



# The Future of Work |

[bart.gotte@futureflock.nl](mailto:bart.gotte@futureflock.nl)

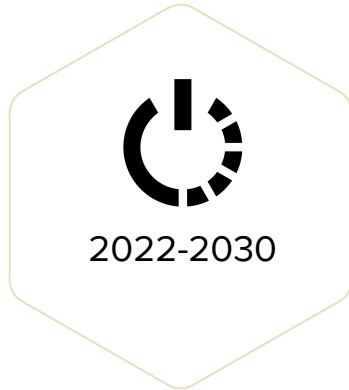
# De Toekomst van Werk. Programma Yellow cats.



## De Toekomst van Werk

### Programma

- 15:30 Welkom & Launch “*Hoe gaan we het werk verricht krijgen 2022-2027?*” (Ed)
- 15:45 De Toekomst van de Arbeidsmarkt (Bart)
- 16:15 Break Outs (reflectie)
- 16:30 De Toekomst van Werk (Bart)
- 17:00 Break Outs (reflectie)
- 17:30 Thinkshop: “Wat wordt de Employee Value Proposition 2022 - 2027?”
- 18:15 Reflectie
- 18:30 Afsluiting



Hoe gaan we het werk verricht krijgen?





# Perspectief op de Arbeidsmarkt

[bart.gotte@futureflock.nl](mailto:bart.gotte@futureflock.nl)



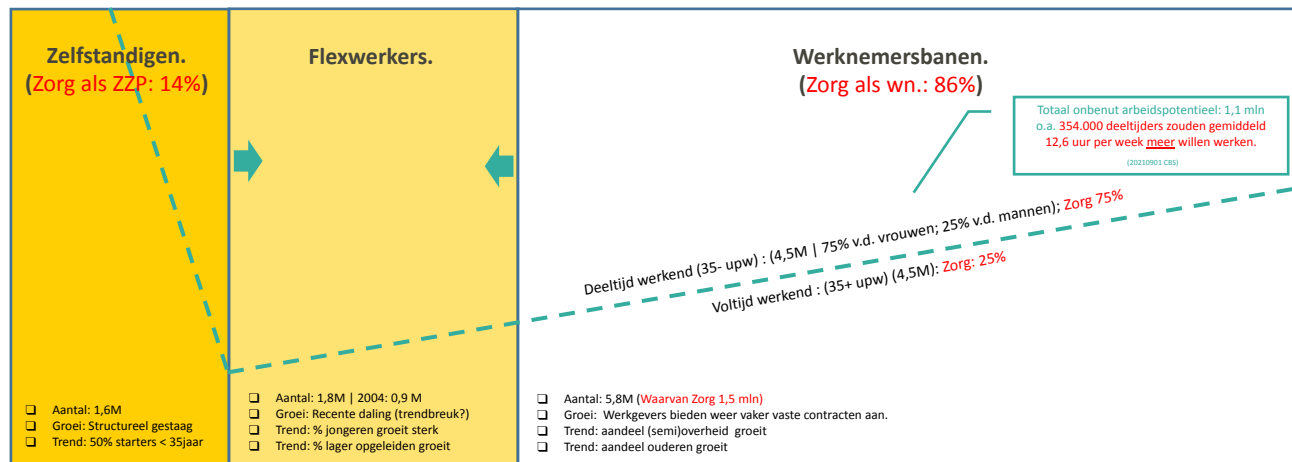


Krapte & Flexibilisering

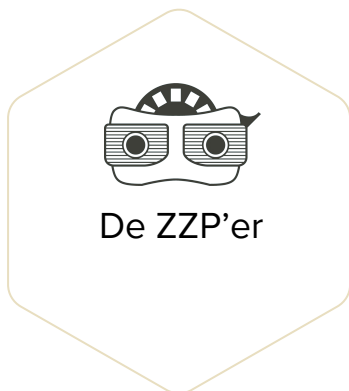
Toekomst v.d. arbeidsmarkt

Structureel krappere.  
Structureel grijzer.  
Structureel flexibeler.  
Meer werkzekerheid.

Beroepsbevolking: 9,4 miljoen | Record; **nieuwe #1: Zorgsector** AZW Sector  
 Participatiegraad: 71,8% | Record  
 Aantal Banen: 8,7 miljoen | Record  
 Vacatures: 371.000 | Vacaturegraad 43 (op 1000 banen); **Zorg: 32**  
 Werkloosheid: 277.000; 3,0% | HBO+: 1,9%. 45-75 jarigen: 1,9%. jongeren 7,4%; **Zorg: 19.500**



Bovenstaande gegevens zijn geclassificeerd op basis van hoofdincome. De werkelijke flexibilisering van de arbeidsmarkt is groter. Zo genereert een groeiende groep werknemers naast het inkomen ook inkomsten uit parttime zzzp-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.



## Robuuste groei # zzp'ers

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	<b>Energie-water</b> Bouw Logistiek,Zorg	<b>Bouw</b> Zorg Logistiek	<b>Bouw</b> Zorg Horeca	<b>Detailhandel</b> Logistiek Bouw, Zorg	<b>Bouw,Zorg, Logistiek</b>	

Prognose o.b.v. jaarlijkse groei 7%

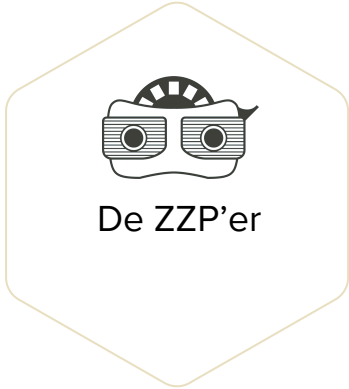
20220101 KvK Bedrijvendynamiek (Jaaroverzicht)

### Trendensen & Transities

- 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



## Gig-worker

(Nog) onder de radar.  
'liquid workforce'

### The gig economy in the Netherlands

**Taxi drivers**  
... are mostly men,  
... work many hours, on average a little over 40h a week for a platform,  
... are relatively often unhappy with their work,  
... and earn the most of all gig workers.

**Food delivery**  
... are relatively young,  
... are often very happy with this work,  
... but do not wish to continue it for a long time (1-2 year)  
... and the median number of hours worked a week is 10.

**Domestic workers**  
... are mostly women,  
... earn the least,  
... are relatively often unhappy with their work  
... and do not wish to continue this work for long (1-2 year).

**Hospitality workers**  
... make up 5% of all gig workers,  
... and are often sent to work as substitute in regular teams.

**Size and income**  
Approximately **0.4%** of the working population (approximately **34,000** people) is a 'gig worker': they perform physical labour and give assignments through apps and websites.

other (57%) e.g. hospitality, construction workers	food delivery (34%)
taking pictures (11%)	cleaning (11%)
passenger transport (8%)	

The **average gig worker** works 11 hours a week and earns €300 per month. This means a median hourly rate of €27. However, there are big differences between the workers.

**Growth and potential**  
Owing to the rise of the internet and smart phones, the gig economy has seen a strong growth.

**customer:** easy and quick to order a taxi or food

**gig worker:** easily indicate availability through an app

app improves match supply and demand

Most platforms are currently loss-making and try to gain market share. They strive to double in size in just a few years. If matching supply and demand becomes more expensive because of developments in laws and regulations, this could curb the growth.

**Division of work: 3 forms**

- platform selects worker
- customer selects from a group of potential workers
- worker who responds first, gets the gig

**Determining rate: 3 situations**

- determined by platform
- determined by customer
- determined by worker

**Implications**  
To what extent is working in the gig economy different than existing work, and what are its legal implications? Due to the diversity of the gig workers, not every gig worker experiences the same implications. Therefore, a theme has been identified for each type of gig worker. These are expounded in Chapter 2 of the accompanying report.

**Implication themes:** Classification, Employment intermediation, Precarious work, Fragmentation







De Toekomst van Werk

### Stapelbanen:

Variatie & Ontwikkeling  
Specialisatie van Werk  
Verkenning zzp-schap

## 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.

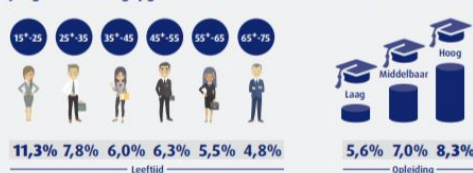
Aantal mensen dat banen combineert groeit gestaag



Vrouwen combineren relatief vaker banen



Jongeren en hoogopgeleiden combineren relatief vaker banen



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
- Bedrijfskanten werken niet goed samen
- Meer reiskosten, beperkt fiscaal aftrekbaar

**Gevolgen werkgevers**

- Geen zicht op tijden bij andere werkgever
- Kan medewerker moeilijker inzetten
- Verliest inzet medewerker door uitval oplopen 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



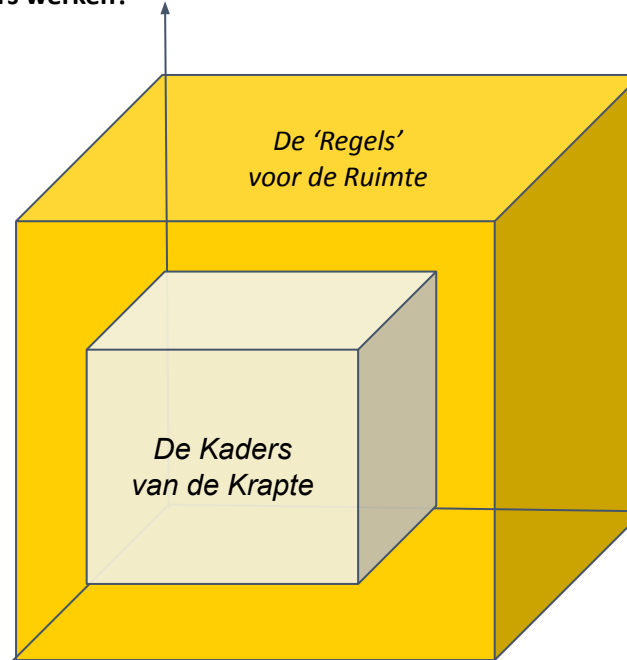


Krapte?  
Zoek naar Ruimte!

**De Arbeidsmarkt is krap.**

Hoe kunnen we  
het werk verricht krijgen?

Hoe kunnen we anders werken?



Hoe krijgen we  
meer werkenden?

Hoe kunnen we  
langer werken?



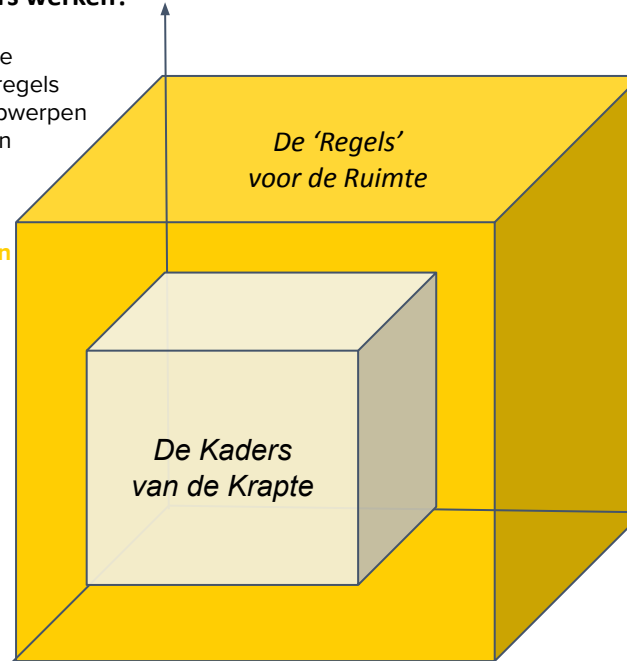
Krapte?  
Zoek naar Ruimte!

## De Arbeidsmarkt is niet krap.

Bias & Barrières slopen om  
het werk verricht te krijgen?

### 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



### Hoe kunnen we langer werken?

- Minder Parttime (zonder angst voor werkloosheid?)
- Hogere Pensioenleeftijd (vroegpensioen?)
- Terug naar 6-daagse Werkweek (30-urige 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
- ...3,4 miljoen beschikbaren



Reflectievragen

**Break Outs.**

Bespreek met elkaar de geschetste ontwikkelingen:

- Wat herken je vanuit je eigen context/organisatie wel/niet; waarom?
- Wat vind je positieve/negatieve ontwikkelingen; waarom?
- Welke mogelijkheden/onmogelijkheden zie je om te anticiperen op de arbeidsmarkt?



# Perspectief op het Werk

[bart.gotte@futureflock.nl](mailto:bart.gotte@futureflock.nl)

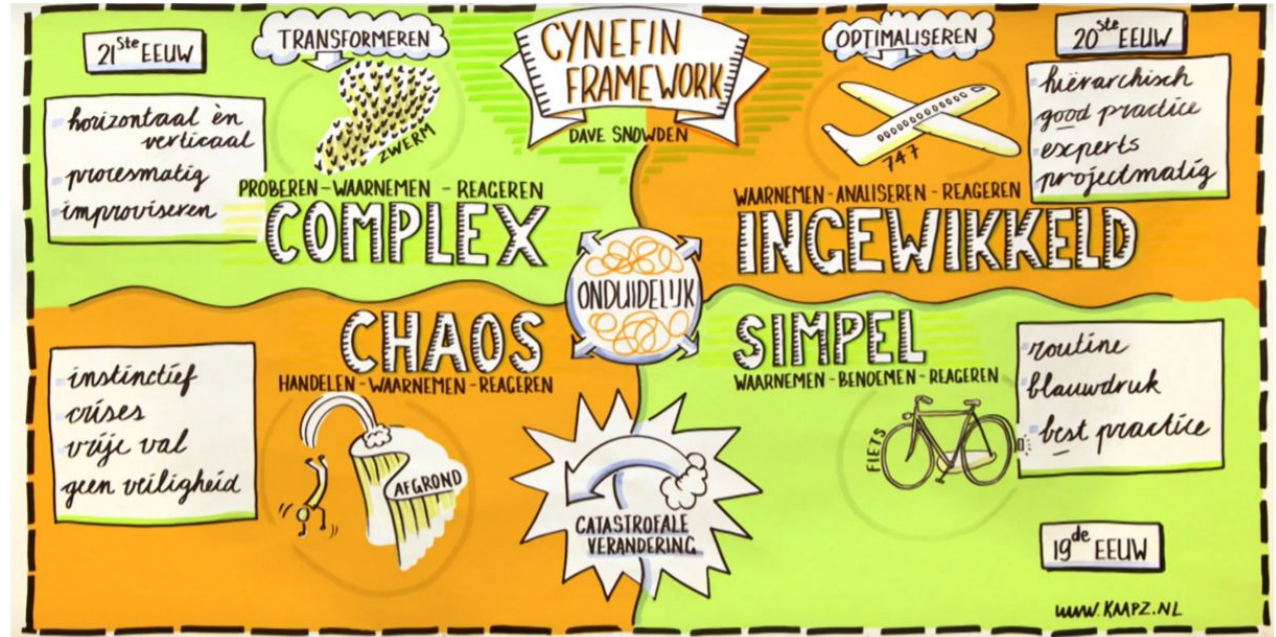




De Toekomst van Werk

Complexer Werk.

Valt er nog wat te Explo-leren?



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



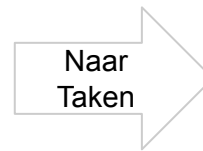
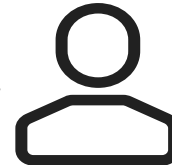
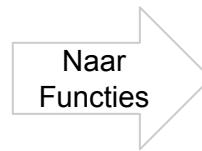
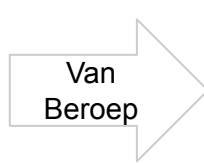


## De Toekomst van Werk

### Specialisatie

Gecompliceerd & complex  
werk stuwt specialisatie.

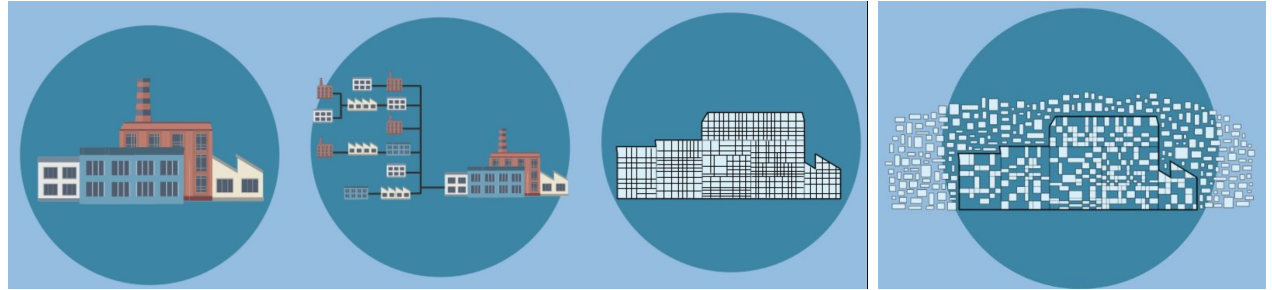
- AOA Verpleegkundige
- Algemeen Militair Verpleegkundige
- Ambulanceverpleegkundige
- Anesthesieverpleegkundige
- Brandwondenverpleegkundige
- CCU-verpleegkundige
- Colonicareverpleegkundige
- Decubitusverpleegkundige
- Dermatologieverpleegkundige
- Diabetesverpleegkundige
- Dialyseverpleegkundige
- Endoscopieverpleegkundige
- Geriatisch verpleegkundige
- GGZ verpleegkundig specialist
- Gipsverbandmeester
- Hartkatheterisatieverpleegkundige
- Hartfalenverpleegkundige
- Hematologieverpleegkundige
- High care-verpleegkundige
- IC-verpleegkundige
- IC-Kinder verpleegkundige
- IC-Neonatologie verpleegkundige
- Kinderastmaverpleegkundige
- Kinderlongverpleegkundige
- Kinderverpleegkundige
- Longverpleegkundige
- Maag-, darm- en leververpleegkundige
- Mammacareverpleegkundige
- Medisch traumateam-verpleegkundige
- Medium Cardiac Care Verpleegkundige
- Medium care-verpleegkundige
- Multiple Scleroseverpleegkundige
- Neonatologieverpleegkundige
- 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 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 vliegreun: 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

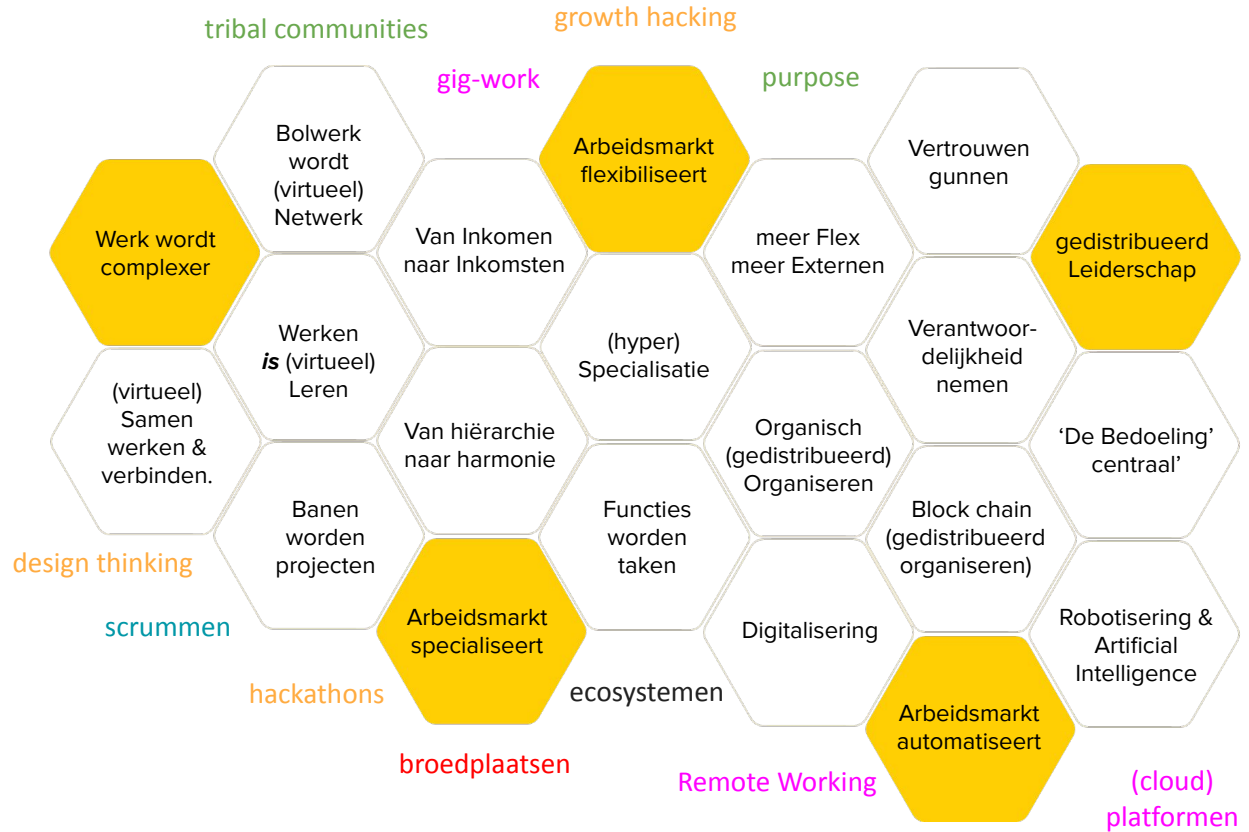


# De Aard van het Werk. Faciliteren door Schakelkracht.



De Toekomst van Werk

Schakelen op diverse fronten.





## Reflectievragen

**Break Outs.**

Bespreek met elkaar de geschetste ontwikkelingen:

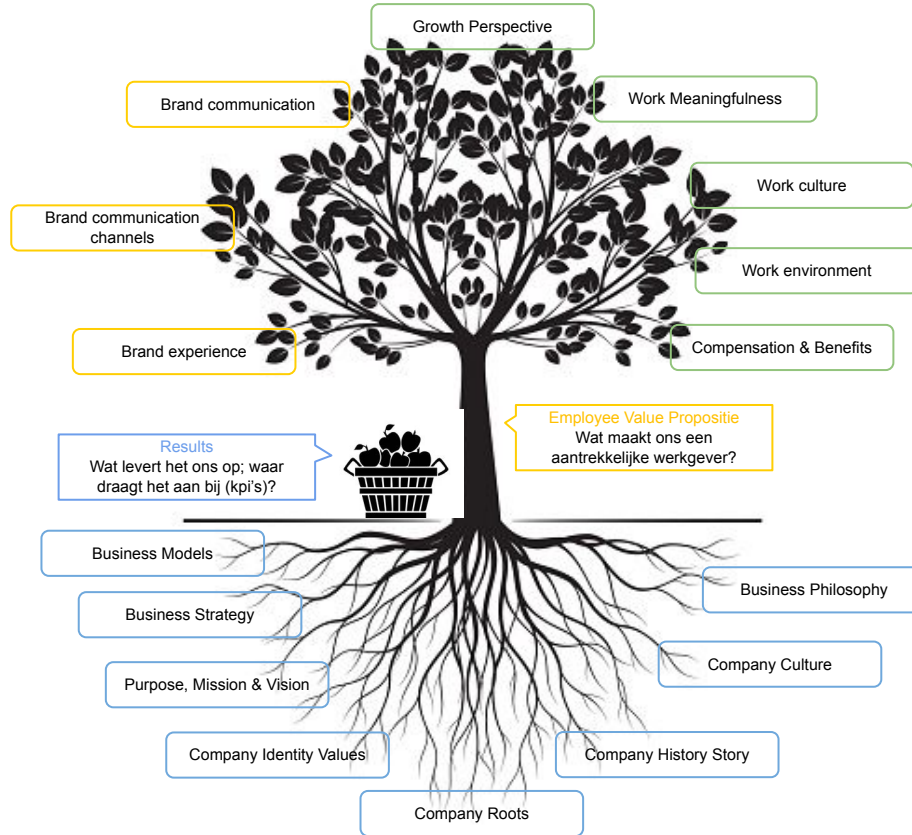
- Wat herken je vanuit je eigen context/organisatie wel/niet; waarom?
- Wat vind je positieve/negatieve ontwikkelingen; waarom?
- Welke mogelijkheden/onmogelijkheden zie je om te anticiperen?



Employee branding

## Employee Value Proposition

Wat heb je te bieden?  
Spreekt dat aan?  
Waar blijkt dat wel/niet uit?



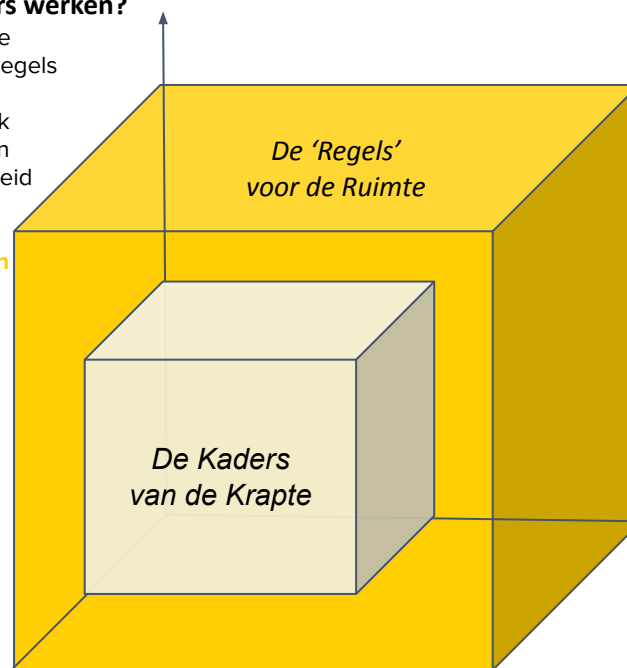


Krapte?  
Zoek naar Ruimte!

**De Arbeidsmarkt is  
(nog niet) krap.**  
We hebben haar krap  
georganiseerd.

## Hoe kunnen we anders werken?

- minder bureaucratie
- minder controle & regels
- minder barrières
- minder zinloos werk
- meer automatiseren
- bredere inzetbaarheid
- meer plezier
- meer vertrouwen
- anders organiseren**



## Hoe kunnen we langer werken?

- Minder Parttime (**zonder angst voor werkloosheid?**)
- Hogere Pensioenleeftijd (**vroegpensioen?**)
- Terug naar 6-daagse Werkweek (**30-urige werkweek?**)

## Hoe krijgen we meer werkenden?

- Werf op leren ipv ervaring
- 'remote' werkers
- Werkloze Migranten
- Werkloze Jongeren
- Werklozen met afstand tot arbeidsmarkt
- Beschikbare zzp'ers/flex'ers
- Deeltijders met 12upw meer
- ...3,4 miljoen beschikbaren





## De Toekomst van Werk

Focus op  
Outcome door Throughput  
Ecosystemen, Leerklimaat,  
Collaboration, Agility, etc.



“In een vloeibaar modern leven zijn geen permanente afspraken, en elk verbond dat we wel aangaan, moet losjes worden aangegaan zodat deze op elk moment kunnen worden ontbonden, zo snel en moeiteloos mogelijk, voor het geval de omstandigheden veranderen.”

*Zygmunt Bauman | Filosoof 1925 - 2017*



FORESIGHT &amp; STRATEGY



## Over FUTUREFLOCK

*Foresight & Strategy.*

Wij zijn een bureau voor toekomstige zaken. Betere toekomst 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](https://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, ontwikkeld 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

