



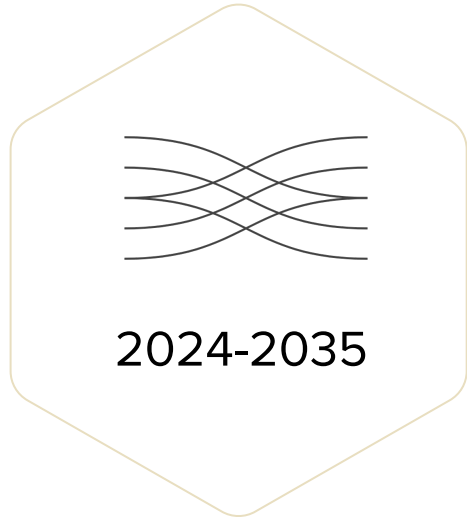
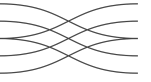
De Toekomst van Werk

Hoe krijgen we het Werk gedaan?

bart.gotte@futureflock.nl



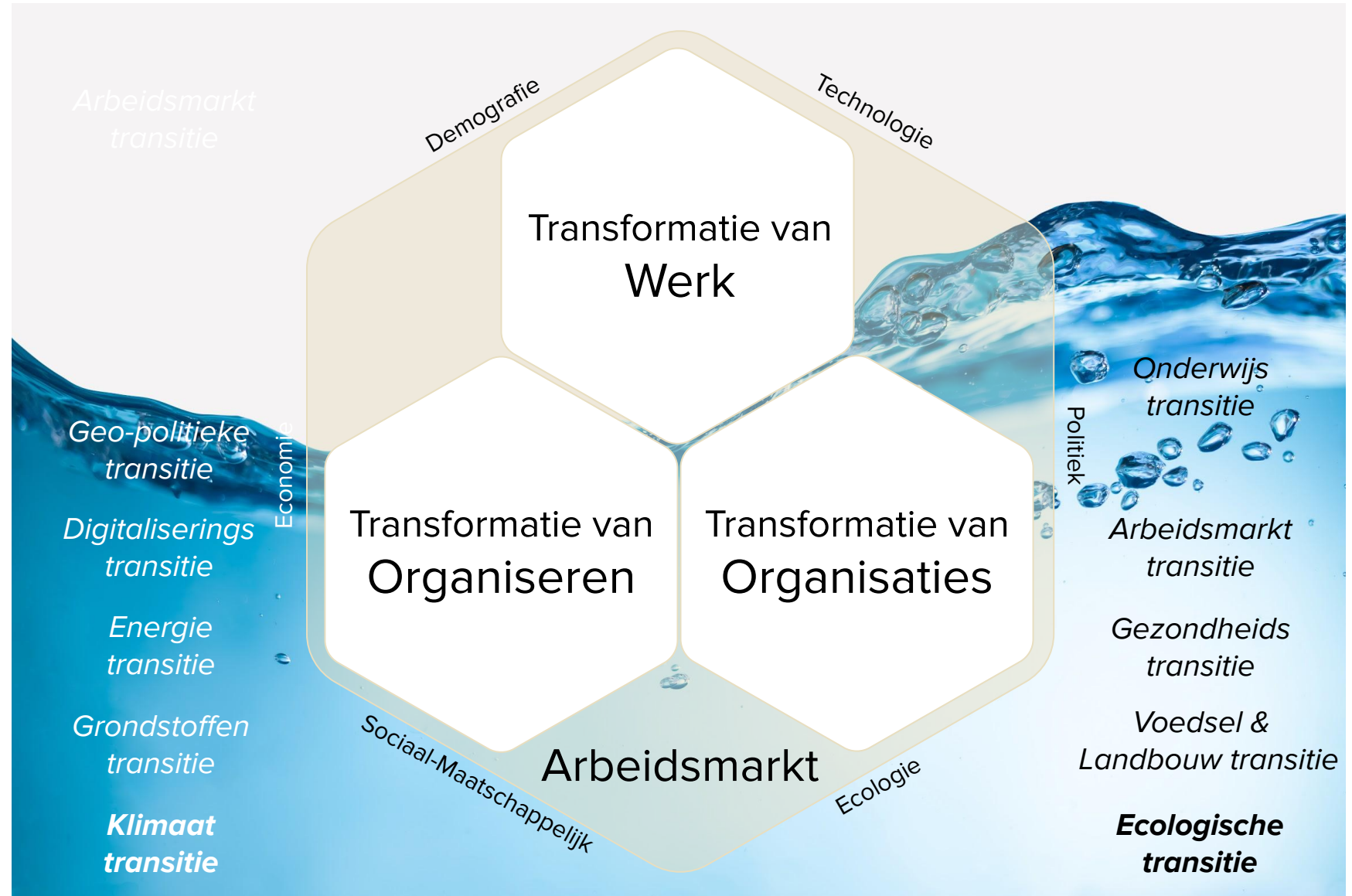
Een Context in Transitie.

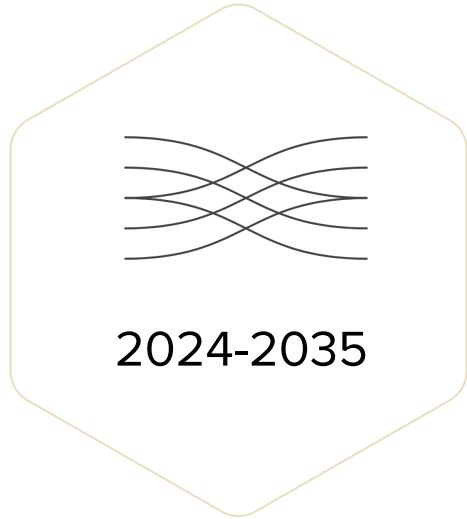
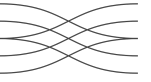


2024-2035

Tombola van Transities.

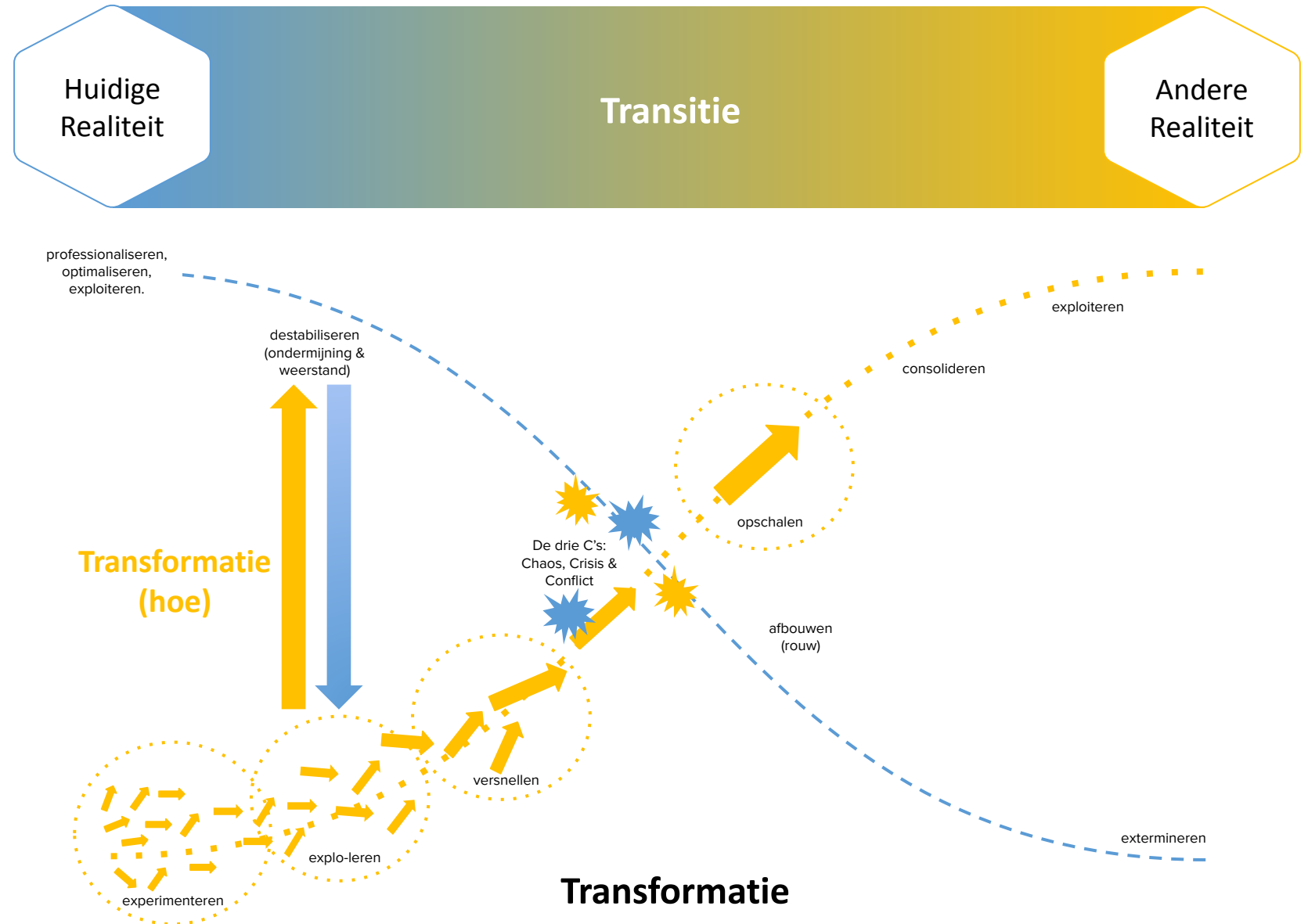
Anticiperen op een geheel andere reali-tijd

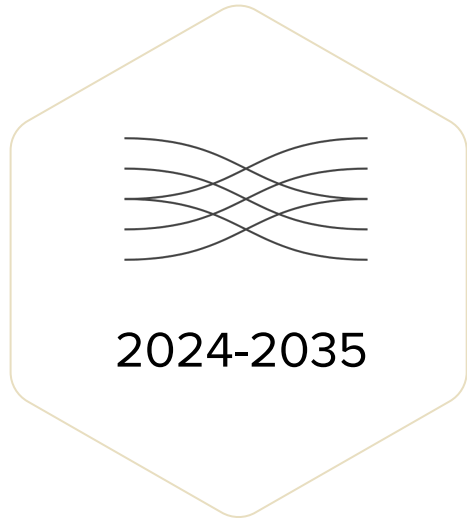
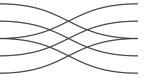




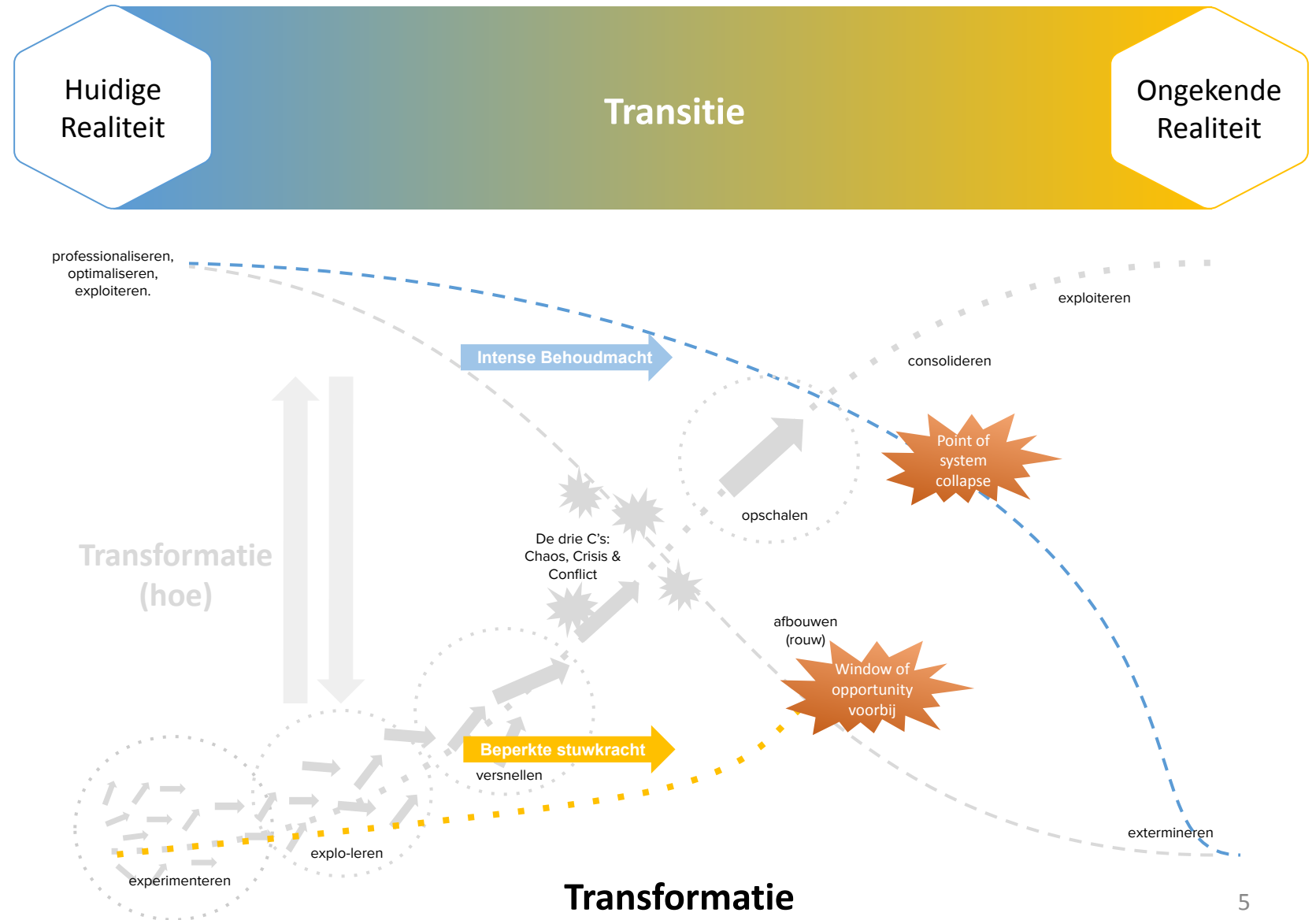
Transities & Transformatie.

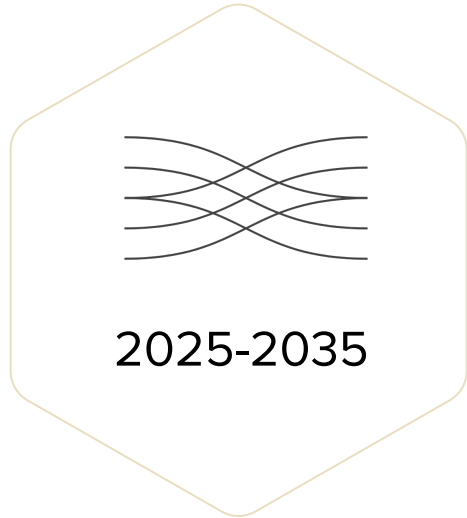
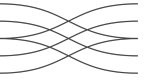
Complex Krachtenspel tussen
Best Practice & Next Practice





Transities & Transformatie.
De behoudende macht van de 'blauwe lijn'...





Transformatie.

Als het complex is, vooral niet ingewikkeld gaan doen

Complex



- Bedoeling helder
- Proces & Resultaat onbekend
- Explo-leren (wicked problems)
- Werk op bijdrage

Ingewikkeld



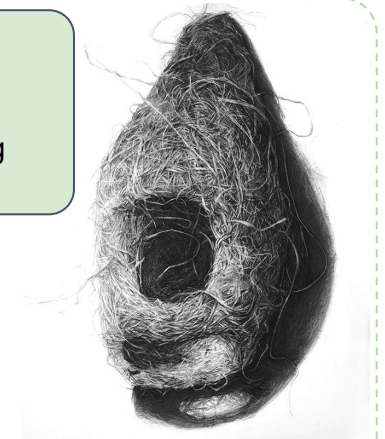
- Resultaat & kpi's helder
- Proces & Protocol bekend
- Exploiteren/Optimaliseren
- Werk o.b.v strikte coördinatie



Chaos

- Doel helder: stop de chaos!
- Directieve sturing (verordening)
- Collectief volgerschap cruciaal

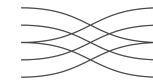
- Autonomoos werk
- Niet perse eenvoudig
- Sturing op proces overbodig



Simpel

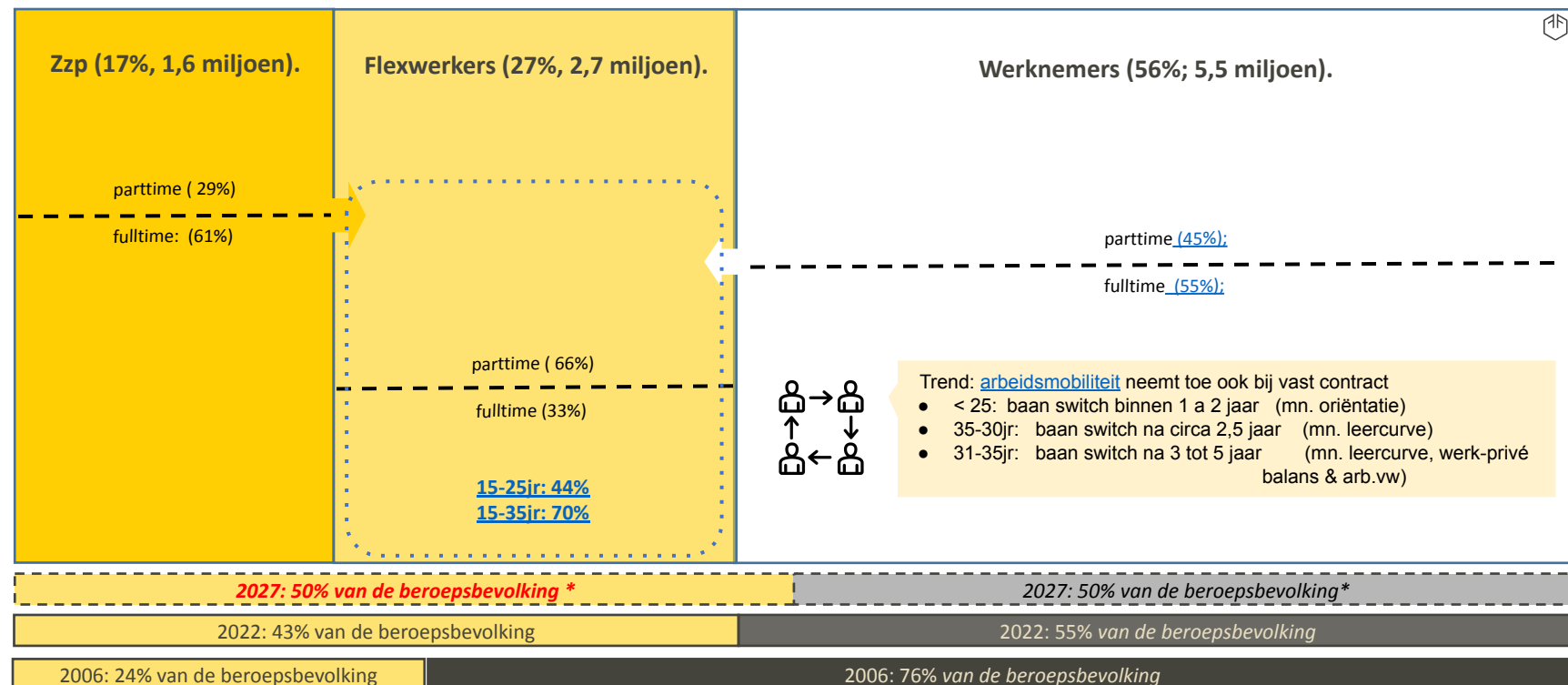
Startpunt: De Huidige Arbeidsmarkt

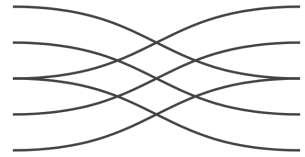
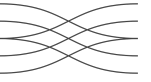




Arbeidsmarkt nadert limiet
Beroepsbevolking grijzer,
dynamischer & werkzeker.

<u>Werkzame beroepsbevolking:</u>	9.8 miljoen (<i>kantelpunt?</i>)	Voltijd: 5,1 miljoen. <u>Deeltijd</u> : 4,7 miljoen
<u>Werkloosheid:</u>	377.000; 3,7%	starters: 9,0% 25-45yo: 3,1% 46-75yo: 2,1%
<u>Netto Arbeidsparticipatie:</u>	73,0%	starters: 75% 25-45yo: 87% 46-65yo: 80% 66-75yo: 62%
<u>Aantal banen Q2:</u>	11,6 miljoen	Record werknemersbanen: 9M (+0,1%), Zelfstandigen banen: 2,5M (+0,6%)
<u>Aantal vacatures Q2:</u>	#401.000	
<u>Ziekteverzuim Q2:</u>	5,5%	
<u>Intentie% baanwisselaars Q3:</u>	9,5%	



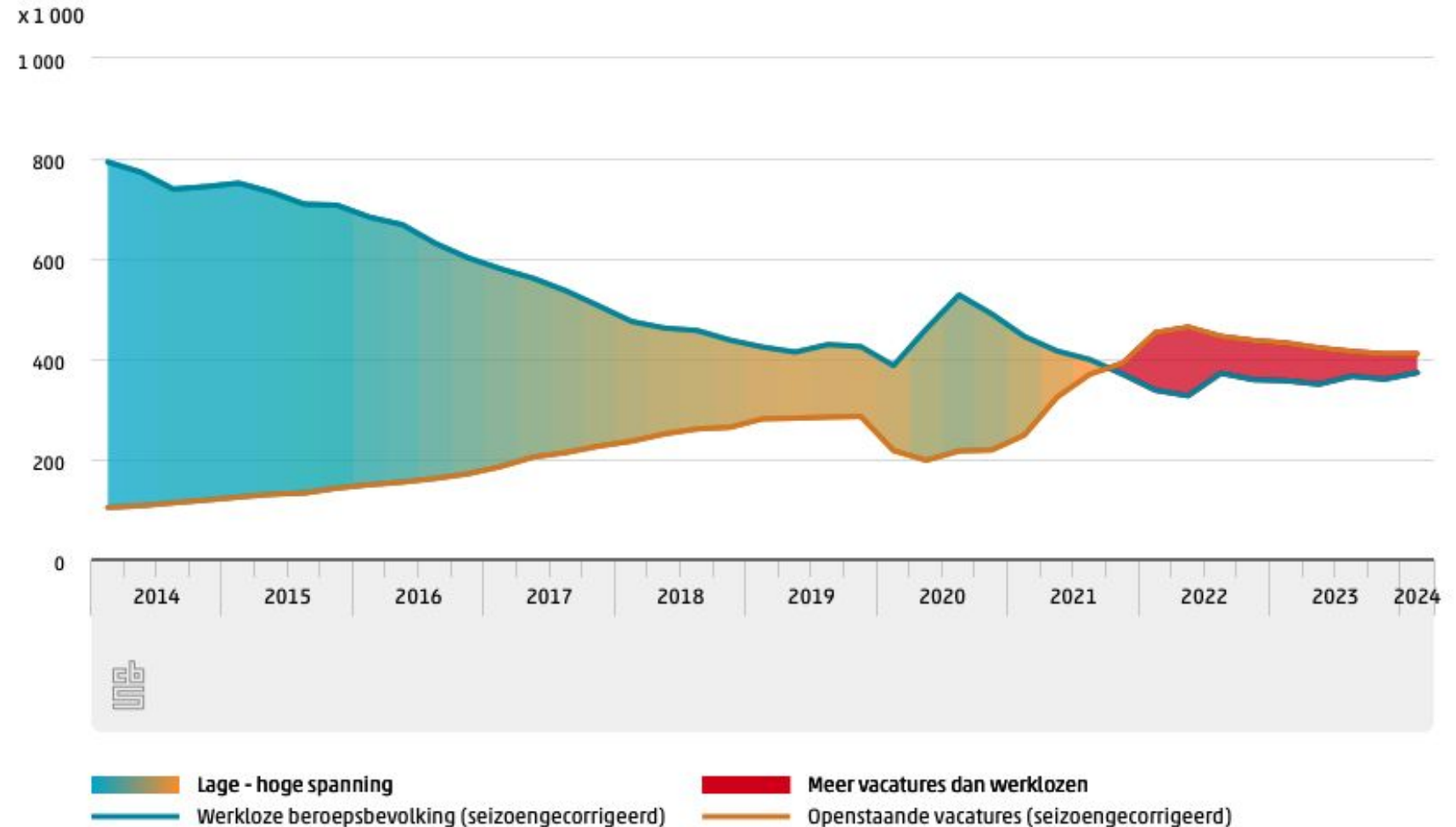


Arbeidsmarkt
in Transitie

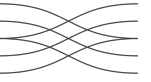
Gekantelde Arbeidsmarkt

Van het tijdperk van
meer werkenden dan werk,
naar het tijdperk van
meer werk dan werkenden...

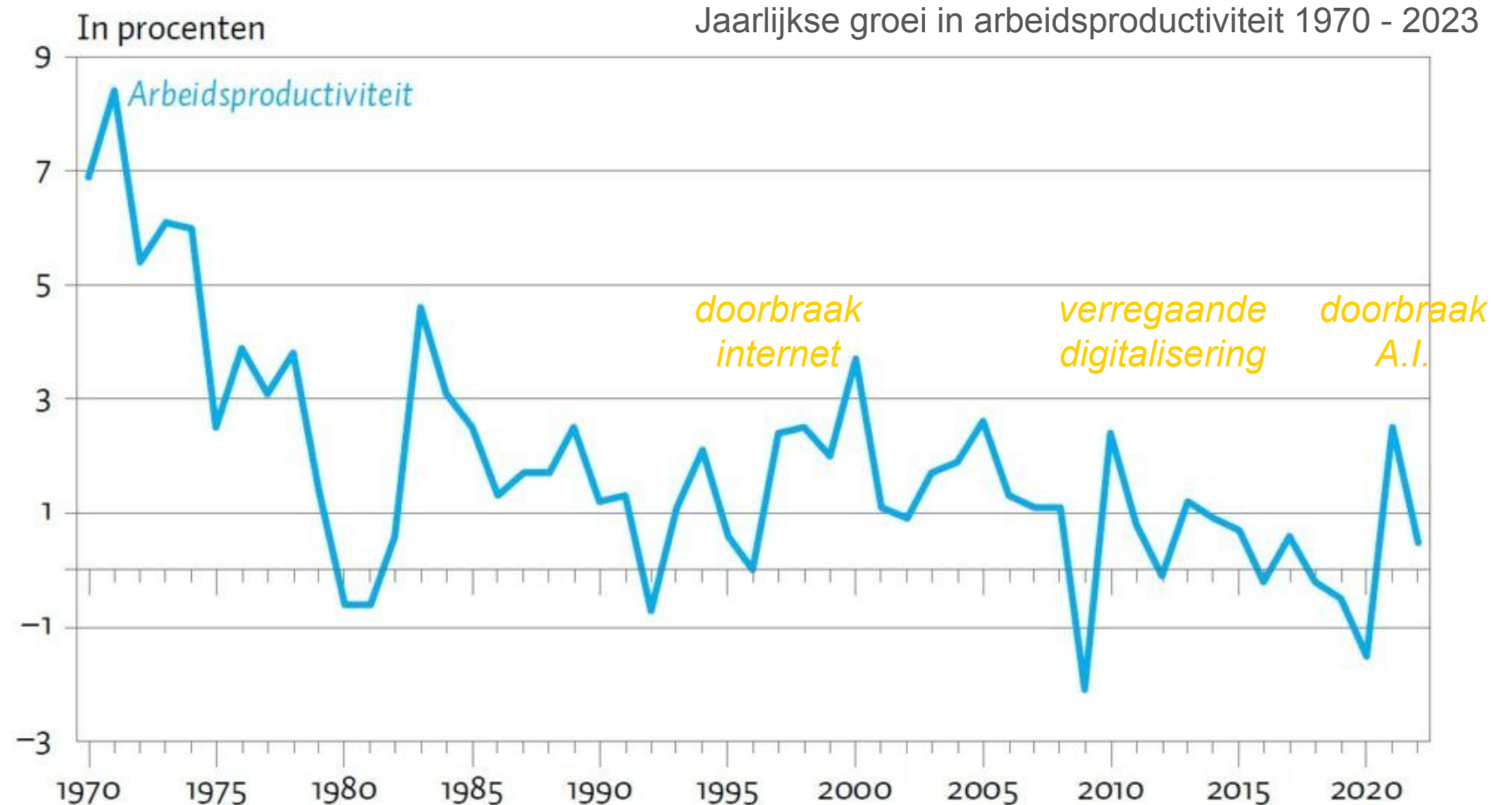
Openstaande vacatures en werkloze beroepsbevolking (seizoengecorrigeerd)



Arbeidsmarkt NL. Arbeidsproductiviteit stagneert.



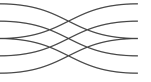
Stagnatie
Arbeidsproductiviteit
Geen Talent te Verspillen!



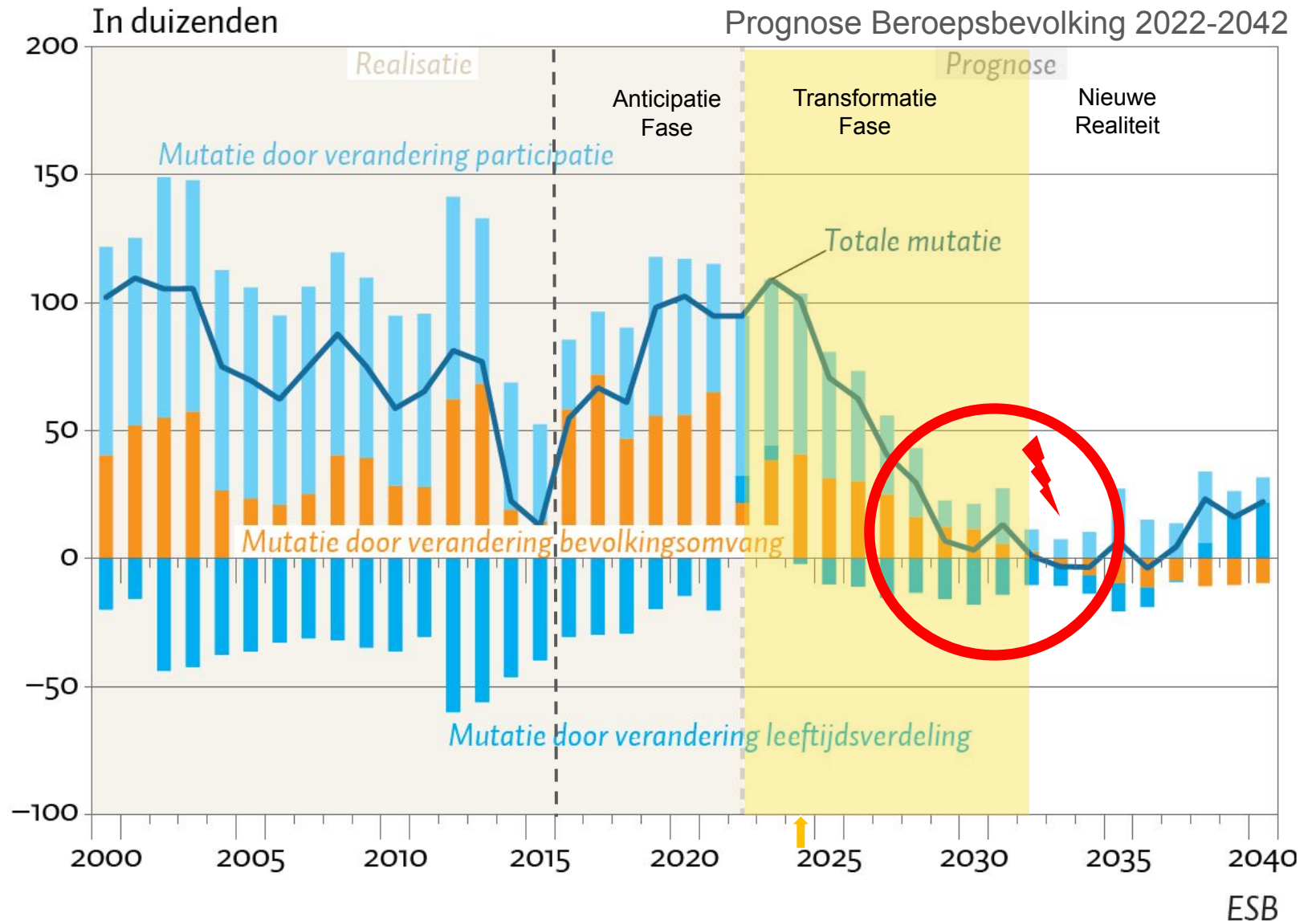
Data: CPB | ESB

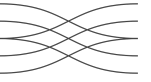
Prognoses Arbeitsmarkt





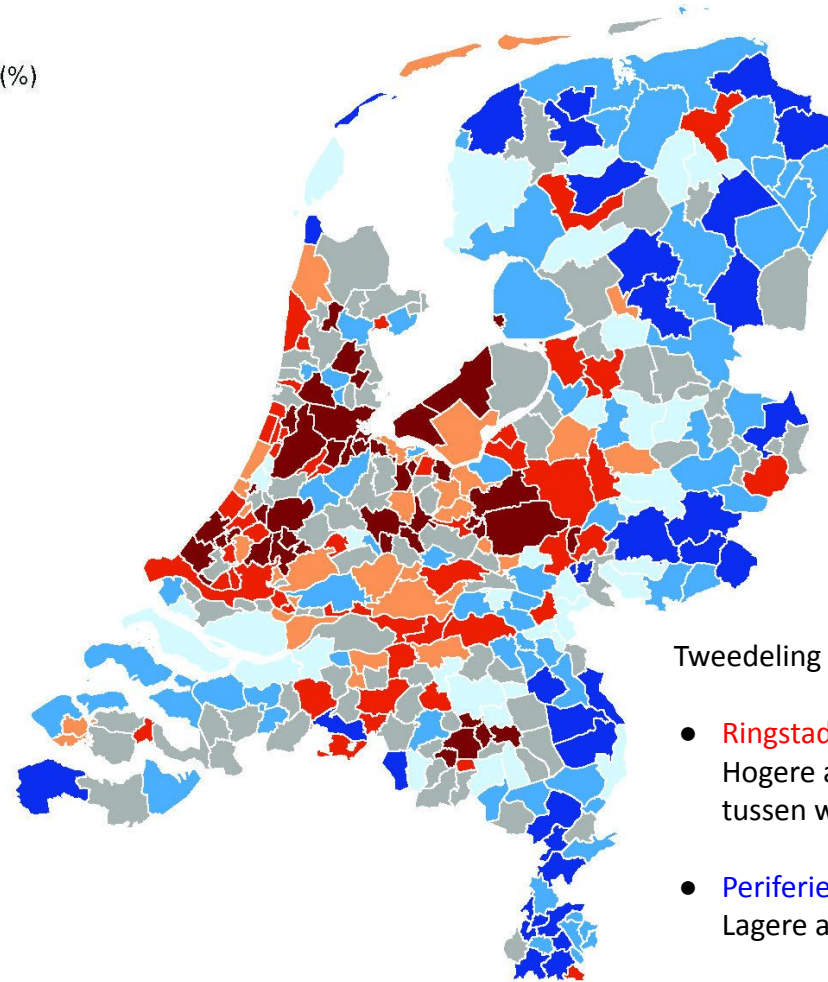
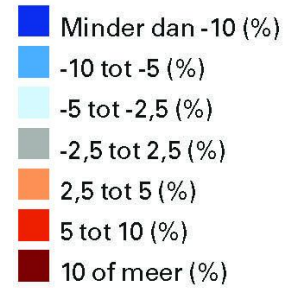
Snelle Transformatie
naar een beroepsbevolking
waar de 'rek' uit is





Concentratie Arbeid
Verschil Groei & Krimp groot
tussen Ringstad en Regio.

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

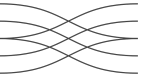


Tweedeling in beroepsbevolking neemt sterk toe:

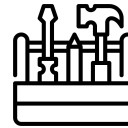
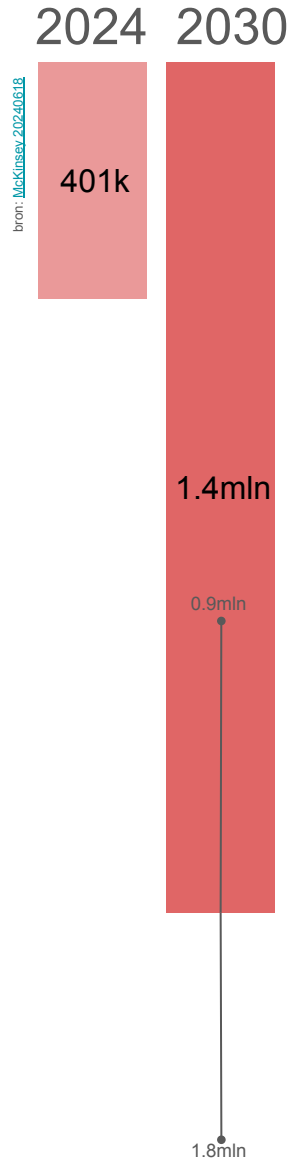
- **Ringstad:** Groeiende - relatief jonge - beroepsbevolking; Hogere arbeidsmobiliteit; Toenemende concurrentie tussen werkgevers & sectoren.
- **Periferie:** Krimpende - relatief oude - beroepsbevolking, Lagere arbeidsmobiliteit; Toenemende schaarste arbeid.

Bron: PBL/CBS.

Arbeitsmarkt NL. Prognose beroepsbevolking.



Snelle Transformatie
resulteert in
fors oplopende tekorten



Fysiek werk professionals
• tekorten ca. 100.000



Digitaal/technisch werk professionals
• tekorten ca. 105.000

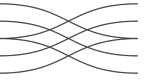


Healthcare & Social care professionals
• tekorten ca. 245.000



Voorzien
Complexe dynamieken

- **Het Stokt.** Met name “ingewikkelde” sectoren, disciplines, organisaties lopen vast; bedrijfsprocessen stokken, wacht- & leveringstijden lopen op, etc
- **Werkende neemt regie.** Stijging arbeidsmobiliteit, flexibilisering inzet naar passende werktijden & locatie, zelfredzaamheid, specialisering,..
- **Werkende valt vaker uit.** (Ziekte)verzuim neemt toe door oudere werkpopulatie, hogere werk/prive druk & uitval door urgentie privé-situatie
- **Prijs van arbeid stijgt.** Sectorale & professionele ‘shift’ o.b.v. waardegeneratie, arbeidsbesparende investeringen, en hogere consumptieprijzen. Aandachtspunt: salaris & reisbereidheid/-betaalbaarheid
- **“Flatliner” Economie.** Conjunctuurschommelingen worden minder volatiel door structurele krapte.
- **Onconventionele maatregelen.** Meer bereidheid & hoger acceptatie van onconventionele maatregelen & ‘wicked dynamics’.



Arbeidsmarkt

NS schrapt tienminutentrein door personeelstekort, meer ingrepen dreigen

Beroepsbevolking stukt.

Early warnings van onconventionele maatregelen

Niet veilig
Ketheltunnel bij Rotterdam uren dicht door ziek personeel

Jarenlange capaciteitsproblemen
'Politiebond roept op: eredivisie zonder publiek'

AMERSFOORT CS 7 WEKEN 'DICHT'



Een (maatschappelijke) dienstplicht is onontkoombaar

Anticiperen op de Arbeidsmarkt

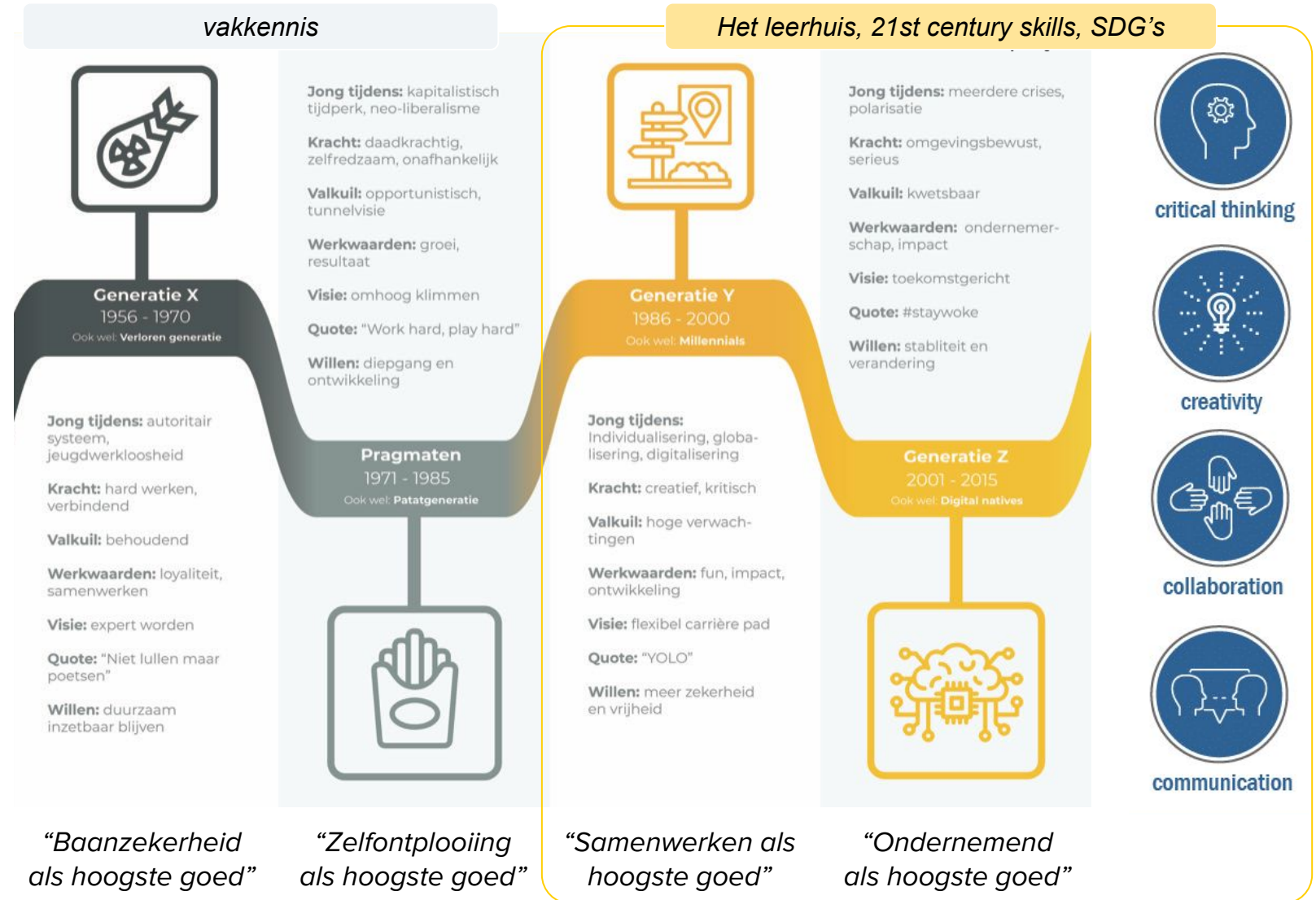
bart.gotte@futureflock.nl

Anticipatiekracht. Nieuwe generaties. Andere kwaliteiten.

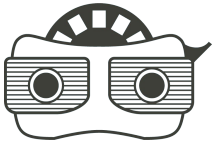


Toekomst van Werk

Generaties op de Werkvloer
Nieuwe generaties met andere perspectieven op basis van hun context.



Anticipatiekracht. Hoe ga *ik* mijn werk verricht krijgen?



Toekomst van Werk

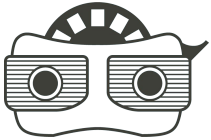
Individuele noodzaak om
Combineerbaar en flexibel
het werk laagdrempelig
verricht krijgen

Naast alles rondom het gezin:

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



Anticipatiekracht. Het Werk verricht krijgen.



Toekomst van Werk

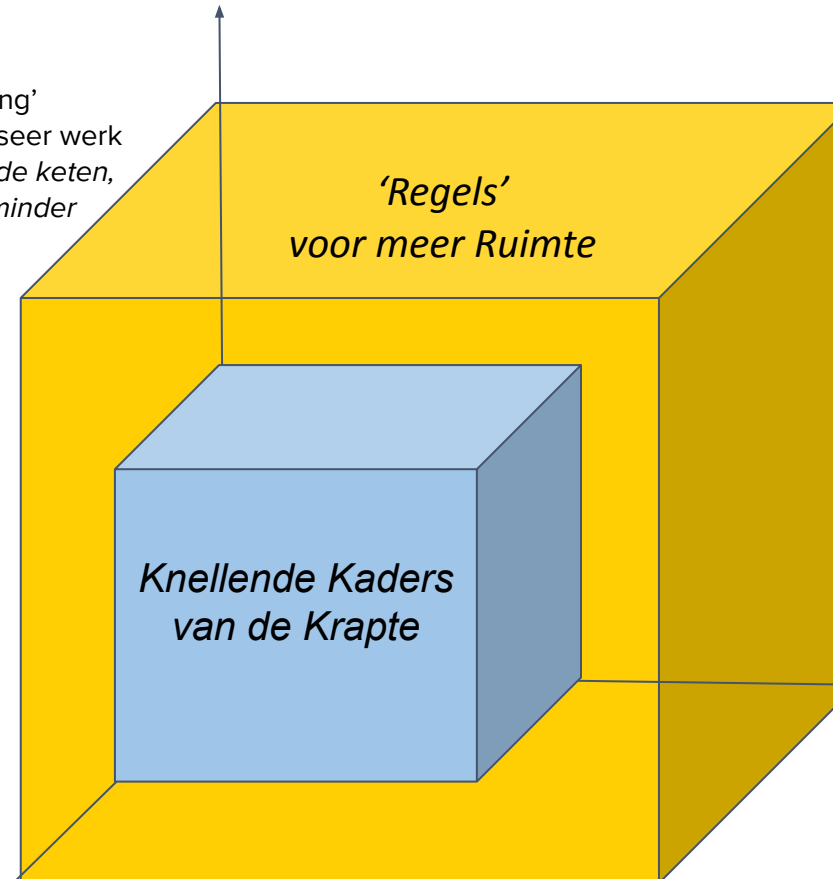
De arbeidsmarkt is niet krap.
Werk is krap georganiseerd

II. Hoe kunnen we productiever werken?

- ☐ Stop zinloze activiteiten
- ...
- ☐ Reduceer je 'taakopvatting'
- ☐ Vereenvoudig & centraliseer werk (o.a. schrap schakels in de keten, verlaag kwaliteit, biedt minder service, sector SSC's)
- ☐ Minder bureaucratie, regels, controle & kpi's
- ☐ **Minder barrières & structuren** (o.a. professionele beroepsgroepen, HR-functiehuis,...)
- ...
- ☐ Digitaliseer wat kan
- ...
- ☐ Flexibiliseer inzet
- ☐ Werk meer samen
- ☐ Investeer in meer vertrouwen
- ☐ **Ga taak- & skill gericht organiseren**

III. Hoe kunnen we langer werken?

- ☐ Minder (ziekte)verzuim
- ☐ Minder Parttime (o.a toeslagenva, koopkracht)
- ☐ Minder lang onderwijs volgen ([minder lesuren](#), vroegpluk)
- ☐ [Hogere](#) Pensioenleeftijd; Minder [vakantiedagen](#)
- ☐ Terug naar 6-daagse Werkweek



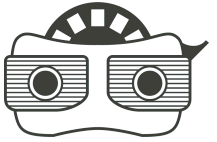
IV. Transformeer de vraag naar werk

'Niet al het werk mag, hoeft, kan, of loont meer!'

I. Hoe krijgen we meer werkenden?

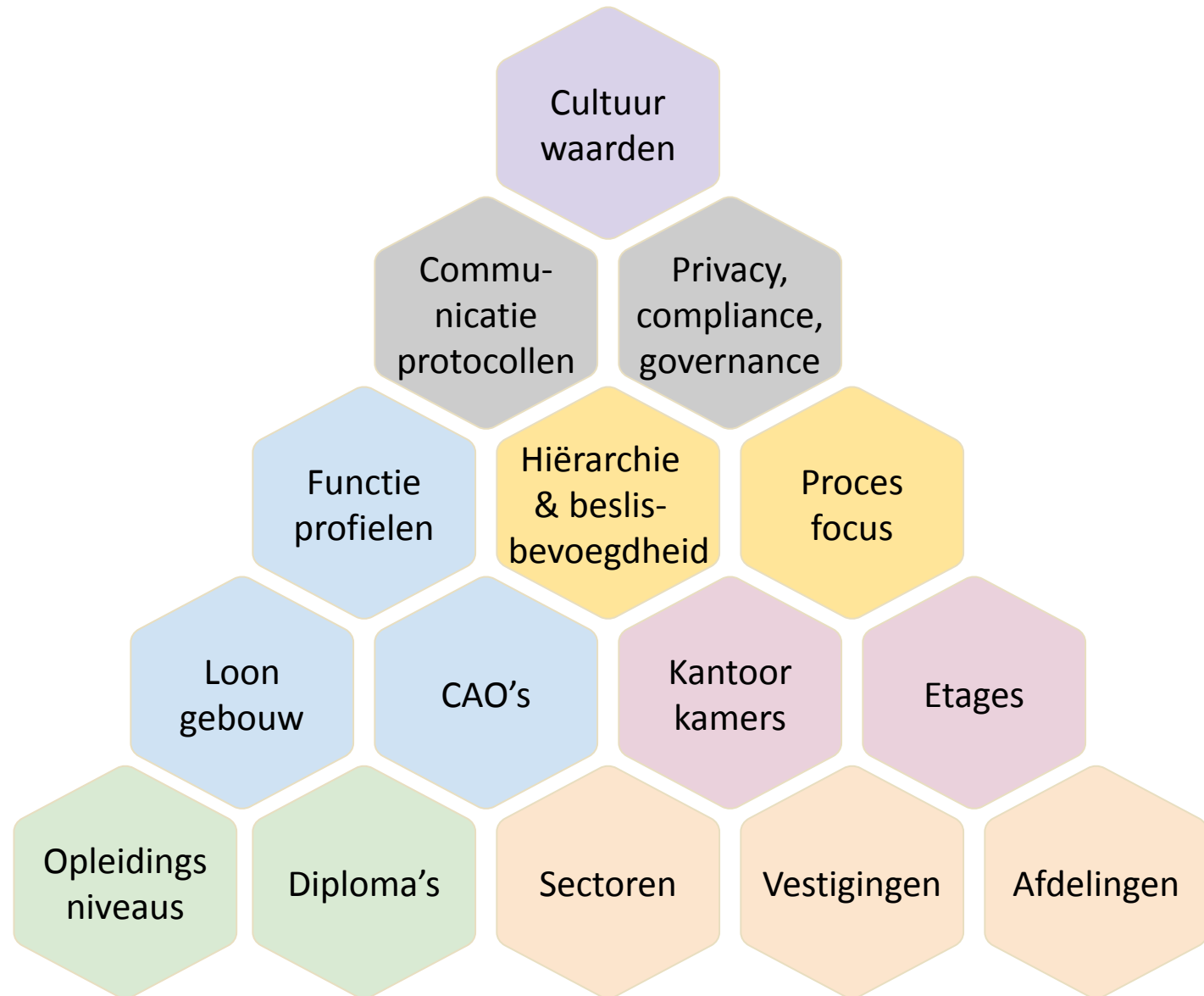
- ☐ Benut de "remote workforce"
- ☐ [Gerichte arbeidsmigratie](#)
- ☐ Inclusief werf-, aanname- & inkoopbeleid
- ☐ Benut potentieel dat 'graag meer uren zou werken'
- ☐ Vergroot arbeidsparticipatie

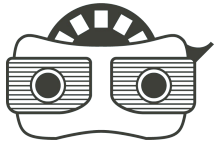
Anticipatiekracht. Het Werk verricht krijgen.



Toekomst van Werk

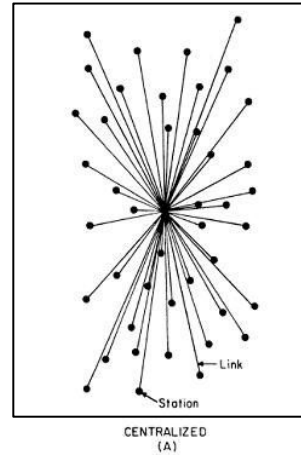
Transitie voorbij barrières..
Mag werk soepeler stromen?





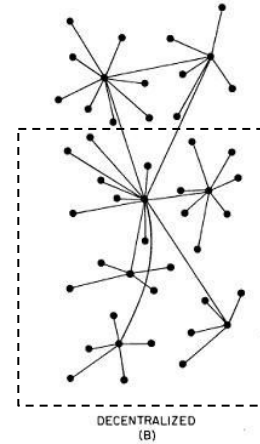
Toekomst van Werk

Structuur Van Bolwerk naar Netwerk



Bureaucratisch regime.

- Gesloten systeem
- Sterke interne oriëntatie
- Regels & Procedures
- Structuurrijkheid (Standaarden) & centralisatie
- Professionaliserings-cultuur
- Positioneel leiderschap (PDCA)



Flexibel regime.

- Open systeem
- Externe oriëntatie gericht op adaptatie door vaste teams
- Interne resultaatgerichtheid (BU's)
- Structuurvariatie (Maatwerk)
- 'Law of requisite variety' (balans tussen flexibiliteit & veranderlijkheid omgeving)



Netwerk regime.

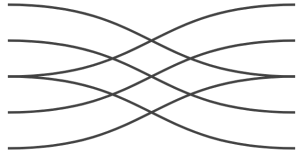
- Flux systeem
- Externe oriëntatie gericht op tijdelijk samenwerken
- Opgavegericht (purpose/bedoeling)
- Zelforganisatie
- Relaties als cruciale bouwsteen
- Gedistribueerd leiderschap



Ecosysteem regime.

- Complex systeem
- Externe oriëntatie gericht op 'flow'
- Opgavegericht (purpose/bedoeling)
- Autonomie & vrijheidsgraden
- Interactie als cruciale bouwsteen

Anders Organiseren. De 'liquid workforce'



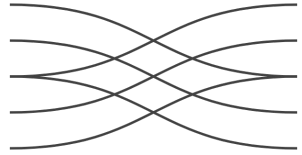
Arbeidsmarkt
in Transitie

Perspectief:
Vergroot Arbeidsmobiliteit

Principe.

In een structureel zeer krappe arbeidsmarkt,
moeten werkenden stromen daar waar werk het meest van waarde is...
(...zo snel en moeiteloos mogelijk als de omstandigheden daarom vragen)





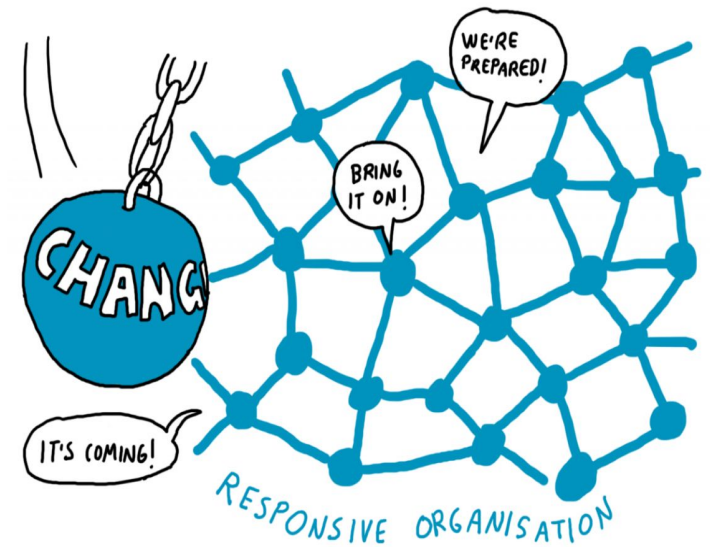
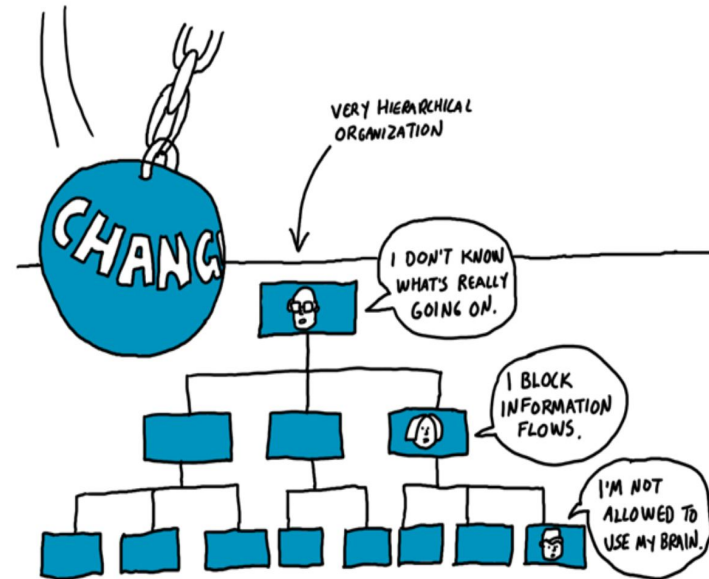
Arbeidsmarkt
in Transitie

Perspectief
Van Bolwerk naar Netwerk

Principe.

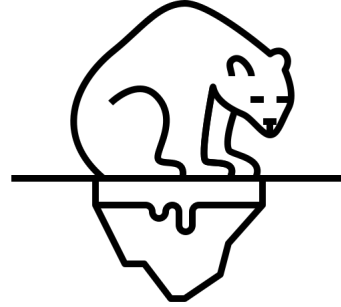
Investeren in 'schakelkracht' is een kerncompetentie als lifeline voor een complexe dynamische context:

Organiseren voor Transferable Skills



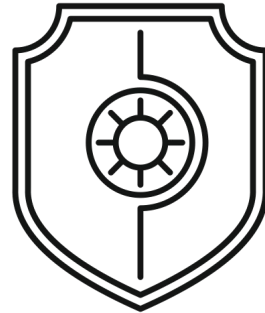


Proactief Leiderschap
Moedig anticiperen



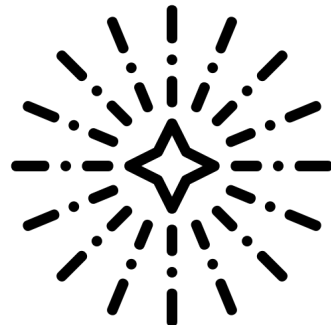
Wat houdt op te bestaan of kan weg?

- Wat wordt onhoudbaar?
- Waar is geen ruimte/tijd/geld meer voor?
- Wat wordt niet langer van waarde?
... En waarom houden we hier toch aan vast?



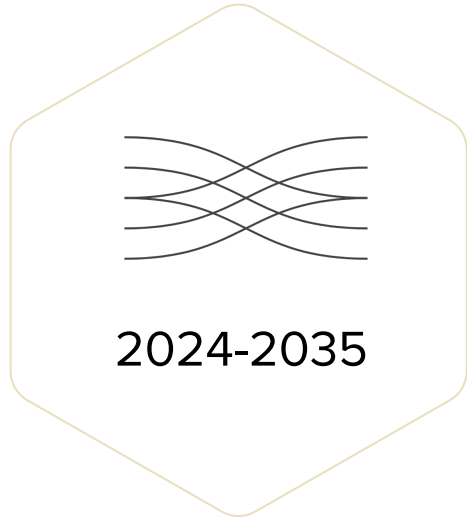
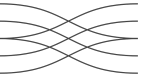
Wat blijft wel bestaan?

- Welke aannames, overtuigingen?
- Waar doen we zeker geen concessies op?
- Wat krijgt altijd prioriteit?



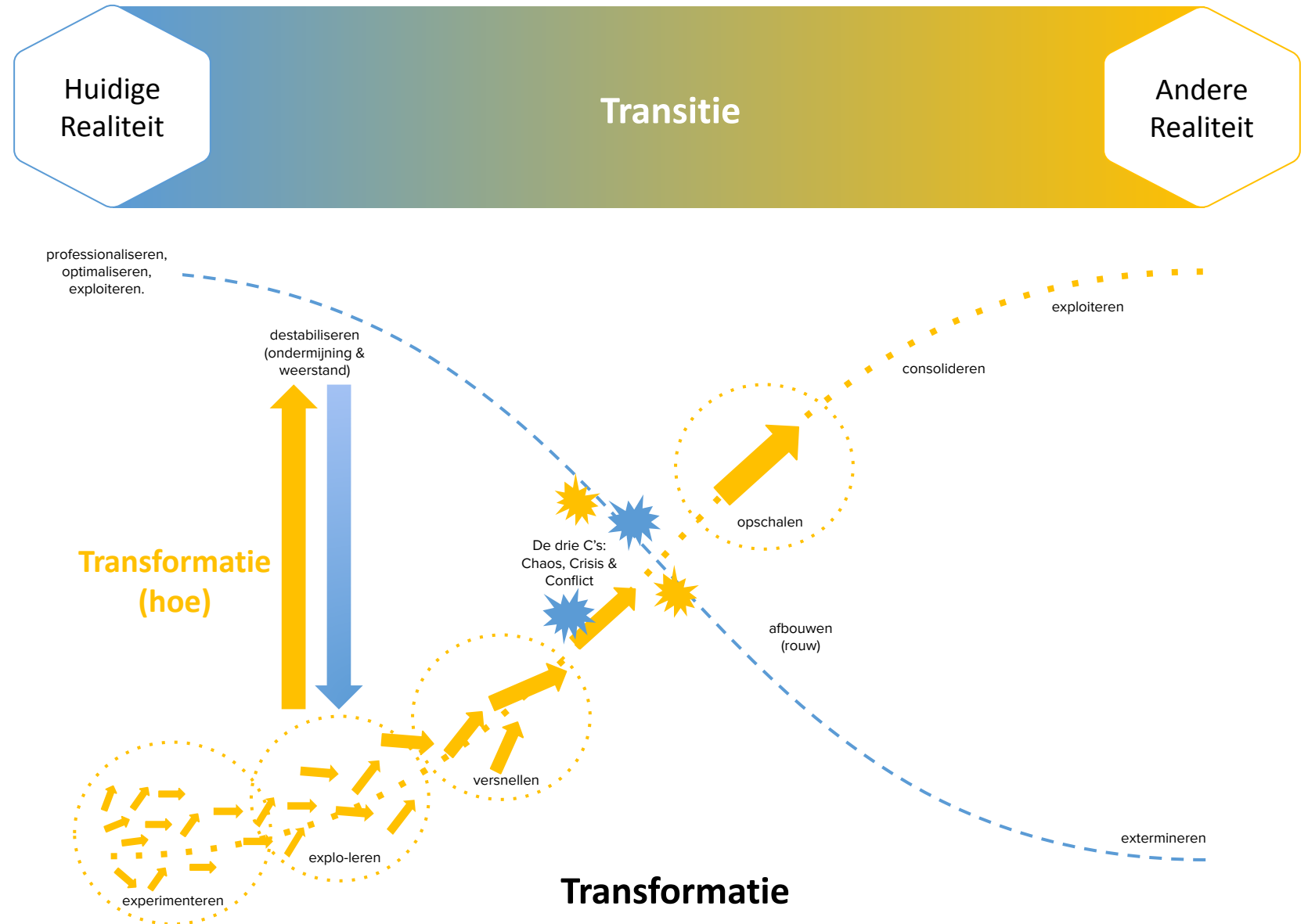
Wat gaat nog mogelijk worden?

- Technologieën?
- Toegankelijkheid/Betaalbaarheid?
- Offervaardigheid?



Transities & Transformatie.

Complex Krachtenspel tussen
Best Practice & Next Practice





Op naar een skillful perspectief
op de Gele Lijn!



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 transitiekunde, psychologie, en bedrijfskunde. 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](#).



Rijksoverheid

