



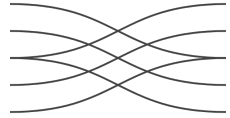
De Toekomst van Werk 2024 - 2035

bart.gotte@futureflock.nl

An aerial night photograph of a city, likely Amsterdam, showing a dense urban landscape with illuminated buildings and a major highway with light trails from traffic. Overlaid on the image are several glowing, white, curved lines that form a network-like pattern, suggesting connectivity and transition.

Maatschappij in Transitie

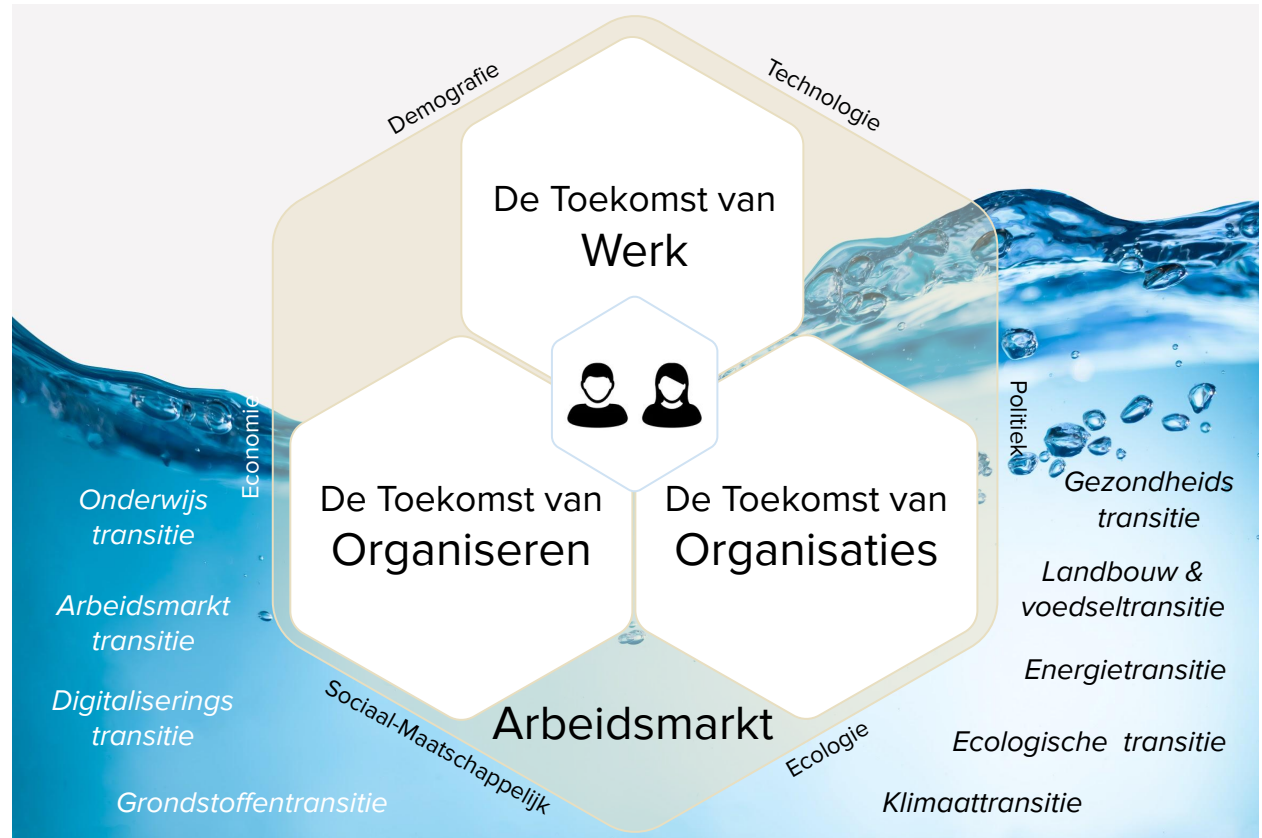
bart.gotte@futureflock.nl

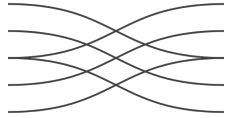


Maatschappij in Transitie

Roerige Tijden.

Hoe gaan we al het werk verricht krijgen?

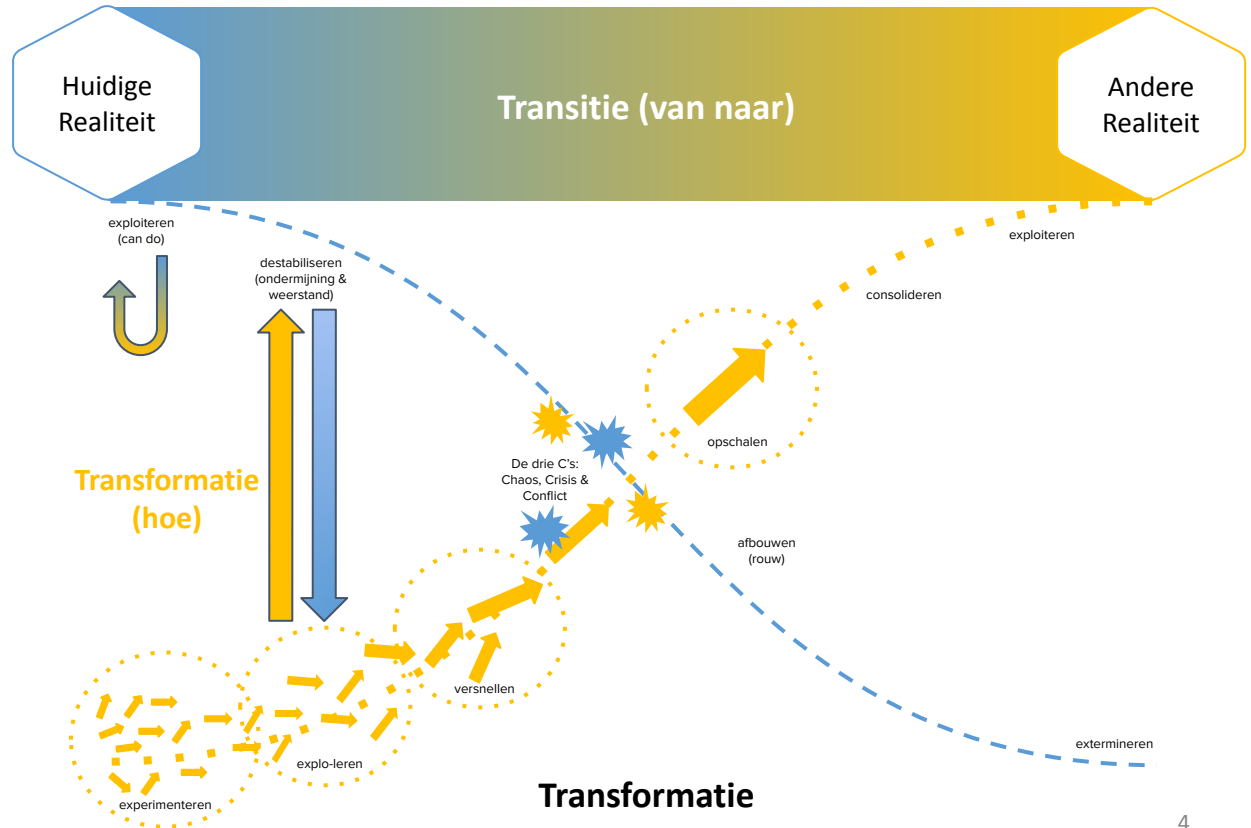


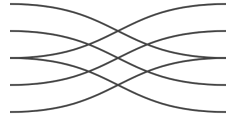


Maatschappij in Transitie

Roerige tijden

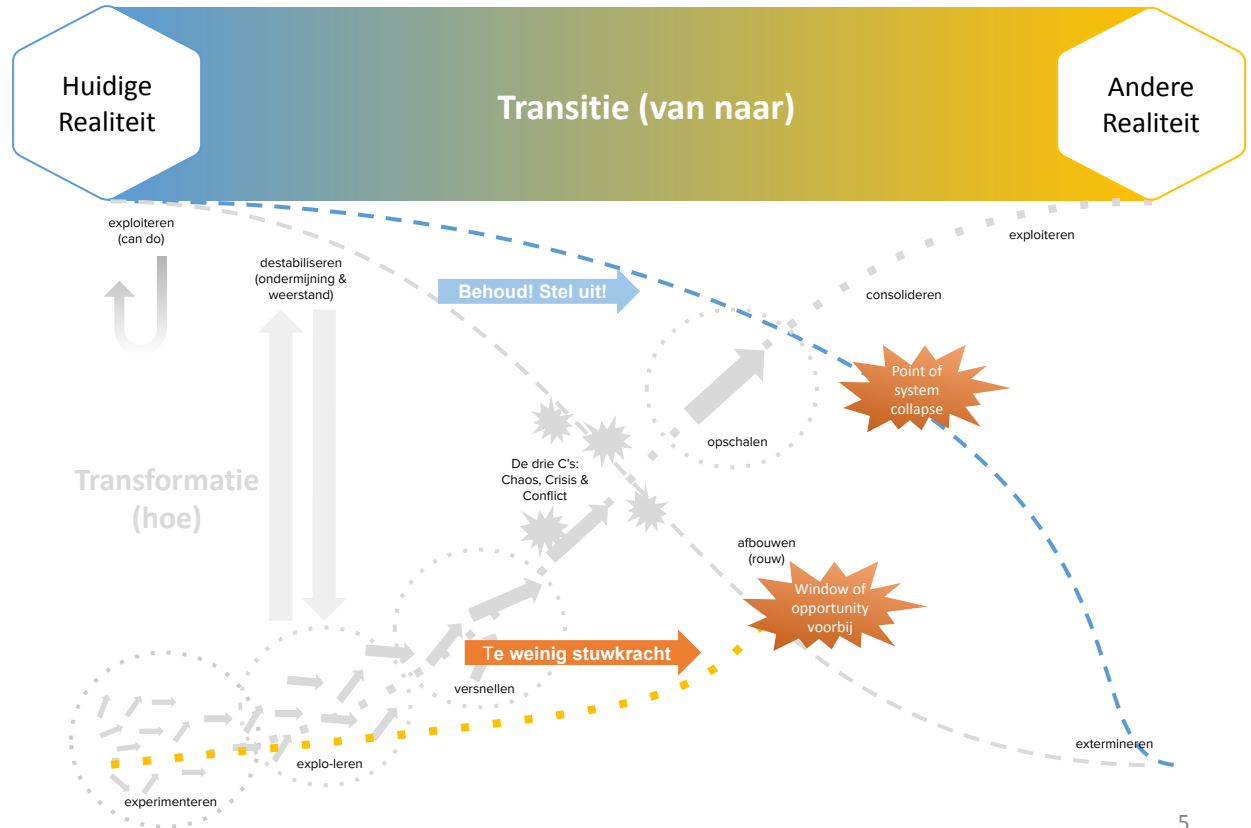
Transitie als opgave.
Transformatie als pad.

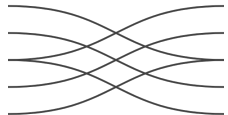




De Toekomst van Transitie

Transitie & Transformatie Een balanceeract in tijdigheid





De Toekomst van
Transities

Transitie & Transformatie
Een balanceeract
in tijdigheid

Huidige
Realiteit

Transitie (van naar)

Andere
Realiteit

Actie



“Cruciale omslag in gedrag: Ik handel!”

“Fase van nieuwe principes, andere keuzes, veranderde normen & waarden”

“Gedreven door nieuw perspectief, diepe drijfveren & offervaardigheid”

Agency



“Cruciale omslag in het eigenaarschap: Ik moet gaan handelen!”

“Fase van verwarring, acceptatie, en groeiend ongenoegen om passiviteit”

“Vaak gepaard met omslag in houding naar activisme”

Apathie



“Wezenloze reactie die haaks staat op de urgentie”

“Fase van ontkenning, negeren, vastklampen aan kleine contra-signalen”

“Vraagt (lange) periode van ‘indalend besef’

Alarmisme



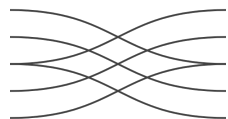
“Urgente aankondiging dat huidige systeem onhoudbaar is”

“Gericht op bewustwording om tijdig te anticiperen”

“Kan rekenen op aandacht & weerstand, ongelooft, afzwakking”

Perspectief op de Arbeidsmarkt

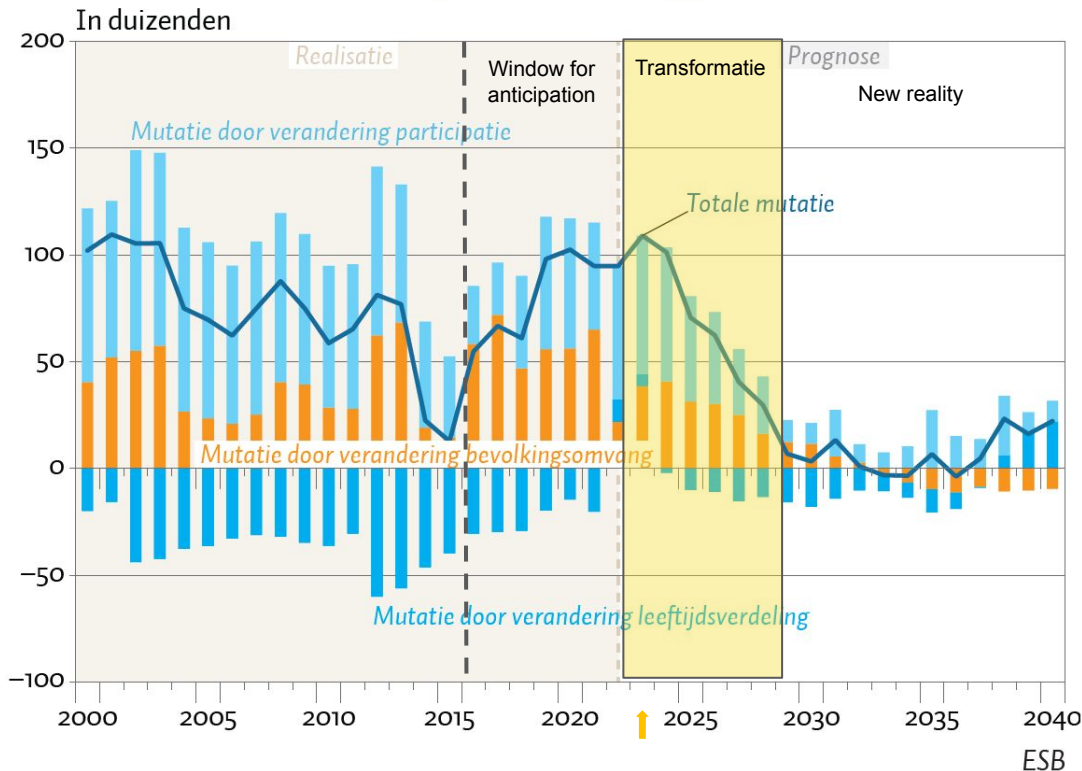
bart.gotte@futureflock.nl



Arbeidsmarkt
in Transitie

De Rek Gaat Er Uit
Transitie als opgave.
Transformatie als pad.

Groei van de beroepsbevolking

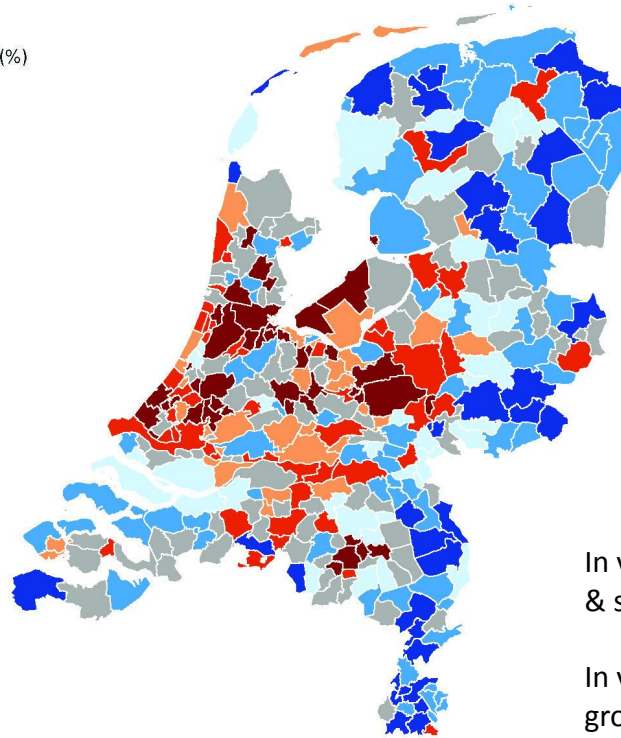


Arbeidsmarkt in transitie. Beroepsbevolking 2023 - 2035.



Grotere regionale verschillen
Ringstad als Watermeloen

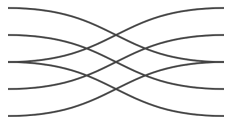
Groei en krimp van potentiële beroepsbevolking tussen 2021 en 2035 per gemeente



In veel rurale gebieden schaarste, krimp
& steeds oudere arbeidspopulatie.

In veel stedelijke gebieden schaarste,
groei & relatief jonge arbeidspopulatie

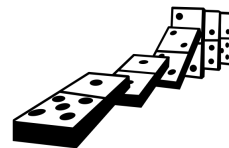
Bron: PBL/CBS.



Arbeidsmarkt
in Transitie

De Rek Gaat Er Uit

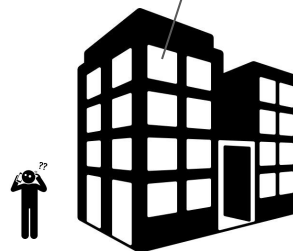
Transitie als opgave.
Transformatie als pad.



Wat als het werk “lineaire”
processen volgt?



En hoe zit dat bij de
toeleveranciers?



Wat als iedereen die
kan werken...,
al aan het werk is?



En hoe zit dat bij de
afnemers?



Werkzame beroepsbevolking:

Werkloosheid:

Netto Arbeidsparticipatie:

Aantal banen Q3:

Aantal vacatures Q3:

9,8 miljoen

361.000; 3,6%

73,3%

11,6 miljoen

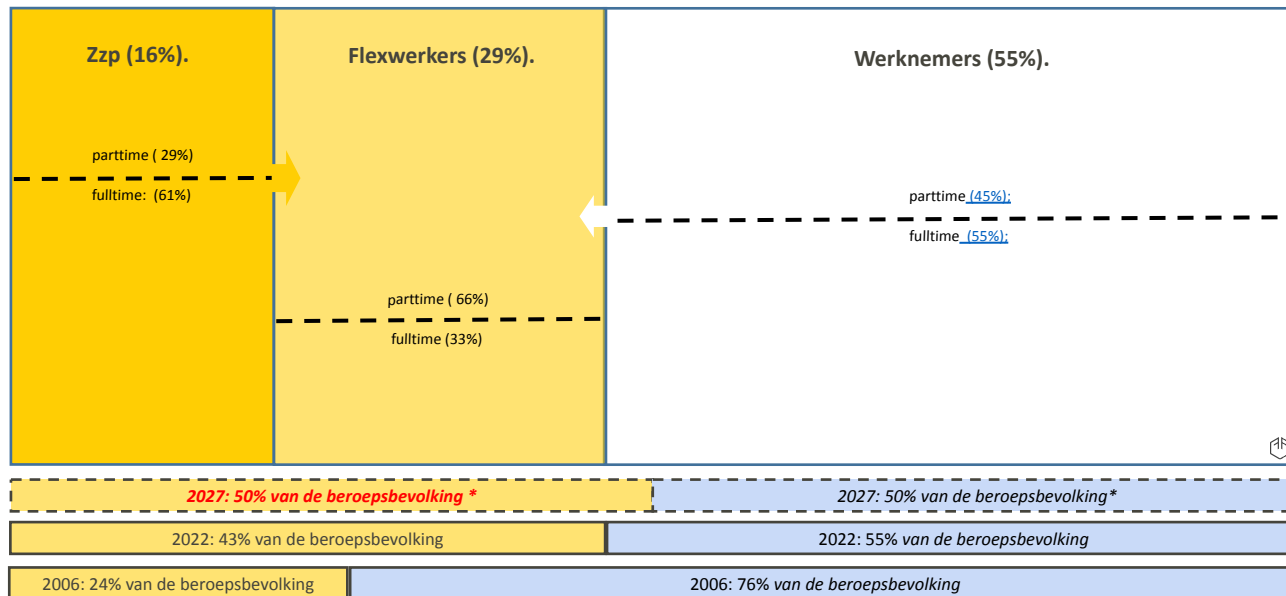
#416.000

| Record | Voltijd: 5,1 miljoen. Deeltijd: 4,7 miljoen

| starters: 8,2% | 25-45 yo: 2,9% | 46 - 75 yo: 2,2%

| Record | starters: 76% | 25-45 yo: 87% | 46 - 75 yo: 63%

| Record



Transformatie Arbeidsmarkt

Grijzer, Flexibeler,

Hoger Opgeleid &

Tekorten in elke Sector.

Werkloosheid? Werkzekerheid!

Arbeidsmarkt NL. Demografische opbouw naar sector.



Arbeidsmarkt
in Transitie

Transformatie Arbeidsmarkt
Risico's uitstroom tweeledig:
meer pensioen &
snellere doorstroom

Arbeidsmarkt NL naar leeftijd 2021	15 tot 25 jaar	25 tot 35 jaar	35 tot 45 jaar	45 tot 55 jaar	55 tot 65 jaar	65 tot 75 jaar	# personen (x1.000)	% per sector	Vervanging pensioen 2021-2031
Bedrijfstakken/branches (SBI 2008)							x1000		
A-U Alle economische activiteiten	16%	21%	19%	22%	18%	3%	9255	100%	1.707.000
A Landbouw, bosbouw en visserij	21%	16%	15%	22%	20%	5%	202	2%	41.000
B Delfstoffenwinning	0%	15%	23%	31%	23%	0%	13	0%	3.000
C Industrie	9%	19%	21%	27%	23%	2%	772	8%	176.000
D Energievoorziening	5%	24%	24%	22%	20%	2%	41	0%	8.000
E Waterbedrijven en afvalbeheer	7%	19%	14%	26%	29%	2%	42	0%	12.000
F Bouwnijverheid	9%	17%	24%	26%	20%	3%	397	4%	81.000
G Handel	33%	16%	15%	19%	14%	3%	1446	16%	198.000
H Vervoer en opslag	13%	18%	18%	22%	23%	4%	459	5%	107.000
I Horeca	52%	13%	10%	14%	9%	1%	379	4%	34.000
J Informatie en communicatie	10%	32%	24%	21%	10%	1%	410	4%	42.000
K Financiële dienstverlening	6%	23%	22%	29%	17%	2%	282	3%	47.000
L Verhuur en handel van onroerend goed	7%	19%	20%	26%	26%	3%	74	1%	19.000
M Specialistische zakelijke diensten	8%	26%	21%	25%	16%	4%	802	9%	130.000
N Zakelijke diensten	16%	24%	19%	20%	17%	3%	430	5%	75.000
O Publieke diensten	5%	22%	20%	26%	25%	2%	630	7%	156.000
P Onderwijs	10%	23%	23%	21%	20%	4%	698	8%	137.000
Q Gezondheids- en welzijnszorg	13%	23%	20%	21%	21%	3%	1568	17%	329.000
R Cultuur, sport en recreatie	18%	24%	18%	18%	17%	5%	208	2%	35.000

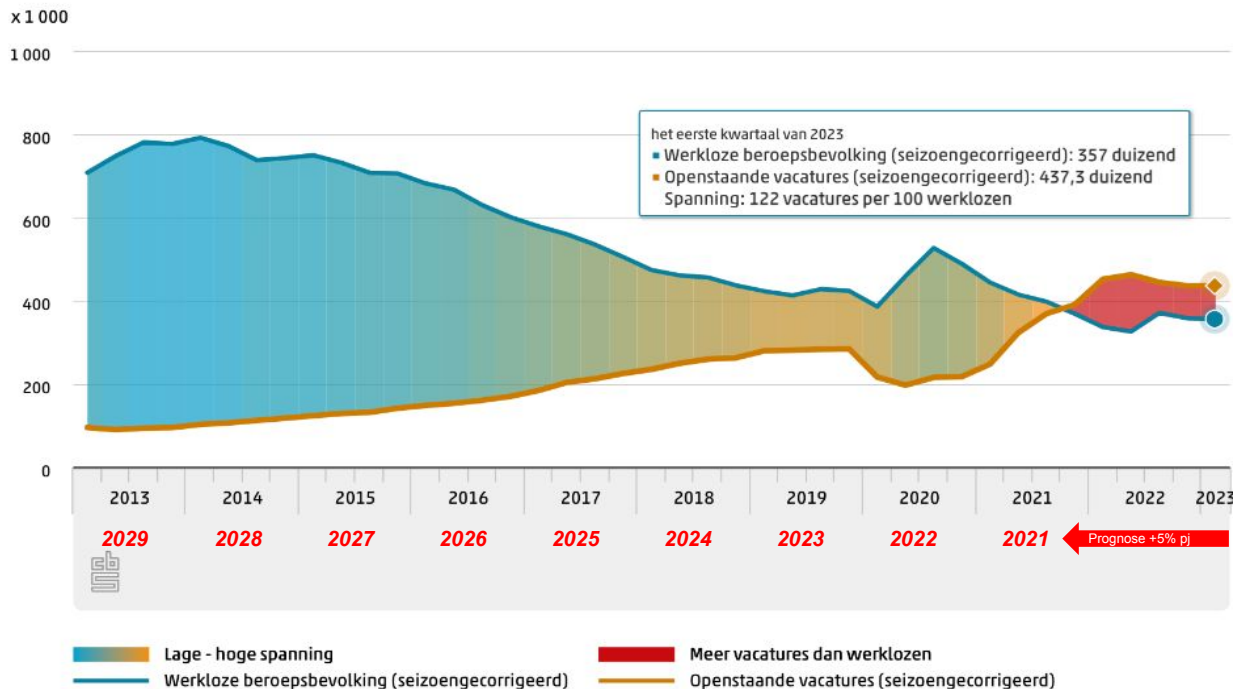


Arbeidsmarkt
in Transitie

Transformatie Arbeidsmarkt

Steeds meer vacatures,
die langer openstaan,
& minder reacties.

Openstaande vacatures en werkloze beroepsbevolking (seizoengecorrigeerd)





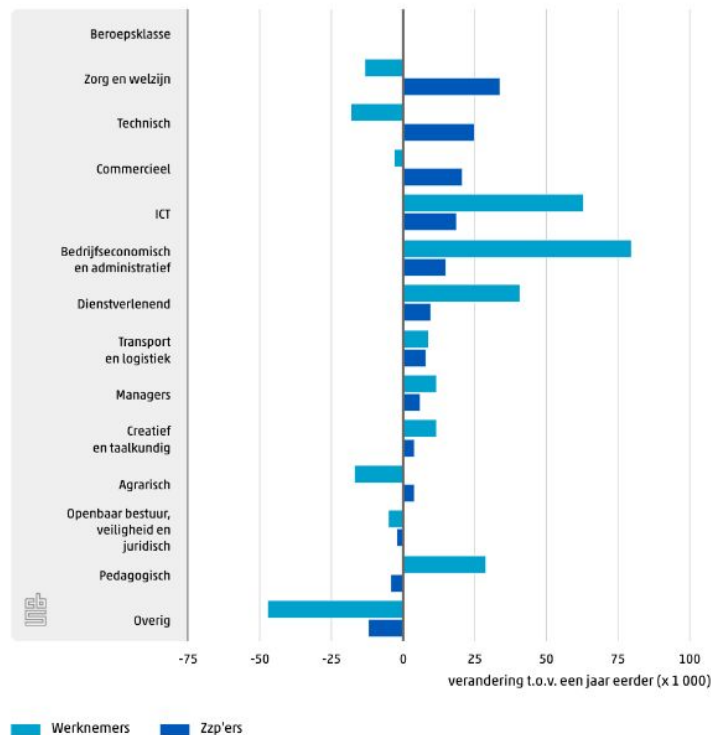
De Zzp'ers
bart.gotte@futureflock.nl



Arbeidsmarkt in Perspectief

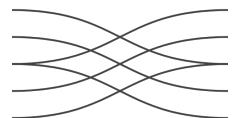
Transformatie Arbeidsmarkt
De onstuitbare opmars
van de (jonge) zzp'ers.

Ontwikkeling zzp'ers en werknemers (15 tot 75 jaar), 3^e kwartaal 2022



Groei zzp 2023: Totaal: +7%

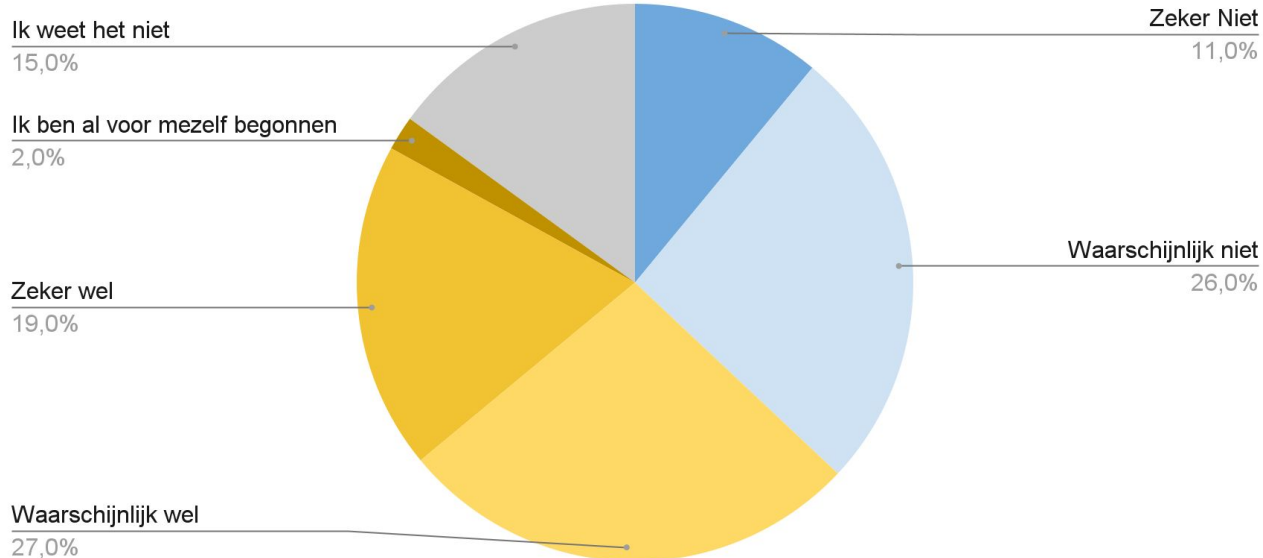
- Grootste groei naar provincie:
 - Flevoland: +7% (62k)
 - Zuid Holland: +6% (551k)
 - Noord Holland: +6% (518k)
- Grootste groei naar Sector
 - #1 Bouw: +8% (289k)
 - #2 Logistiek +7% (273k)
 - #3 Zorg: +6% (81k)
- naar leeftijdscohort (2022)
 - 15-24: + 22%
 - 25-34: + 22%
 - 35-44: + 5%
 - 45-54: + 6%
 - 55-64: + 14%
 - 65-75: + 15%
- naar opleidingsniveau (2022)
 - laag: + 22%
 - middel: + 8%
 - hoog: + 12%
- naar arbeidsduur:
 - Deeltijd: + 8%
 - Voltijd: +18%
- Aandeel onder 'specialisten' groeit:
 - Vakbekwaamschap
 - HBO+ professionals

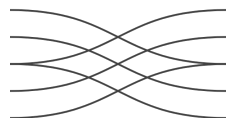


Arbeidsmarkt in Perspectief

Transformatie Arbeidsmarkt Zzp'er populair onder MBO'ers

Lijkt het je leuk om later voor jezelf te beginnen, in plaats van voor een baas te werken? (MBO'ers n= 539)





Arbeidsmarkt in Perspectief

Transformatie Arbeidsmarkt
Oh, Zzp'er... Ah, Zzp'ers!

Is een zzp'er ontwikkelgericht?

"Informeel leren van zzp'ers kent een steilere leercurve dan bij personeel"
"Zzp'ers investeren minder in formeel leren, maar koesteren variatie"
"Opdrachtgevers en zzp'ers zouden meer van elkaar kunnen leren."

Is een zzp'er productiever?

"Veel zzp'ers worden ingezet op complexe & specialistische opdrachten"
"Zzp'ers die wel standaard werkzaamheden doen, zijn vaak minder productief"
"Maar oorzaak en gevolg zijn niet zo simpel: zzp'er buiten seizoenswerk?"

Is een zzp'er risicobewust?

"Zorgen om risicodekking bij deel zzp'ers terecht (aov, pensioen, buffer),..."
"Aanpassingen in wet- & regelgeving in de maak (aov verplicht vanaf 2027)"
"Corona-periode toonde aan dat veel zzp'er wel degelijk eigen buffer had."

Is een zzp'er wel verbonden?

"Zzp'ers zijn normaliter zeer verbonden met de opdracht (reputatie!)"
"Collegiaal is er - zeker bij langere opdrachten - verbondenheid (netwerk!)"
"Beleid o.b.v. contract i.p.v. relatie belemmert verbondenheid (vb. kerstpakketten).

Is een zzp'er relatief duur?

"De kosten voor tarief zzp'er zijn nauwelijks hoger dan voor loonkosten."
"Btw-vrijgestelde sectoren hebben wel hogere lasten van zzp-inhuur met btw."
"Past organisatie kostenstructuur wel aan bij groter aandeel zzp?"

Anticiperen op de Arbeidsmarkt

bart.gotte@futureflock.nl

Arbeidsmarkt NL. “De arbeidsmarkt is niet krap...”



Arbeidsmarkt

“Arbeid is krap georganiseerd”
Vier Perspectieven op
‘het werk verricht krijgen’

II. Hoe kunnen we anders werken?

- ❑ Stop zinloze activiteiten
- ...
- ❑ Minder bureaucratie, regels, controle & kwaliteitseisen
- ❑ Minder barrières & structuren (o.a. professionele beroepsgroepen, HR-functiehuis,...)
- ❑ Vereenvoudig werk (o.a. verlaag kwaliteit, minder service)
- ...
- ❑ Digitaliseer wat kan
- ...
- ❑ Flexibiliseer inzet
- ❑ Werk meer samen
- ❑ Investeer in meer vertrouwen
- ❑ Ga taakgericht organiseren

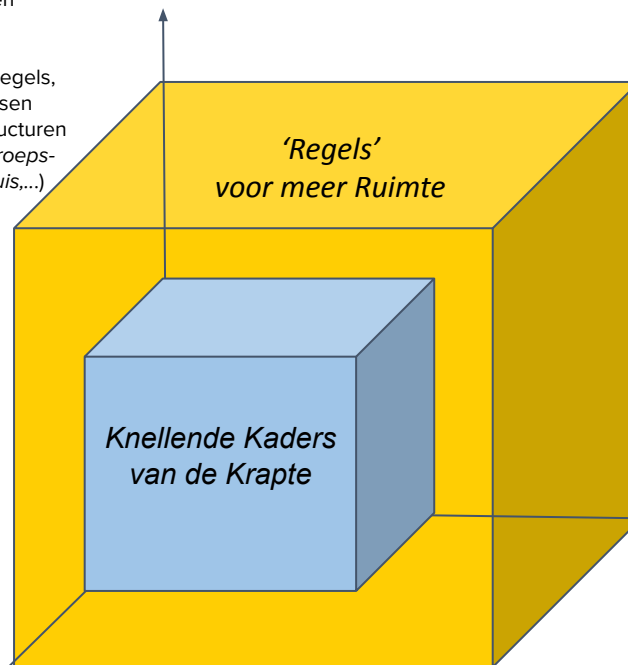
III. Hoe kunnen we langer werken?

- ❑ Minder (ziekte)verzuim
- ❑ Minder Parttime (o.a. toeslagenvaal, koopkracht)
- ❑ Minder lang onderwijs volgen (vroegpluk)
- ❑ Hogere Pensioenleeftijd; Minder vakantiedagen
- ❑ Terug naar 6-daagse Werkweek

IV. Herallocatie van werk ‘Niet al het werk kan meer!’

I. Hoe krijgen we meer werkenden?

- ❑ Benut de mogelijkheden voor inzet van “remote workforce”
- ❑ Verruim de mogelijkheden voor arbeidsmigratie
- ❑ Verruim de ‘geschikte’ arbeidspool door meer inclusief werf-, aanname- & inkoopbeleid
- ❑ Benut potentieel netwerk dat ‘graag meer uren zou werken’
- ❑ Dwing arbeidsinzet af.





Organiseren

Overige Ontwikkelingen Impactvolle Trendensen

De Toekomst van Werkenden. Overige.



Anticiperen op daling Reisbereidheid

- "Klimaat: "Beleid gericht op mobiliteit ontmoedigen."
- "Urbanisatie: "Beleid gericht op autobezit ontmoedigen. (rijbewijs?)"
- "Reiskosten: "Kosten van zowel auto als openbaar vervoer, stijgen"
- "Reistijden: "Meer verstoring reistijden (filedruk, vertragingen spoor, etc.)"



Anticiperen op impact Artificial Intelligence?

- "Wederom de tech-belofte dat de productiviteit een impuls krijgt..."
- "Onzekerheid rondom impact op baanverlies, nieuwe banen,..."
- "Ongekende mogelijkheden...totdat marktregulering ontwikkelt?"



(maatschappelijke) Dienstplicht?

- "...wordt de dienstplicht weer verplicht?"
- "...gaat maatschappelijke dienstplicht de zorg ontlasten?"
- "...welke dynamiek & sectorstrijd ontstaat door de gaten die dan vallen?"



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 nieuwsgierigheid naar next practices. Het voorkomen van disruptie is wat ons drijft. Anticipatiekracht ontwikkelen staat centraal. futureflock.nl

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

Bart Götte 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 prikkelt de alertheid op nieuwe ontwikkelingen.

Bart verzorgt daarnaast diverse executive courses op het gebied van foresight & strategy en is verbonden als hoofddocent aan de Universiteit van Amsterdam op de thema's [#toekomstvantransities](#) [#toekomstvanstrategie](#) [#toekomstvanwerk](#) & [#toekomstvanorganiseren](#). Voor meer informatie over deze masterclass reeksen: <https://academy.uva.nl/>

Bart werkte voorheen bij KPN Research (Future Studies), PinkRoccade (Corporate Development & Healthcare), en MarketResponse (Directie). Bart heeft 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)

In zijn vrije tijd is Bart een fervent trailrunner; rennen over onverharde single tracks. Altijd op zoek naar nieuwe paadjes en nog niet ontdekte pareltjes in de natuur. Voor meer tot de verbeelding sprekende inspiratie: zie [instagram @bartgotte](#).

