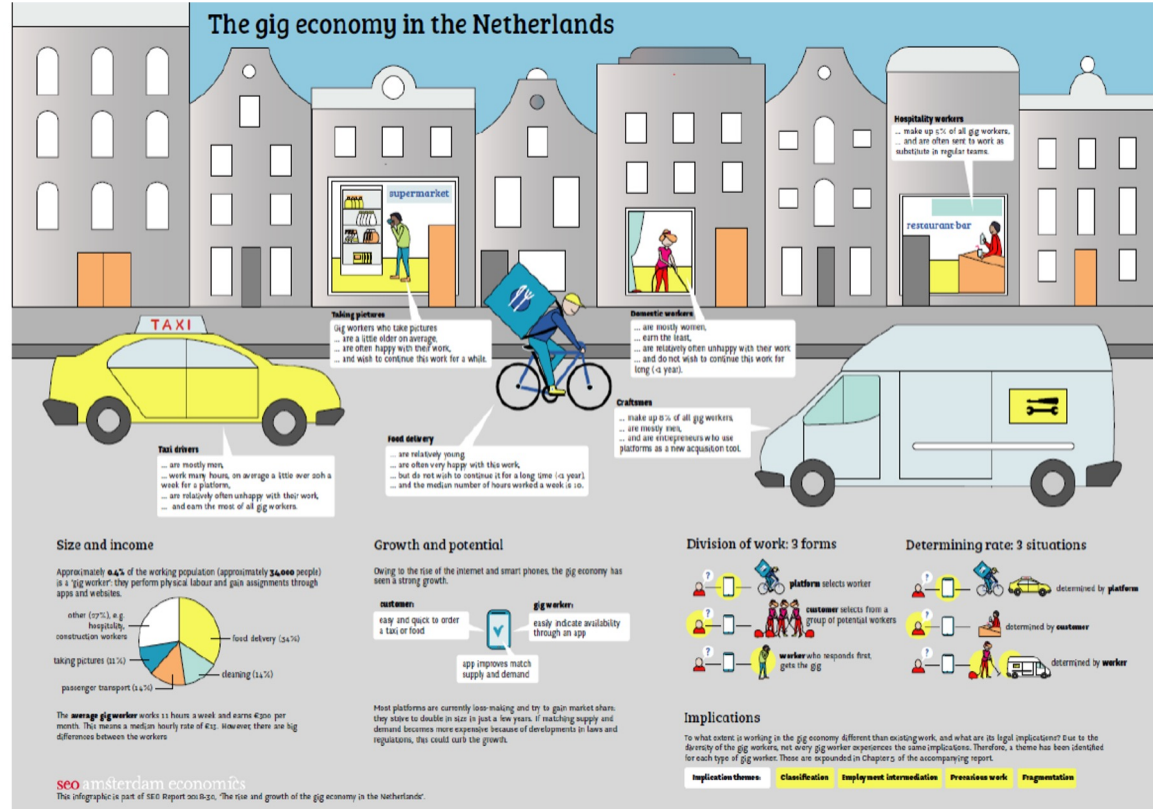
Profiel zzp

- (deeltijd) zzp'er heeft full time werkweek;
- ervaart autonomie
- ervaart werk'druk', -variatie, 'newness', en erkent bijdrage
- ervaart vitaliteit; nauwelijks burn out



De ZYP'er

Gig-worker
(Nog) onder de radar.
'liquid workforce'



UBER



99d

kaggle

Firebase

Dialogflow

TaskRabbit

instacart



De Toekomst van Werk

Stapelbanen:

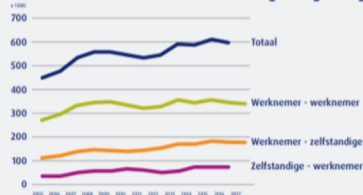
Variatie & Ontwikkeling
Specialisatie van Werk
Verkenning zzp-schap
...soms noodzaak

De vele kanten van banen combineren

SER

600.000 mensen hebben meer dan één baan. Ze combineren banen om uiteenlopende redenen. De meesten zijn tevreden, maar de SER constateert voor werkgevers en werknemers ook belemmeringen bij deze combinatiebanen.

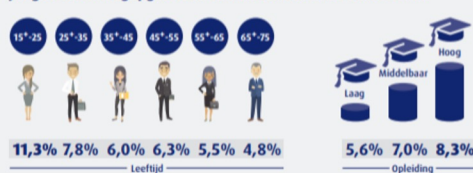
Aantal mensen dat banen combineert groeit gestaag



Vrouwen combineren relatief vaker banen



Jongeren en hoogopgeleiden combineren relatief vaker banen



Een meerderheid van de baancombinerders is tevreden



Mensen combineren om verschillende redenen banen



Een deel van de baancombinerders signaleert belemmeringen
De SER vraagt aandacht voor een aantal gevolgen

Praktische belemmeringen

- Arbeidstijdenwet (ATW)
- Concurrentiebeding
- Werktijden
- Ziekte
- Reiskosten
- Dubbele loyaliteit
- Administratieve lasten

Gevolgen werknemers

- Meer uren werken dan ATW toestaat
- Mag geen baan bij concurrentie werkgever aangaan
- Afspraken lastiger afstemmen
- Bedrijfskosten werken niet goed samen
- Meer reiskosten, beperkt fiscaal aftrekbaar

Gevolgen werkgevers

- Geen zicht op tijden bij andere werkgever
- Kan medewerker moeilijker inzetten
- Verloft inzet medewerker door uitval opgelopen in andere baan
- Administratieve verplichtingen bij ziekte en re-integratie



De Toekomst
van Werk

Meer Stapel'banen'

Het vele werk dat we
(gaan) verrichten

16 uur loondienst
8 uur zzp
4 uur flexwerk
3 uur gig-work
12 uur mantelzorg
4 uur vrijwilligerswerk



Arbeidsmarkt. "De Arbeidsmarkt is (nog) niet Krap."



Krapte?
Zoek naar Ruimte!

Ruimte op de Arbeidsmarkt.

Als we het anders organiseren
(of gaan prioriteren)

Hoe kunnen we anders werken?

(anarchie?)

*De 'Regels'
voor meer Ruimte*

*Knellende Kaders
van de Krapte
(bureaucratie)*

Hoe krijgen we
meer werkenden?

Hoe kunnen we
langer werken?

Arbeidsmarkt. "De Arbeidsmarkt is (nog) niet Krap."



Krapte?
Zoek naar Ruimte!

Ruimte op de Arbeidsmarkt.

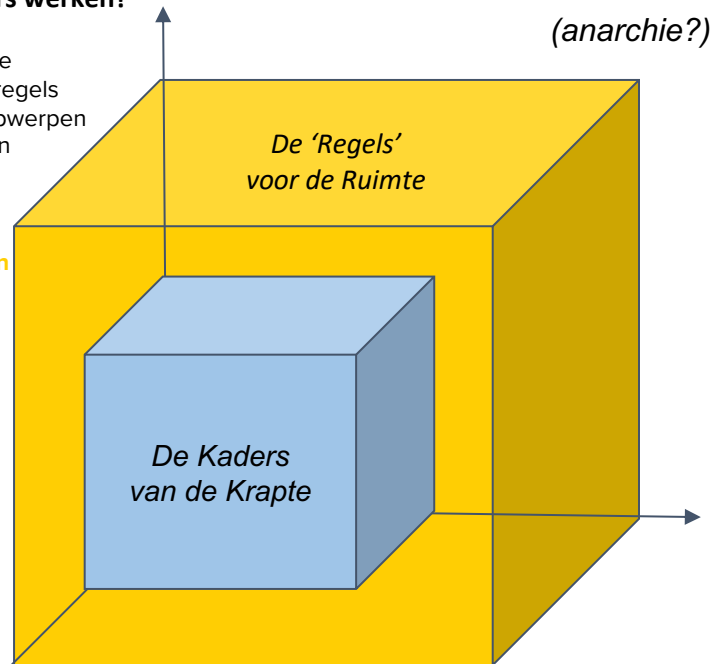
Als we het anders organiseren
(of gaan prioriteren)

Hoe kunnen we anders werken?

- ☐ stop zinloos werk
- ☐ minder bureaucratie
- ☐ minder controle & regels
- ☐ minder barrières opwerpen
- ☐ meer automatiseren
- ☐ meer plezier
- ☐ meer vertrouwen
- ☐ breder inzetbaar
- ☒ anders organiseren
- ☒ anders alloceren

Hoe kunnen we langer werken?

- ☐ Minder Parttime
- ☐ Hogere Pensioenleeftijd
- ☐ Terug naar 6-daagse Werkweek)



Hoe krijgen we meer werkenden?

- ☐ Werf op leren ipv ervaring
- ☐ Benut 'remote' werkers
- ☐ Werkloze Migranten
- ☐ Werkloze Jongeren
- ☐ Werklozen met afstand tot arbeidsmarkt
- ☐ Beschikbare zzp'ers/flex'ers
- ☐ Deeltijders met 12upw meer
- ☐ ...3 miljoen beschikbaren

Perspectief op het Werk

bart.gotte@futureflock.nl

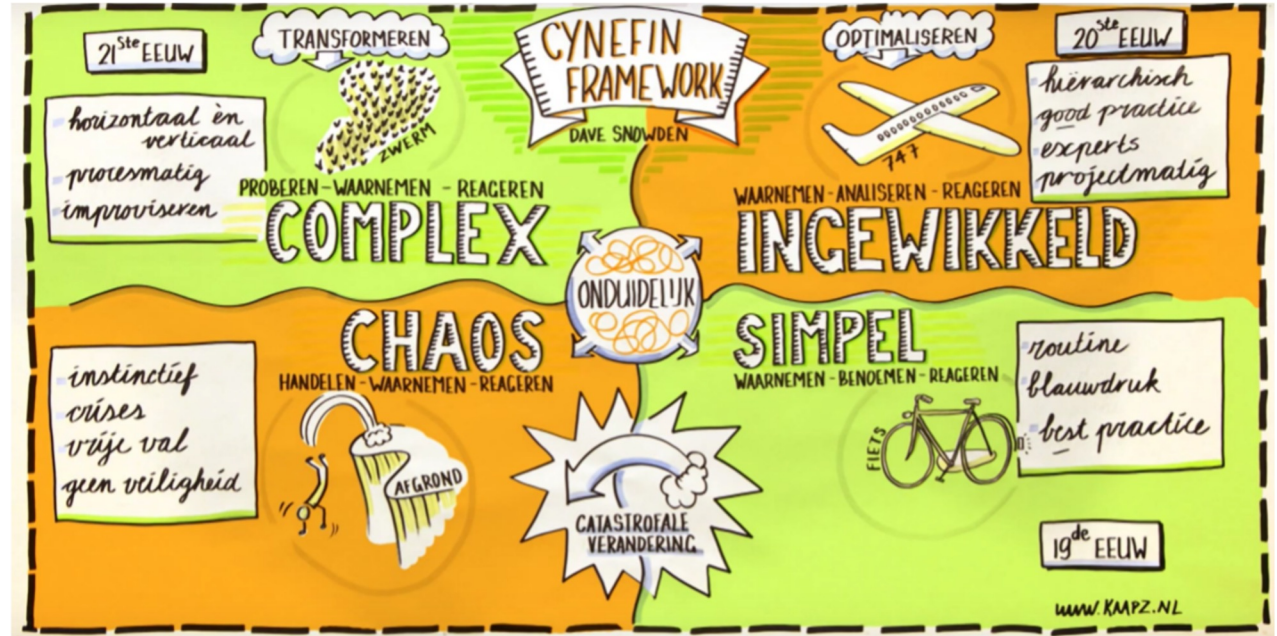




De Toekomst van Werk

Complexer Werk.

Valt er nog wat te Explo-leren?



“Als het werk complex wordt, moeten we vooral niet ingewikkeld gaan doen?”



De Toekomst van Werk

Specialisatie

Gecompliceerd & complex
werk stuwt specialisatie.

- AOA Verpleegkundige
- Algemeen Militair Verpleegkundige
- Ambulanceverpleegkundige
- Anesthesieverpleegkundige
- Brandwondenverpleegkundige
- CCU-verpleegkundige
- Colonicareverpleegkundige
- Decubitusverpleegkundige
- Dermatologieverpleegkundige
- Diabetesverpleegkundige
- Dialyseverpleegkundige
- Endoscopieverpleegkundige
- Geriatrich verpleegkundige
- GGZ verpleegkundig specialist
- Gipsverbandmeester
- Hartkatheterisatieverpleegkundige
- Hartfalenverpleegkundige
- Hematologieverpleegkundige
- High care-verpleegkundige
- IC-verpleegkundige
- IC-Kinder verpleegkundige
- IC-Neonatalogie verpleegkundige
- Kinderastmaverpleegkundige
- Kinderlongverpleegkundige
- Kinderverpleegkundige
- Longverpleegkundige
- Maag-, darm- en leververpleegkundige
- Mammacareverpleegkundige
- Medisch traumateam-verpleegkundige
- Medium Cardiac Care Verpleegkundige
- Medium care-verpleegkundige
- Multiple Scleroseverpleegkundige
- Neonatalogieverpleegkundige
- Neuro verpleegkundige
- Nurse practitioner
- Obstetrie- en gynaecologieverpleegkundige
- Oncologieverpleegkundige
- Operatieassistent
- Parkinsonverpleegkundige
- Physician assistant
- Praktijkondersteuner
- Praktijkopleider
- Psychiatrisch verpleegkundige
- Palliatief verpleegkundige
- Recoveryverpleegkundige
- Reumaverpleegkundige
- Sociaal-psychiatrisch verpleegkundige
- SEH-verpleegkundige
- Stomaverpleegkundige
- Transferverpleegkundige
- Urologieverpleegkundige
- Verpleegkundig endoscopist
- Wondverpleegkundige
- Wijkverpleegkundige
- Ziekenhuishygiënist

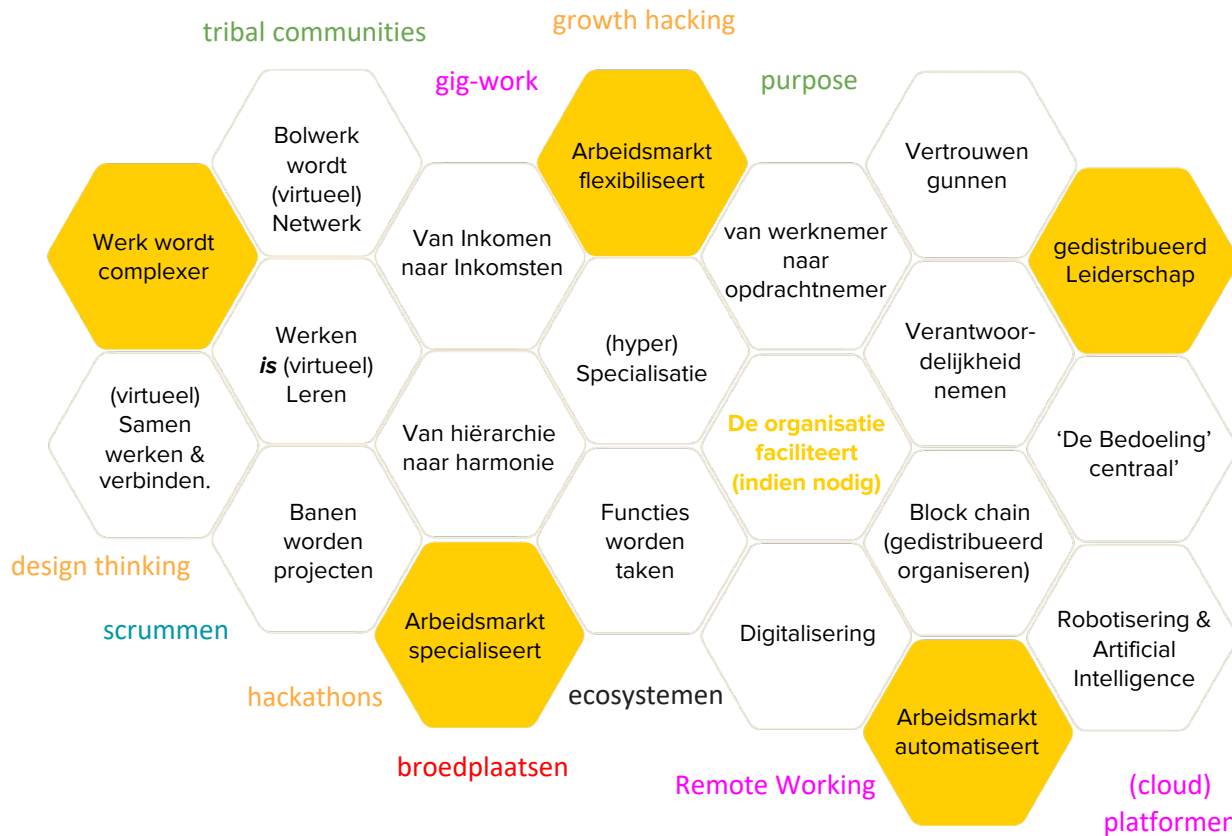


De Aard van het Werk. Faciliteren door Schakelkracht.



De Toekomst van Werk

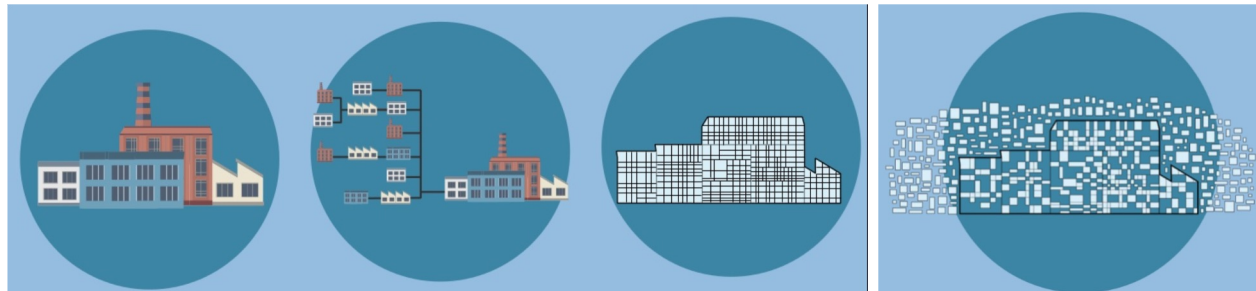
Schakelen op diverse fronten.





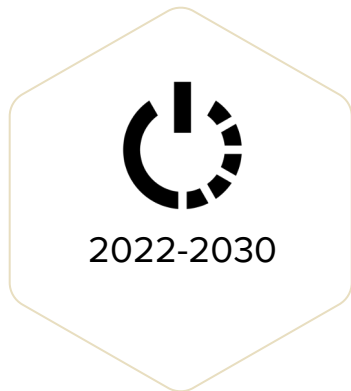
De Organisatie

Hoe houdbaar is de
klassieke organisatie?



Aandachtspunt:

- Werkenden zijn zich steeds meer bewust van belang employability: leren & specialiseren!
- Aantrekkelijk werk vraagt een goede leercontext, leerklimaat & goede leermiddelen
- Specialiseren vraagt vlieguren: leertijd, ervaringstijd, focus...en leermeesters (experts)
- Werkenden die specialiseren zien de (besloten) organisatie in toenemende mate als 'knellend'; opstap naar andere werkcontext en/of zzp-schap



Hoe gaan we het
werk verricht krijgen?





FORESIGHT & STRATEGY



Over FUTUREFLOCK

Foresight & Strategy.

Wij zijn een bureau voor toekomstige zaken. Betere toekomsten ontwikkelen is wat ons hart sneller doet kloppen. Foresight & Strategie-ontwikkeling is wat we doen. Onze klanten kenmerken zich door een langetermijnperspectief, de behoefte aan een gestructureerde en inspirerende toekomstbenadering, en leergierigheid naar andere sectoren, organisaties, disciplines.

futureflock.nl

OVER BART GÖTTE | Business Futurist | 06-48611516 | BART.GOTTE@FUTUREFLOCK.NL

Bart Götte MBA begeeft zich als toekomstdenker en strateeg op het snijvlak van psychologie, bedrijfskunde en technologie. Als oprichter van FutureFlock daagt hij bestuurders, managers en beleidsmakers uit voorwaarts te denken. Bart rekt de strategische kaders van organisaties op, ontwikkelt nieuwe perspectieven, en stimuleert de alertheid en anticipatiekracht van mensen in een snel veranderende context.

Bart verzorgt diverse executive courses op het gebied van foresight & strategy en is verbonden als hoofddocent aan de Universiteit van Amsterdam, en Business School Windesheim.

Bart werkte voorheen bij KPN Research (Future Studies), PinkRoccade Healthcare, en SAMR. een master in experimentele psychologie (Vrije Universiteit 1996) en een executive MBA (valedictorian) bij Nyenrode Business Universiteit (2006).

[linkedin/in/bartgotte](https://www.linkedin.com/in/bartgotte)



Rijksoverheid

