

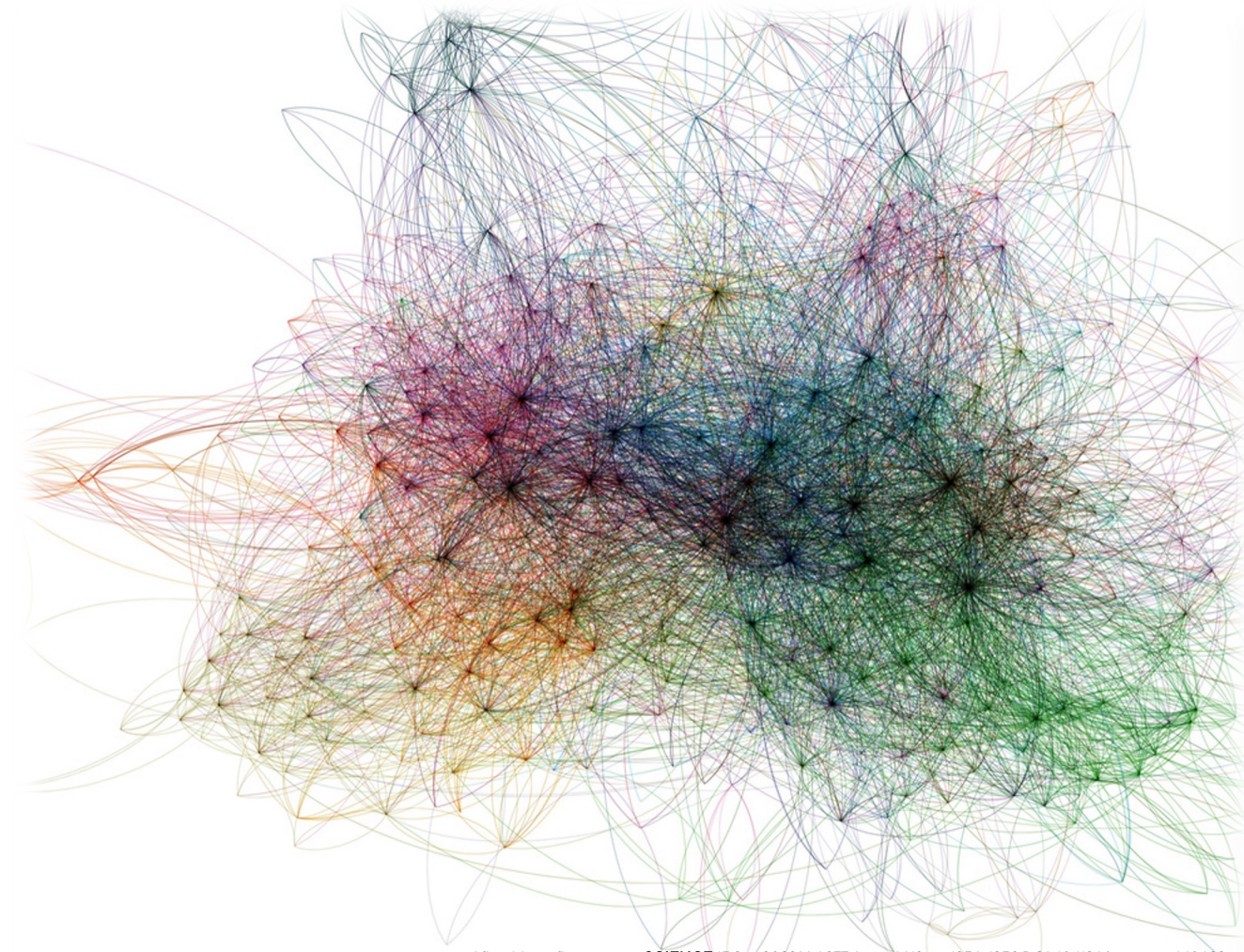


Word ik overbodig?

Opgaven voor de regionale
arbeidsmarkt 2023-2027

Dr. Arjen Edzes

Groningen, 15 juni 2023



Afbeelding afkomstig van **SCIENCE** 15 Sep 2022 Vol 377, Issue 6612 pp. 1256-1258 DOI: 10.1126/science.add0692

AI: Wat zijn de belangrijkste ontwikkelingen die de Nederlandse arbeidsmarkt de komende 20 jaren beïnvloeden?

- Technologische vooruitgang
- Vergrijzing
- Noodzaak voor nieuw vaardigheden
- Zelfstandige arbeid neemt toe
- Verandering in aard van werk

Als AI-taalmodel heb ik geen mening of visie, maar ik kan u zo goed mogelijk de informatie geven die ik heb verzameld over de verwachte ontwikkelingen op de Nederlandse arbeidsmarkt in de komende 20 jaar. Enkele van de belangrijkste ontwikkelingen zijn:

- 1. Technologische vooruitgang:** Kunstmatige intelligentie, robots en automatisering zullen op steeds meer plekken taken en banen overnemen die voorheen door mensen werden uitgevoerd.
- 2. Vergrijzing van de beroepsbevolking:** Er komen steeds meer oudere werknemers en minder jongere werknemers. Dit kan de vraag naar bepaalde soorten banen beïnvloeden.
- 3. Noodzaak om nieuwe vaardigheden te verwerven:** Flexibiliteit en aanpassingsvermogen zal steeds belangrijker worden, zodat werknemers zich kunnen aanpassen aan de veranderende arbeidsmarkt. Scholing en bijscholing worden daarom ook belangrijker.
- 4. Zelfstandige arbeid neemt toe:** Meer mensen kiezen voor freelancen of zelfstandig ondernemerschap, wat leidt tot meer flexibiliteit en innovatie, maar ook tot onzekerheid over inkomsten en arbeidsvoorwaarden.
- 5. Verandering in de aard van werk:** Omdat technologie en automatisering bepaalde banen overnemen, wordt er meer nadruk gelegd op werk dat uniek menselijk vermogen vereist, zoals leiderschap, communicatie, samenwerking en creativiteit

Drie hypothesen

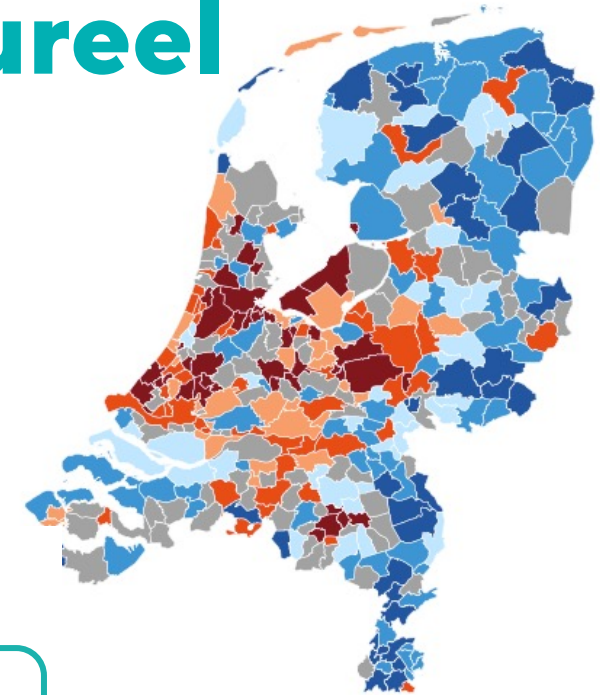
- Hypothese 1: Taken verdwijnen / Banen verdwijnen
- Hypothese 2: Er komen nieuwe taken bij / Er komen nieuw banen bij
- Hypothese 3: Productiviteit neemt toe (vooral in het middensegment op de arbeidsmarkt)



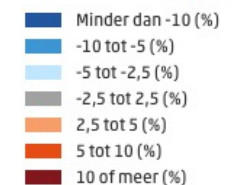
Personeelsschaarste is structureel

1. Groei van de beroepsbevolking vlakt af
 1. Nog beetje winst door verandering participatie
 2. Na 2030 daling door verandering bevolkingsomvang
 3. Vergrijzing

2. Noord-Nederland loopt daarin voorop.



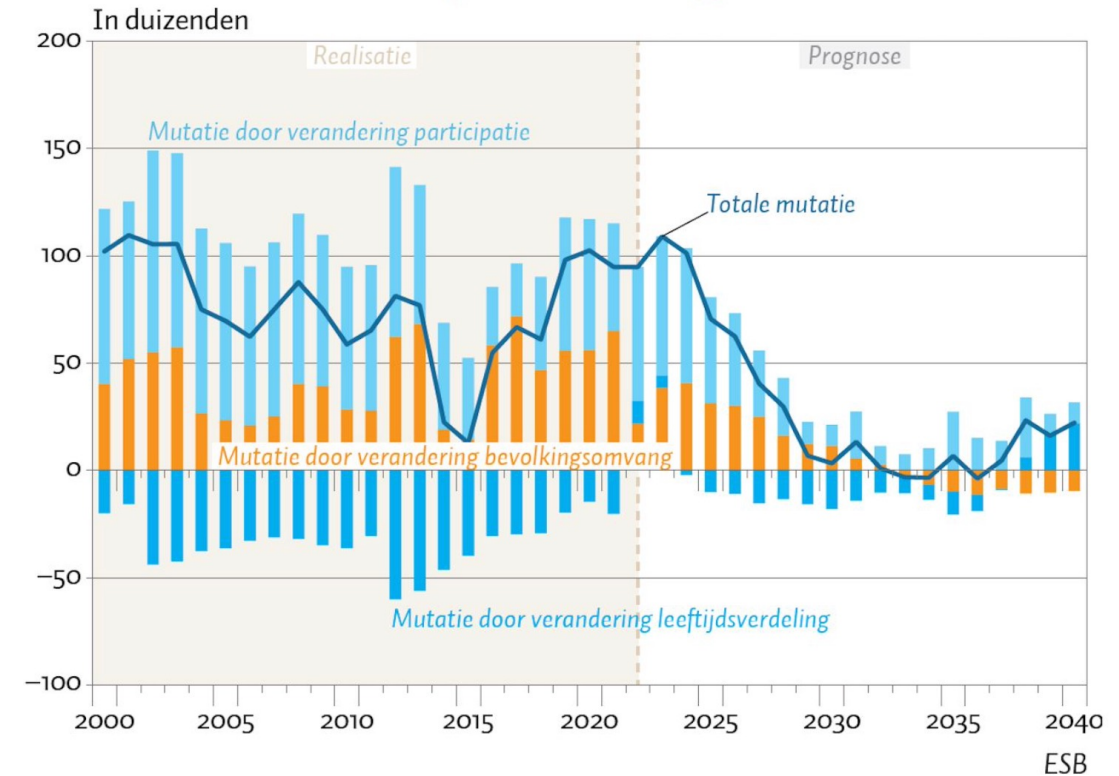
Bevolkingsprognose 20-65 jaar. (CBS/PBL, 2022)	2025	2030	2035	2040	2045	2050	Totaal
Nederland	10 474,3	10 453,1	10 358,9	10 320,1	10 463,4	10 657,3	183
Groningen	353,2	345,4	331,3	319,3	315,3	316,1	-37,1
Fryslân	362,8	351,9	339,2	329,3	328,3	329,0	-33,8
Drenthe	271,3	262,1	253,3	247,6	248,5	251,3	-20
NNL	987,3	959,4	923,8	896,2	892,1	896,4	-90,9



Personeelsschaarste is structureel

1. Groei van de beroepsbevolking vlakkt af
 1. Nog beetje winst door verandering participatie
 2. Na 2030 daling door verandering bevolkingsomvang
 3. Vergrijzing

Groei van de beroepsbevolking



Meer doen met minder mensen

1. Slimmer produceren
2. Slimmer leren
3. Slimmer organiseren
4. Slimmer matchen

Focus **Het Raderwerk**

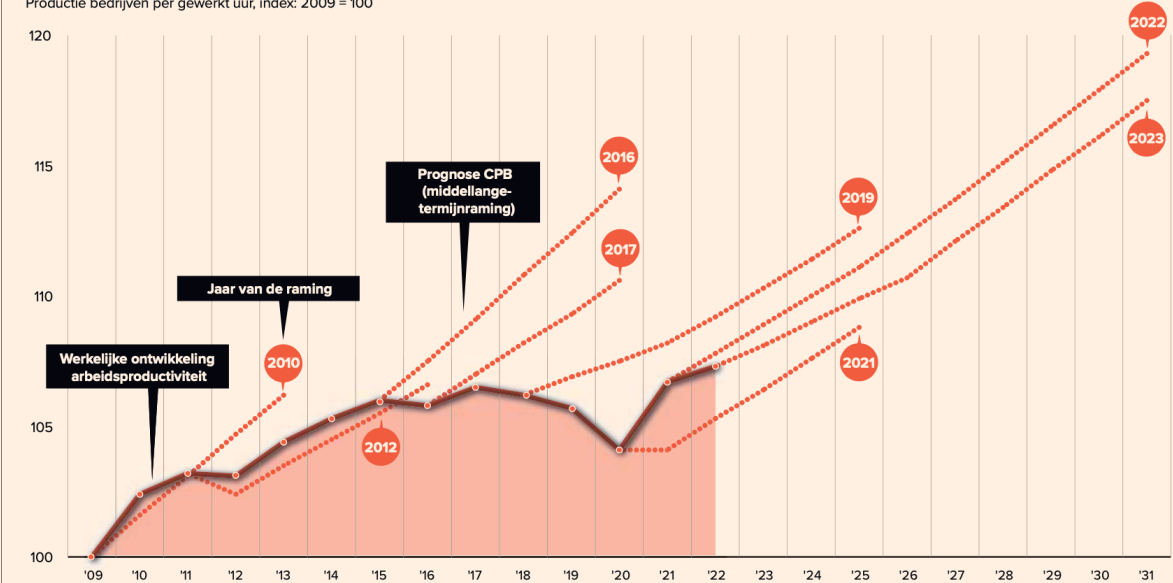
Tijd van steeds meer werken voorbij, het moet productiever



Mathijs Bouman

Groei arbeidsproductiviteit valt telkens tegen

Productie bedrijven per gewerkt uur, index: 2009 = 100

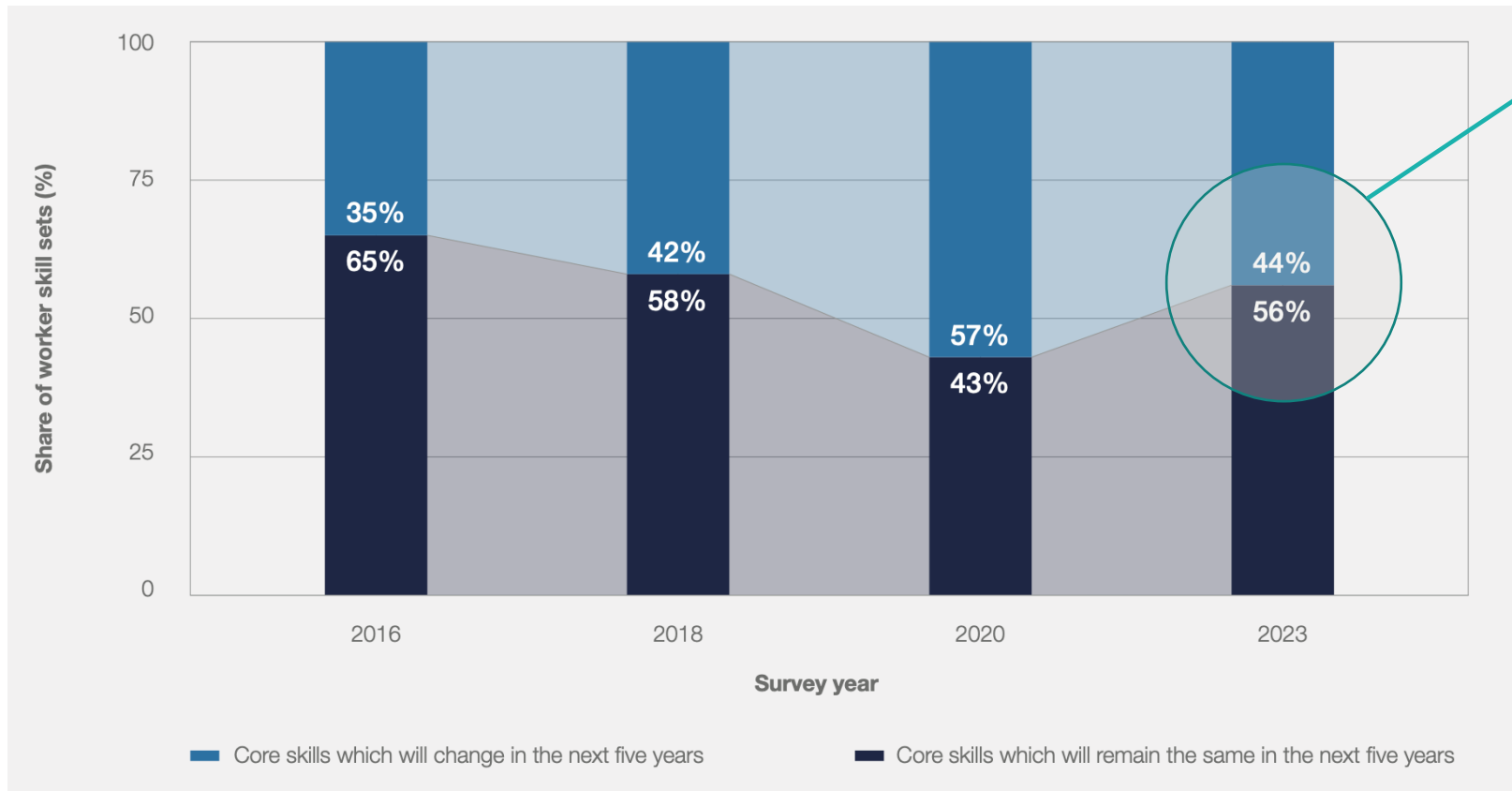


© FD | CM | Bron: CPB



2023 European Year of Skills

Verandering van benodigde skills



44% van de set aan vaardigheden verandert in de komende vijf jaren



Verandering van benodigde skills

1. 80 % van Amerikaanse beroepsbevolking zal minimaal 10% van de vaardigheden zien veranderen (en 20% minimaal 50%)

WORKING PAPER

GPTs are GPTs: An Early Look at the Labor Market Impact Potential of Large Language Models

Tyna Eloundou¹, Sam Manning^{1,2}, Pamela Mishkin^{*1}, and Daniel Rock³

¹OpenAI

²OpenResearch

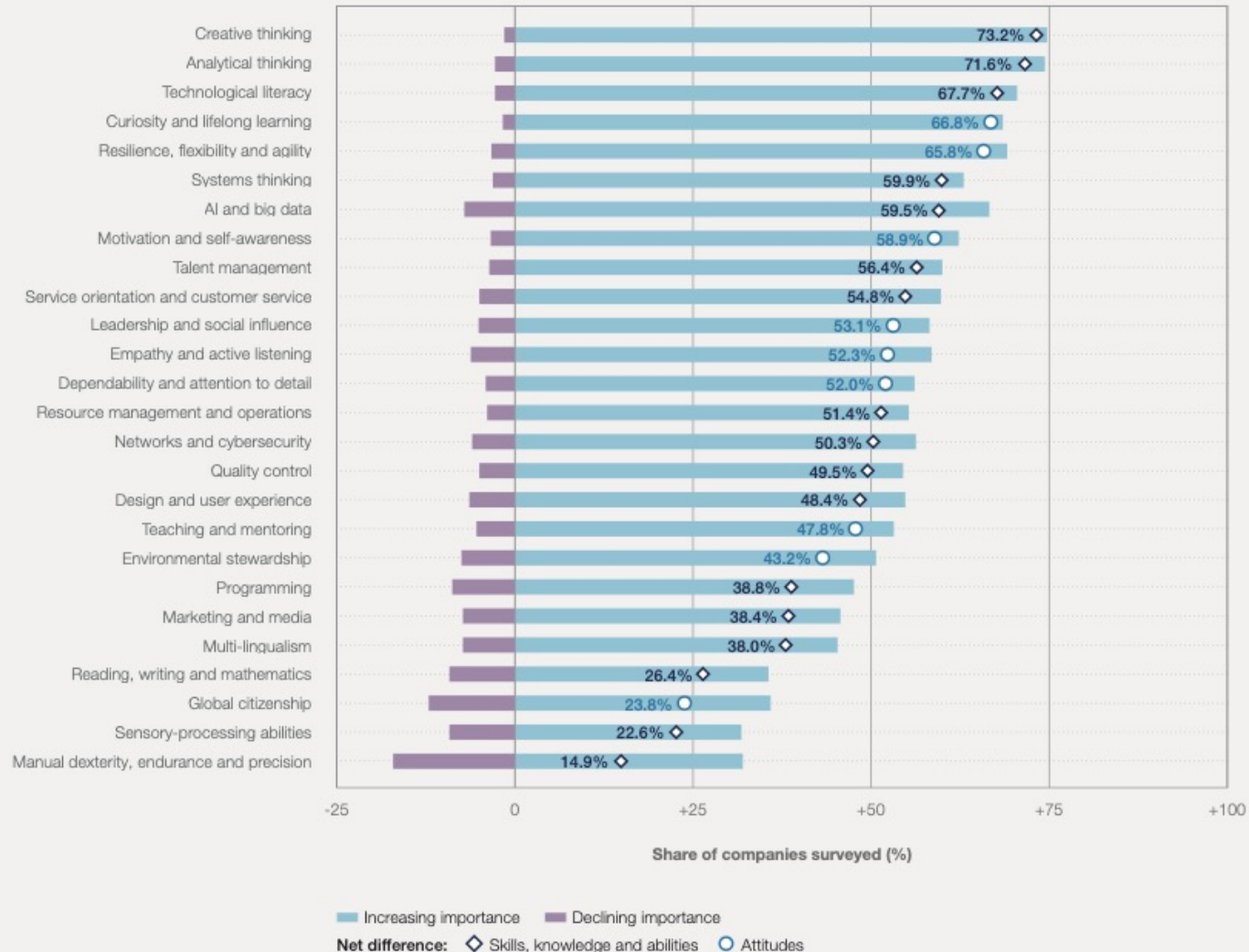
³University of Pennsylvania

March 27, 2023

Abstract

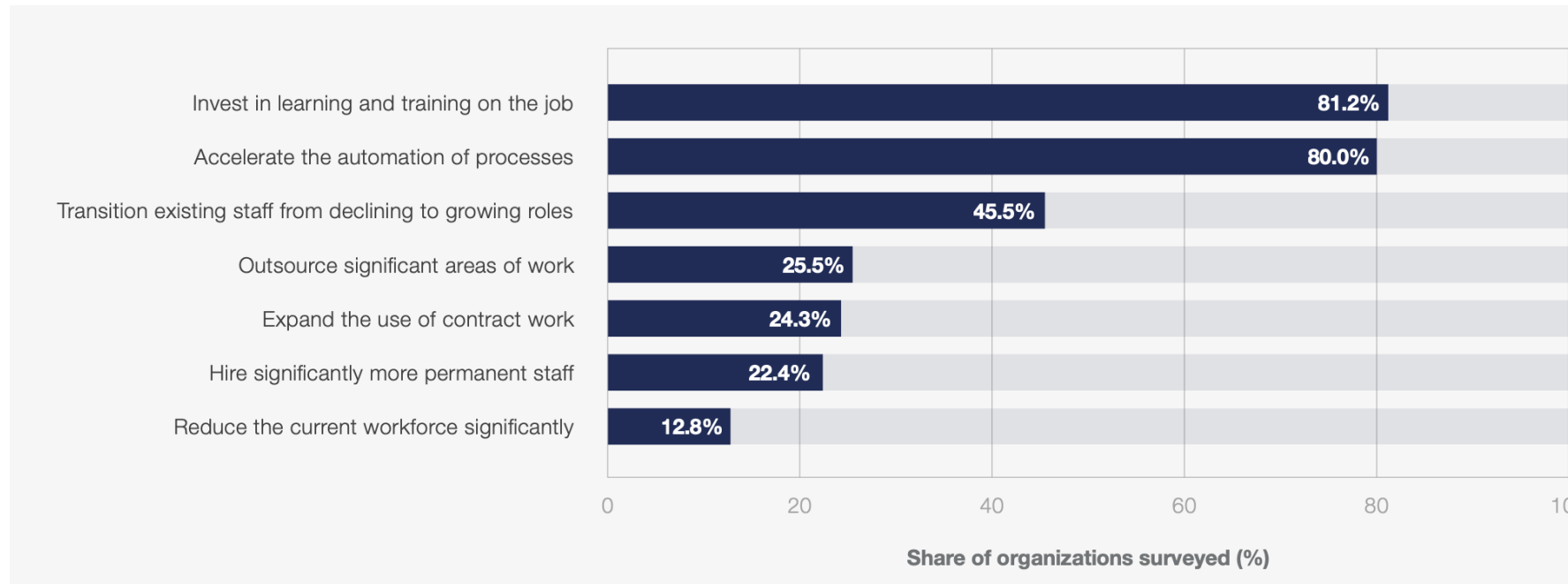
We investigate the potential implications of large language models (LLMs), such as Generative Pre-trained Transformers (GPTs), on the U.S. labor market, focusing on the increased capabilities arising from LLM-powered software compared to LLMs on their own. Using a new rubric, we assess occupations based on their alignment with LLM capabilities, integrating both human expertise and GPT-4 classifications. Our findings reveal that around 80% of the U.S. workforce could have at least 10% of their work tasks affected by the introduction of LLMs, while approximately 19% of workers may see at least 50% of their tasks impacted. We do not make predictions about the development or adoption timeline of such LLMs. The projected effects span all wage levels, with higher-income jobs potentially facing greater exposure to LLM capabilities and LLM-powered software. Significantly, these impacts are not restricted to industries with higher recent productivity growth. Our analysis suggests that, with access to an LLM, about 15% of all worker tasks in the US could be completed significantly faster at the same level of quality. When incorporating software and tooling built on top of LLMs, this share increases to between 47 and 56% of all tasks. This finding implies that LLM-powered software will have a substantial effect on scaling the economic impacts of the underlying models. We conclude that LLMs such as GPTs exhibit traits of general-purpose technologies, indicating that they could have considerable economic, social, and policy implications.

Welke vaardigheden nemen in belang toe



Personele strategieën 2023-2027

Slimmer produceren | Slimmer leren | Slimmer organiseren | Slimmer matchen

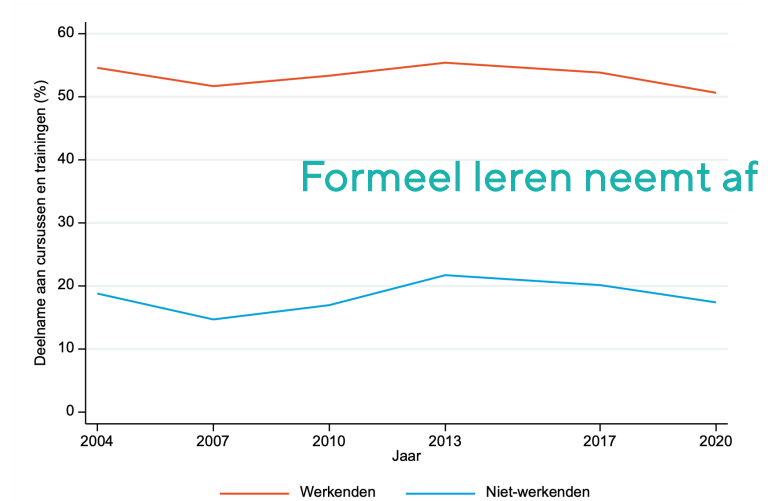


Leren ontwikkelen

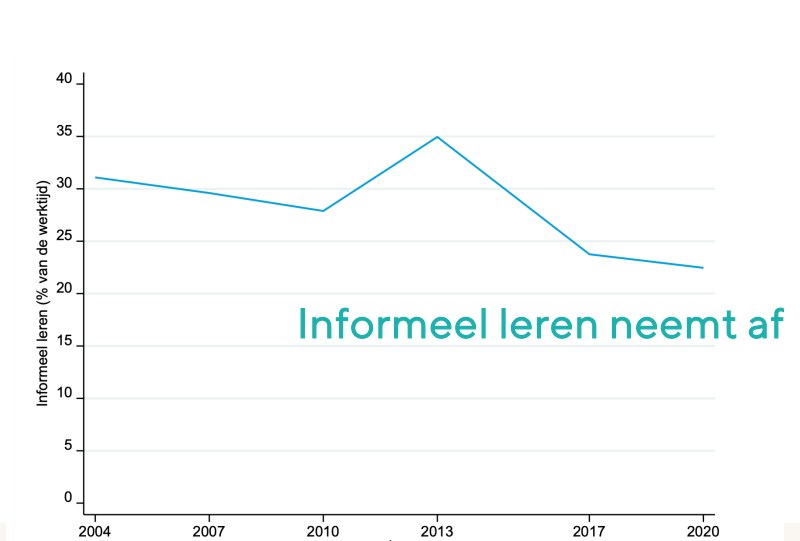
1. Technologisering leidt tot sneller verouderen van skills
2. Faciliteren van interne en externe mobiliteit
3. Bevordering efficiëntie bedrijfsvoering
4. Bevorderen duurzame inzetbaarheid
5. Goed werkgeverschap

...maar het leren gedurende de loopbaan neemt af

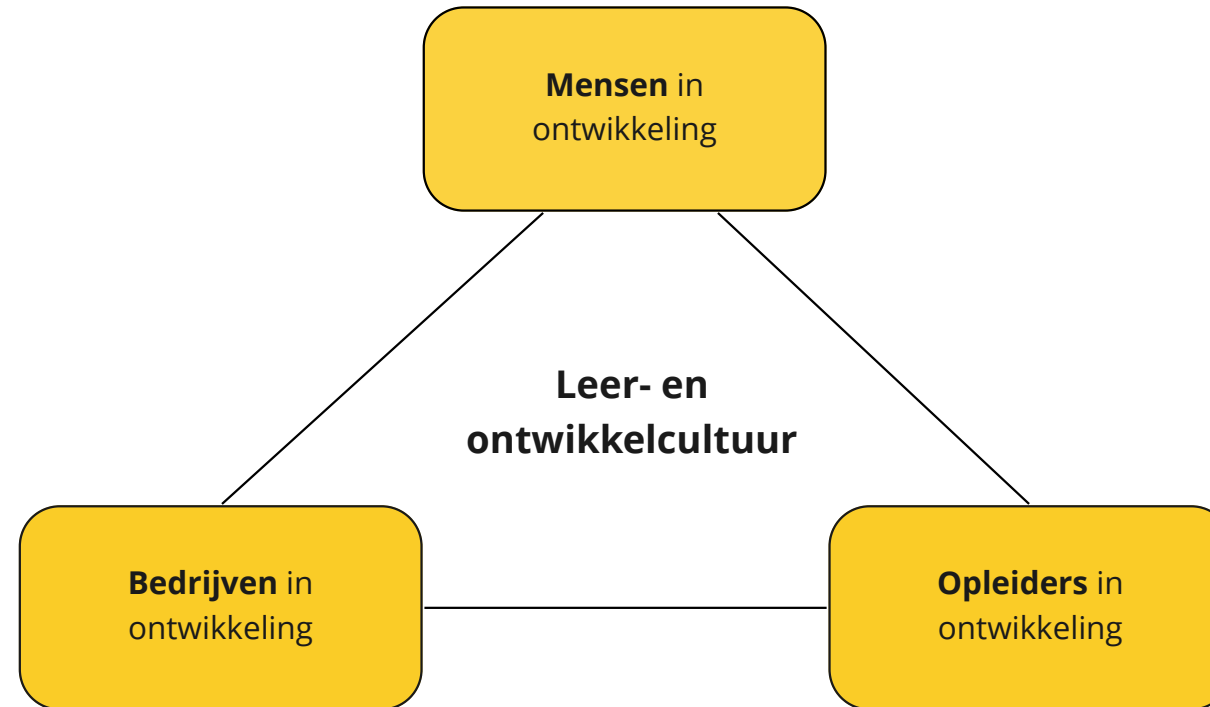
Formeel leren: ontwikkeling van de deelname aan werk gerelateerde cursussen en trainingen, 2004-2020



Informeel leren op het werk: ontwikkeling van het percentage van de werktijd besteed aan activiteiten waarvan men kan leren, 2004-2020

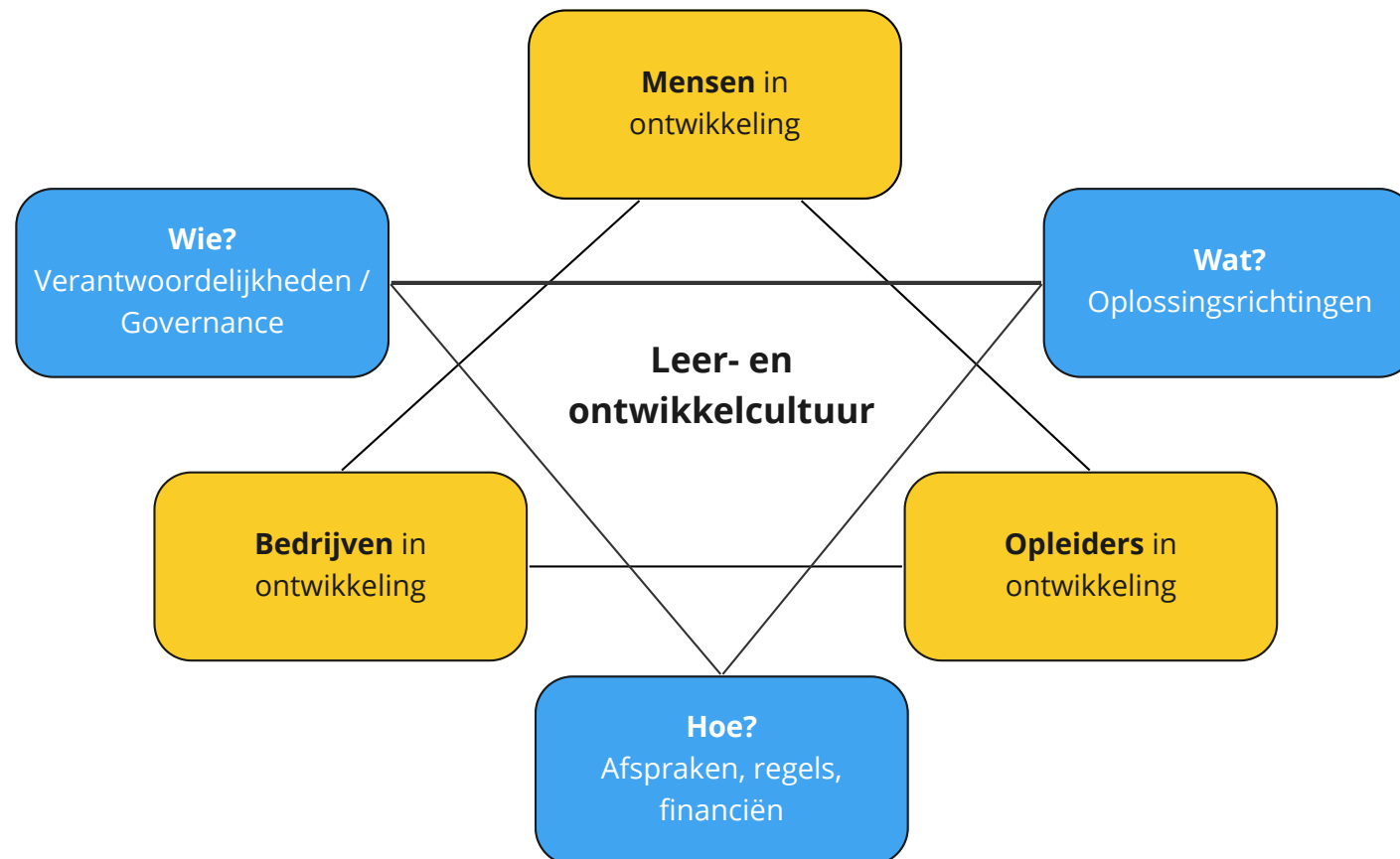


Is urgentie groot genoeg om te durven innoveren?



Figuur: [Beleidslijnen voor een sterke leercultuur](#). Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, 2022

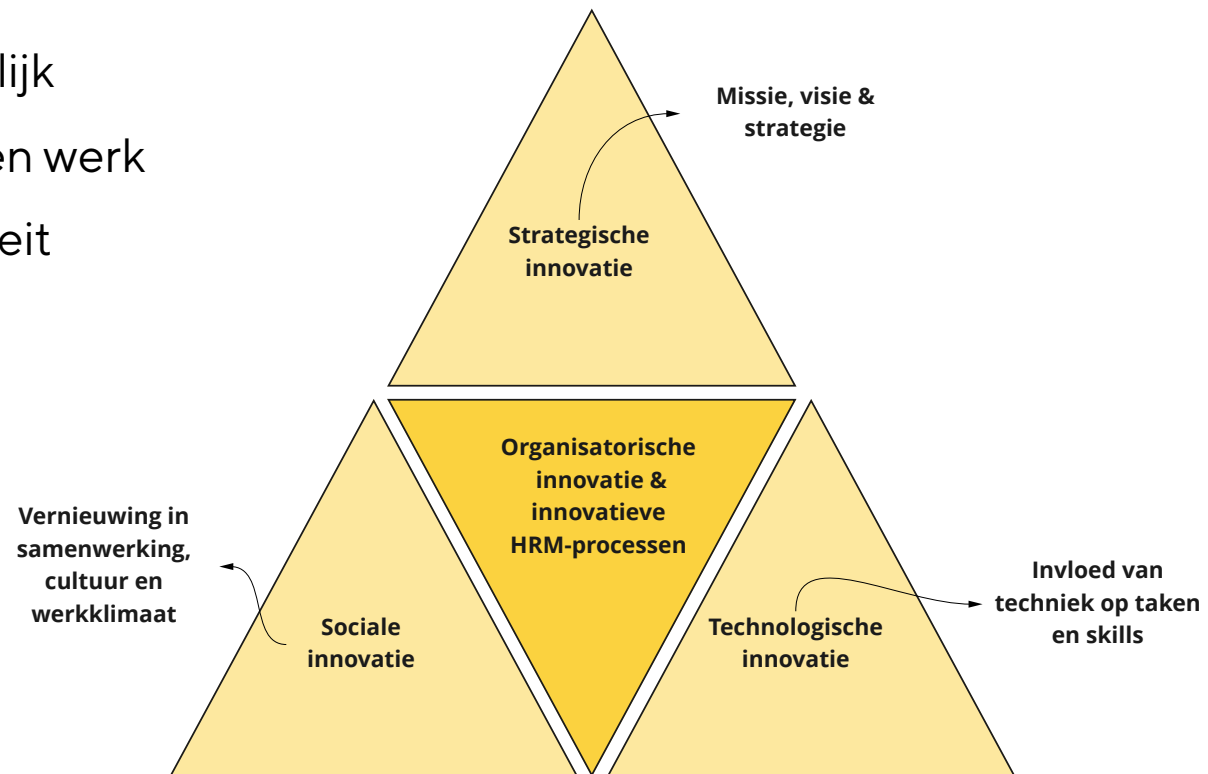
Is urgentie groot genoeg om te durven innoveren?



Boodschap:

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

1. Maak werken en leren aantrekkelijk
2. Verbeter condities voor meer uren werk
3. Benut onbenutte arbeidscapaciteit



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

Boodschap:

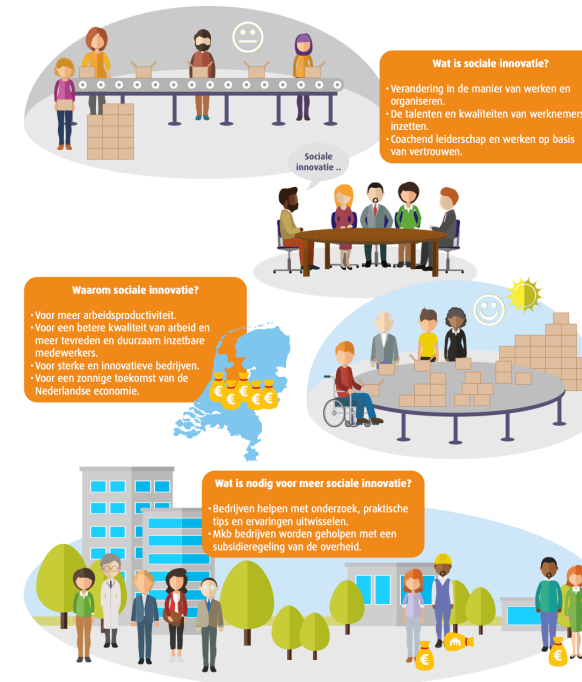
Investeer in sociale innovatie

1. Managementvaardigheden
 - Coachende managementstijl
2. Organisatiestructuur
3. Competenties van personeel
4. Bedrijfscultuur

SER-advies Naar verdere succesvolle toepassing van sociale innovatie

SER

Innovatie is broodnodig voor onze welvaart. Technologische innovaties kunnen oplossingen bieden voor bijvoorbeeld de energietransitie. Sociale innovatie is nodig om andere manieren van werken, organiseren en managen te vinden. Het geheel draagt bij aan meer productiviteit van bedrijven en tevreden werknemers.



Boodschap:

☰ [NIEUWS & VERHALEN](#) [CHANGEMAKERS](#) [BEDRIJVEN](#) [EVENTS](#)

CHANGE INC.

[INLOGGEN](#)

[NIEUWSBRIEF & MEMBERSHIPS](#)



TEUN SCHRÖDER 24 april 2023, 11:00

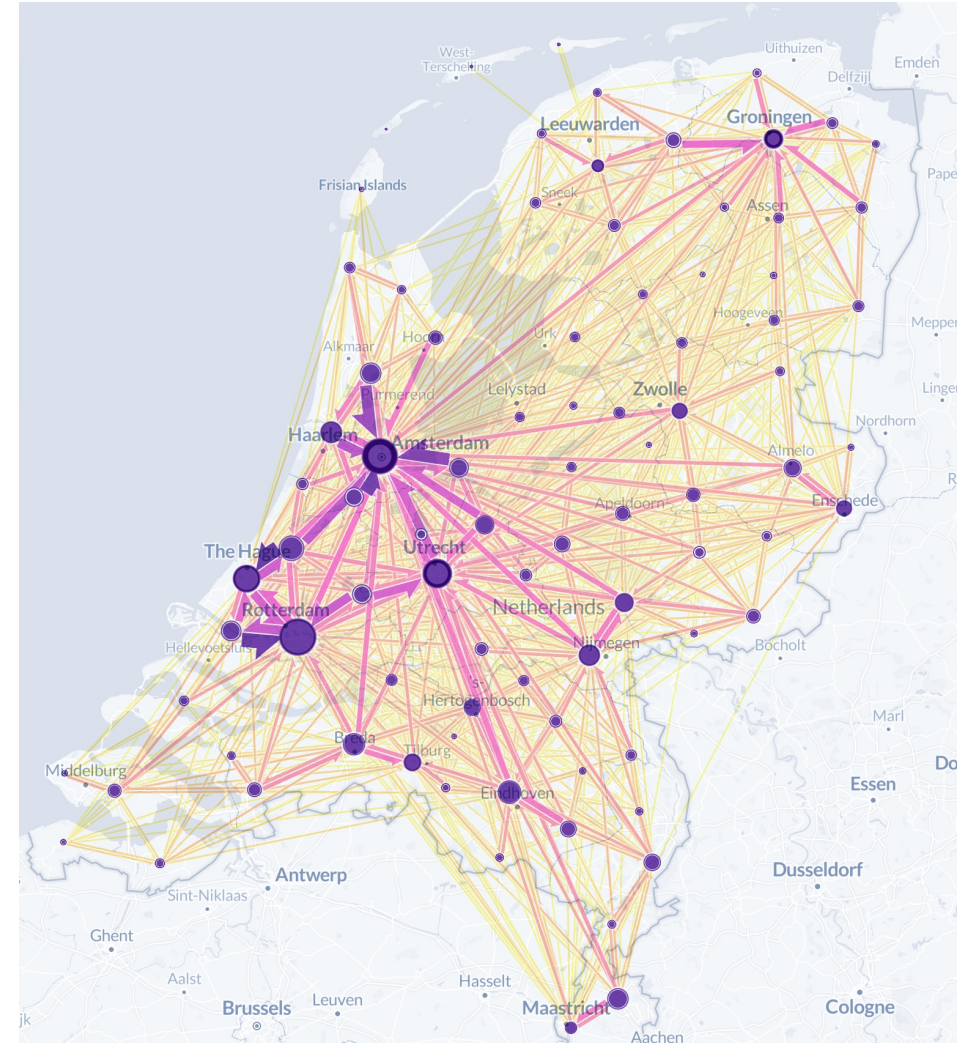
Paul Polman: ‘Helpt werknemers overweegt ontslag omdat eigen waarden niet matchen met die van hun bedrijf’

‘Vergeet zitzakken en sportschoolabonnementen. Werknemers willen sterke waarden en een positieve impact.’ Het somt in twee zinnen de resultaten op van een groot onderzoek dat de voormalig CEO van Unilever Paul Polman uitvoerde onder werknemers in de VS en het VK. “Bedrijven hebben te maken met een tikkende tijdbom.”



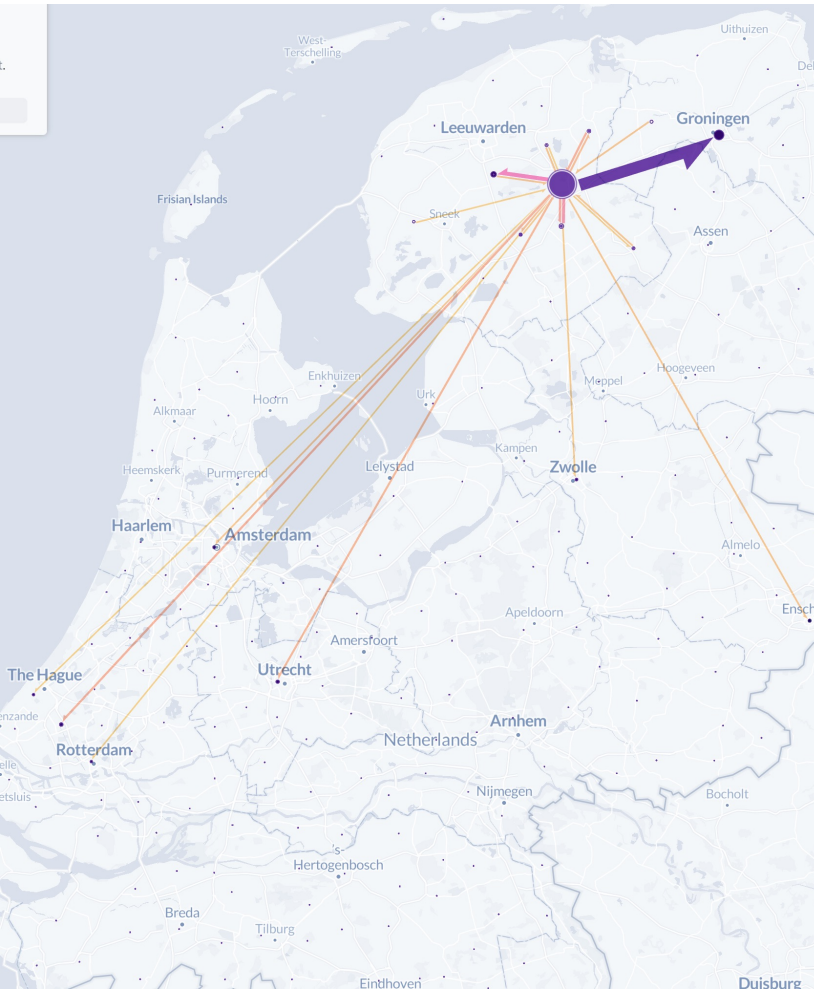
Behoud talent

1. Waar woonde je op je 18^e en vervolgens op je 20^e, 24^e en 28^e?

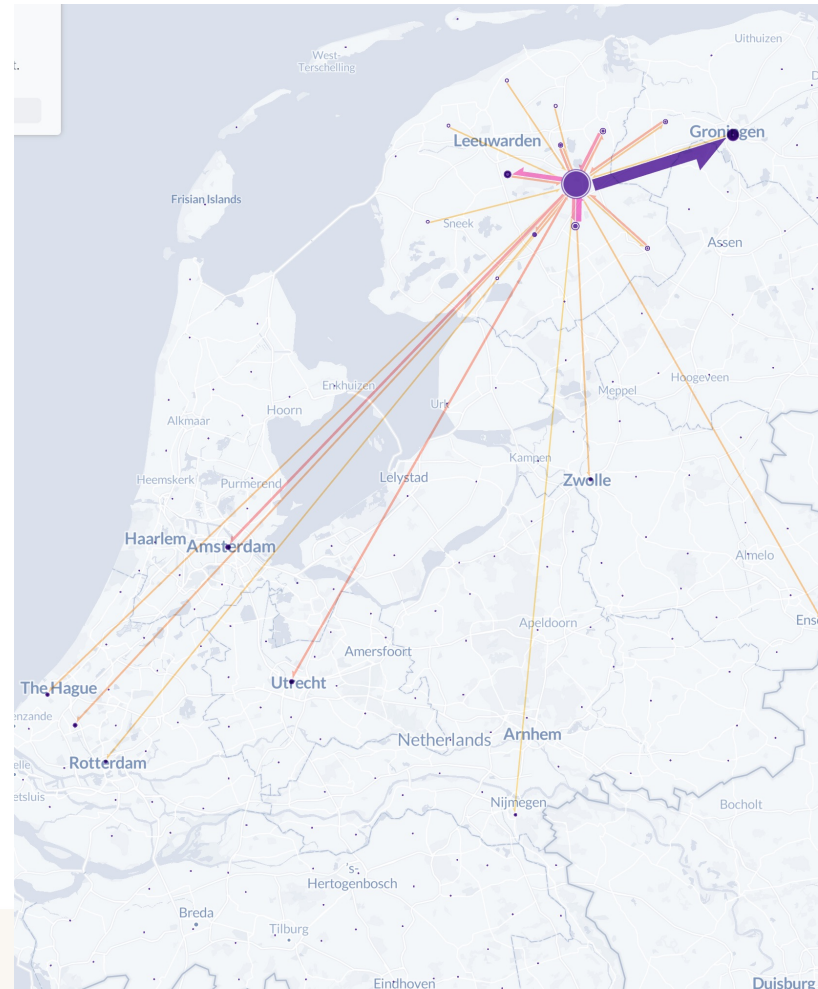


Behoud talent in de regio

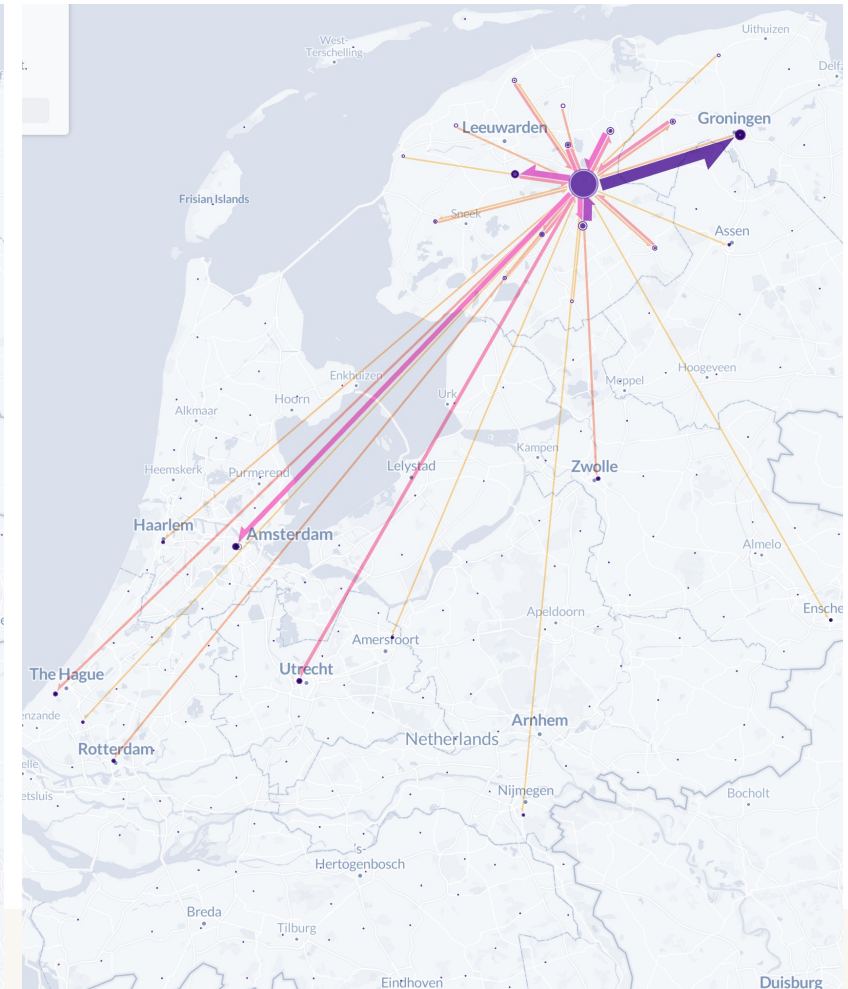
18-20 jaar



18-24 jaar



18-28 jaar

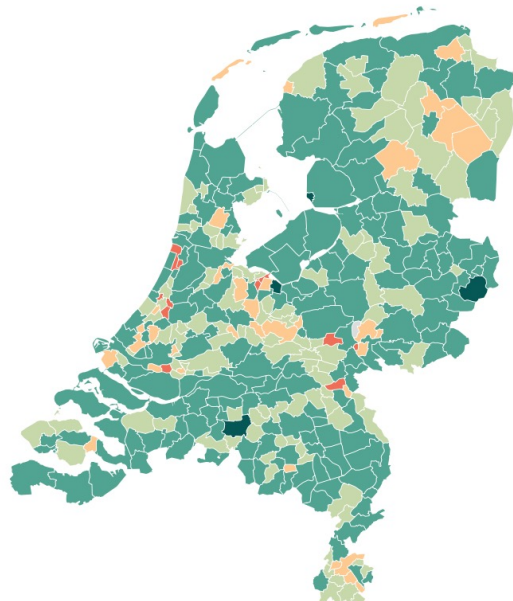
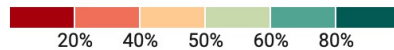


Boodschap:

Behoud talent

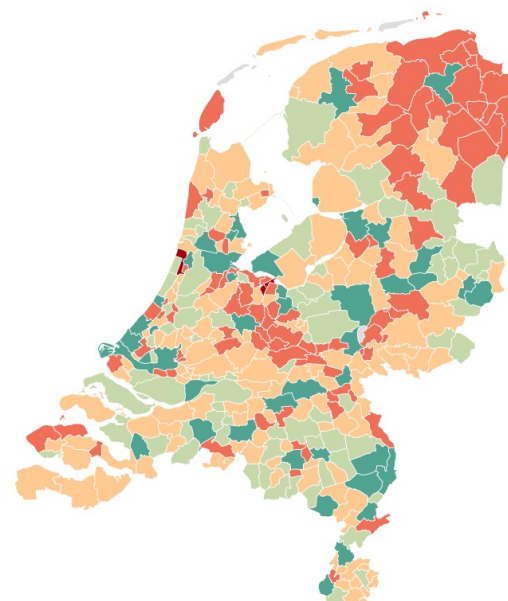
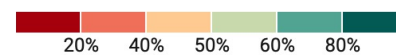
Van de jongeren met een MBO-diploma blijft vaak meer dan de helft wonen in dezelfde gemeente als waar ze opgroeiden

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



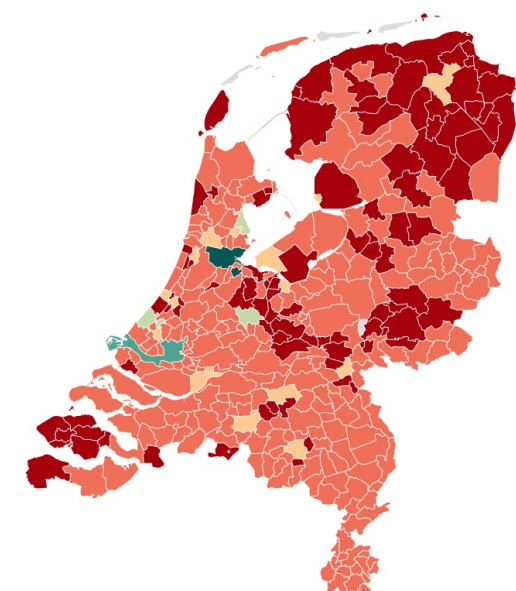
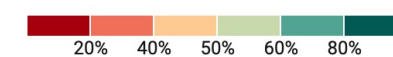
HBO-afgestudeerden trekken bovengemiddeld vaak weg uit de gemeente waar zij opgroeiden

Percentage van de hbo afgestudeerden in gemeente x uit de cohorten 1992 dat op hun 28e in dezelfde gemeente woont als toen zij 16 waren



In veel Noordelijke gemeentes komt minder dan 20% van de jongeren terug na het behalen van een universitair diploma

Percentage van de universitair afgestudeerden in gemeente x uit de cohorten 1984-1992 dat op hun 28e in dezelfde gemeente woont als toen zij 16 waren



AI: Hoe kan ik Talent naar mijn regio trekken?

- Investeer in lokale infrastructuur
- Organiseer evenementen en congressen
- Stimuleer Start-ups en innovatieve ondernemingen
- Werk samen met onderwijsinstellingen
- Richt je kwaliteit van leven
- Zorg voor ondersteuning van Talent
- Zorg voor een integratieplan

Als artificial intelligence kan ik enkele suggesties geven om talent naar jouw regio te trekken:

- 1. Investeer in de ontwikkeling van lokale infrastructuur en voorzieningen**, zoals openbaar vervoer, scholen, gezondheidszorg, en vrijetijdsvoorzieningen. Een goed ontwikkelde regio trekt mensen aan en laat zien dat de lokale overheid luistert naar de behoeften van de burgers.
- 2. Organiseer evenementen en conferenties om de regio te promoten en talent te werven.** Door persoonlijk contact en netwerken te faciliteren, verhoogt u de zichtbaarheid van uw regio en de aantrekkelijkheid ervan.
- 3. Stimuleer en ondersteun de oprichting van start-ups en innovatieve ondernemingen** in de regio. Dit kan investeerders en ondernemers aantrekken, die op hun beurt talent naar de regio brengen.
- 4. Werk samen met lokale onderwijsinstellingen**, zoals hogescholen en universiteiten, om stage- en trainingsprogramma's aan te bieden. Door studenten aan uw regio te binden, zullen sommigen ervoor kiezen om daar te blijven werken na hun afstuderen.
- 5. Bied programma's en faciliteiten die zich richten op kwaliteit van leven**, zoals kinderopvang, gezondheids- en wellnessprogramma's. Dit kan een belangrijke factor zijn bij de keuze van werknemers om zich in de regio te vestigen.
- 6. Zorg voor de nodige middelen om de talenten in de regio te ondersteunen** en/of uit te bouwen (bv. financiële ondersteuning, opleidingen,).
- 7. Zorg voor een integratieplan** zodat de nieuwkomer zich vlug thuis voelt in de regio en kan deelnemen aan het sociale weefsel van de samenleving.

Beyond the hype

Your job is (probably) safe from artificial intelligence

SAN FRANCISCO

Why predictions of an imminent
economic revolution are overstated

Finance & economics • May 7th 2023 • 14 min read



Dank voor uw aandacht