

# Wat doen we wat waar in 2035?



Dr. Arjen Edzes

Groningen, 19 oktober 2023

# Déjà vu

## Wat is er eigenlijk nieuw?

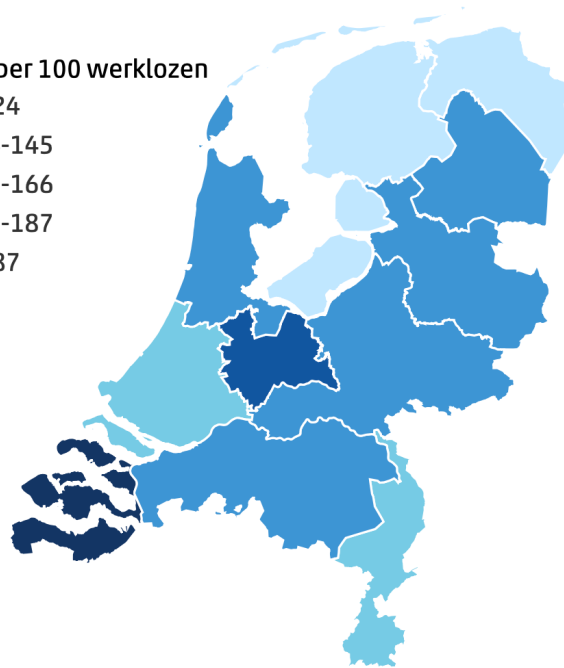
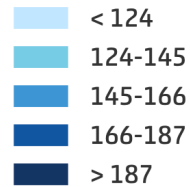
1. Pad afhankelijkheid – historie zet de fundamenten neer
  - Stelsel van sociale zekerheid, arbeidsvoorziening en sociale werkvoorziening
  - Aanbod gestuurd. Tot voor kort een werkgeversmarkt
2. Klassieke discussies over domeinen en belangen
  - Pendules van publiek-privaat
  - Sociaal domein, Economisch domein, Onderwijs domein
3. Zijn wij niet ondertussen zelf ook onderdeel van het meubilair?
  - Professionalisering
  - Vernieuwingsdrang

# Keerpunt?

## Spanning op de arbeidsmarkt, het tweede kwartaal van 2022

Klik op een provincie om de ontwikkeling te bekijken.

vacatures per 100 werklozen

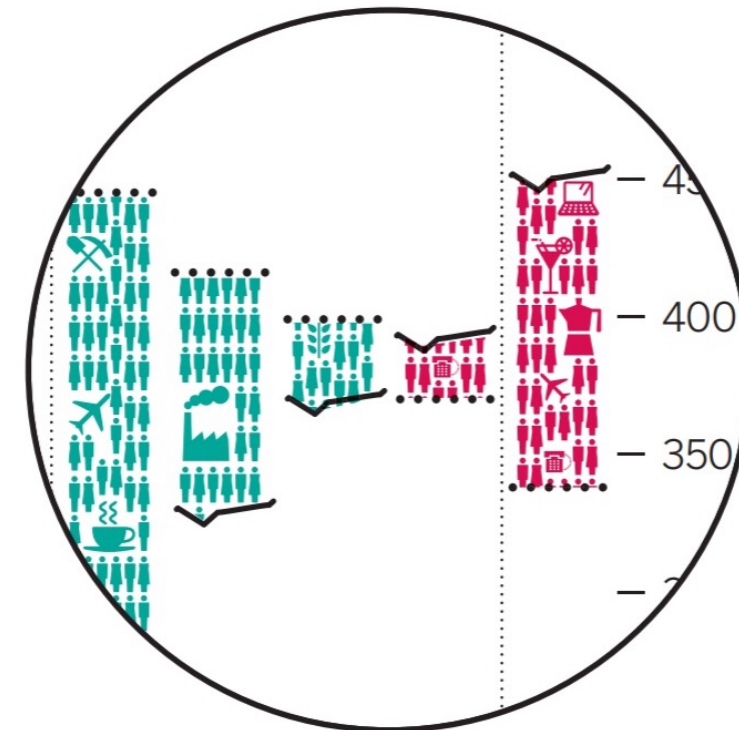


16  
De liefde voor lange lokken van  
inheemse vrouwen in Latijns-Amerika

19  
Veel bv's bestaan alleen om weinig  
belasting over vermogen te betalen

22  
Het vrouwenvoetbal gaat in financiële  
belangen dat van de mannen achterna

## Een ongekend keerpunt op de arbeidsmarkt



Voor het eerst sinds de start van de CBS-metingen zijn er meer vacatures dan werklozen. Nederland lijkt totaal overvallen door het personeelstekort. Waar komt dat vandaan? Een duik in de statistieken levert verrassende antwoorden op.

Door **Thijs Balder**, **Serena Frijters** en **Marieke de Ruiter**

## Keerpunt?

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

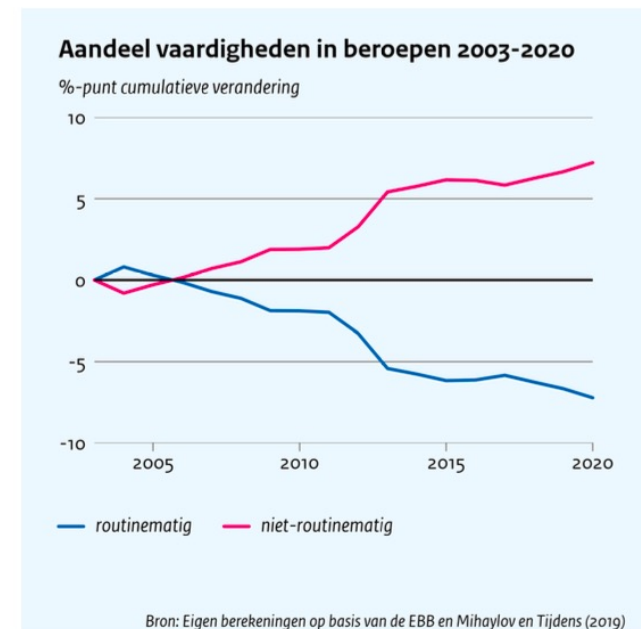
- Technologische vooruitgang
- Vergrijzing
- Noodzaak voor nieuw vaardigheden
- Zelfstandige arbeid neemt toe
- Verandering in aard van werk

**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

# Invloed AI / technologie op banen

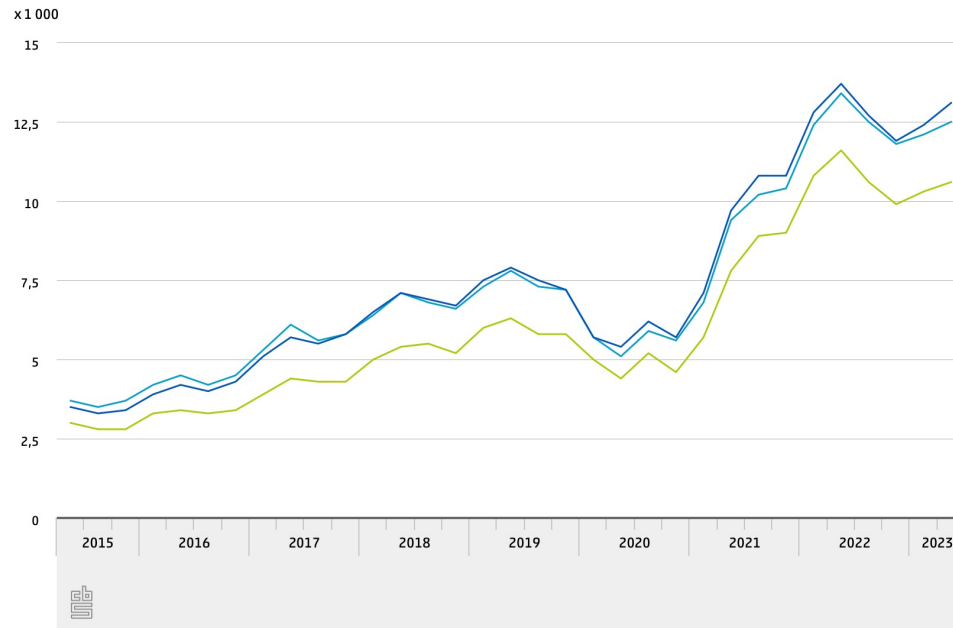
1. Technologie / AI maakt arbeid productiever in iedere (baan of) taak – complementair/additioneel  
 Voorbeeld: snellere computers, snellere zoekfuncties
2. Technologie / AI vervangt taken (of banen) – substitutie  
 Voorbeeld: Online helpdesks (chatbots)
3. Technologie / AI geneert nieuwe taken (of banen)  
 Voorbeeld: Taken met een sterk analytisch of creatief vermogen – data science?
4. Technologie / AI verschuift omvang van sectoren in economie.  
 Voorbeeld: Toegenomen welvaart zorgt voor nieuwe diensten en producten en indirect de vraag naar arbeid



<https://www.cpb.nl/sites/default/files/omnidownload/CPB-Publicatie-Technologie-de-arbeidsmarkt-en-de-rol-van-beleid.pdf>

# Krapte op arbeidsmarkt is urgent

Openstaande vacatures



Groningen: 12,5 duizend  
 Friesland: 13,1 duizend  
 Drenthe: 10,6 duizend

Totaal 36,2 duizend

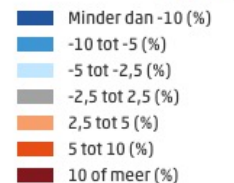
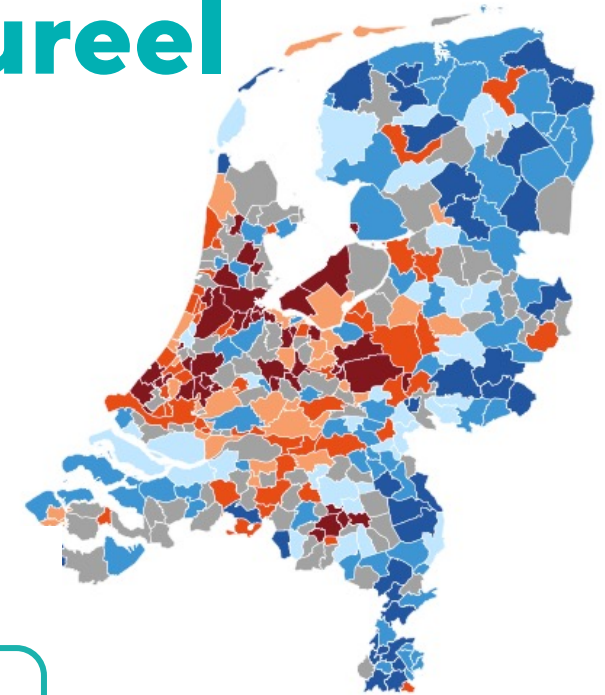
ISCO 1: 1400  
 ISCO 2: 5450  
 ISCO 3: 2300  
 ISCO 4: 3850

Klik op een provincie om deze te tonen of te verbergen:

- Groningen
- Friesland
- Drenthe
- Overijssel
- Flevoland
- Gelderland
- Utrecht
- Noord-Holland
- Zuid-Holland
- Zeeland
- Noord-Brabant
- Limburg

# Personeelsschaarste is structureel

Noord-Nederland moet rekening houden met een krimp van de beroepsbevolking met 90 duizend personen in 2050



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

# Meer doen met minder mensen

1. Slimmer re-integreren
2. Slimmer matchen
3. Slimmer produceren
4. Slimmer leren
5. Slimmer organiseren

## Focus **Het Raderwerk**

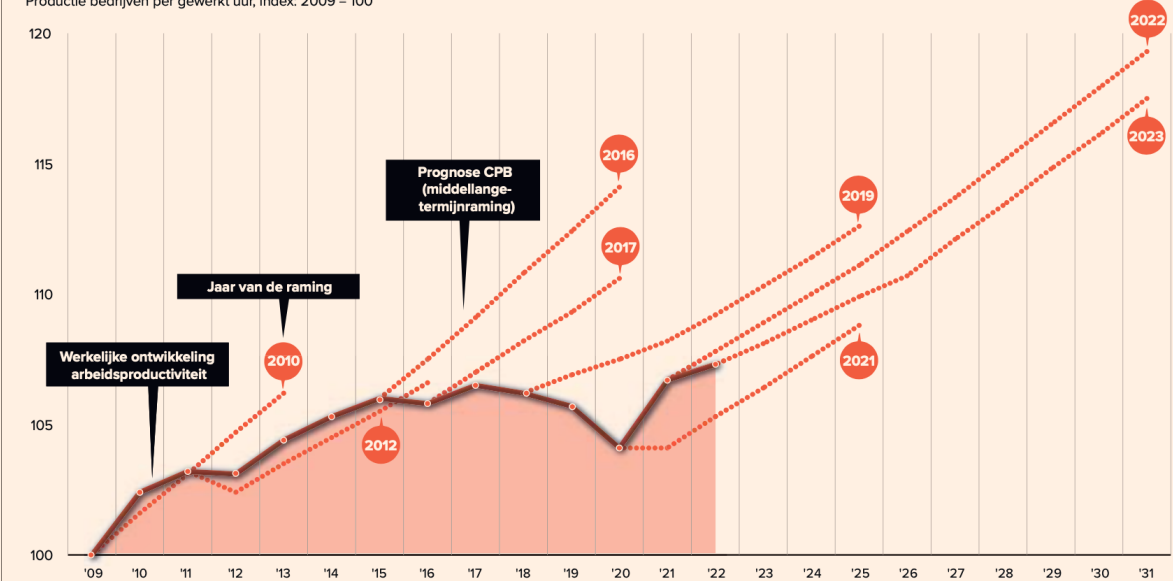
### Tijd van steeds meer werken voorbij, het moet productiever



**Mathijs Bouman**

#### Groei arbeidsproductiviteit valt telkens tegen

Productie bedrijven per gewerkt uur, index: 2009 = 100



© FD | CM | Bron: CPB



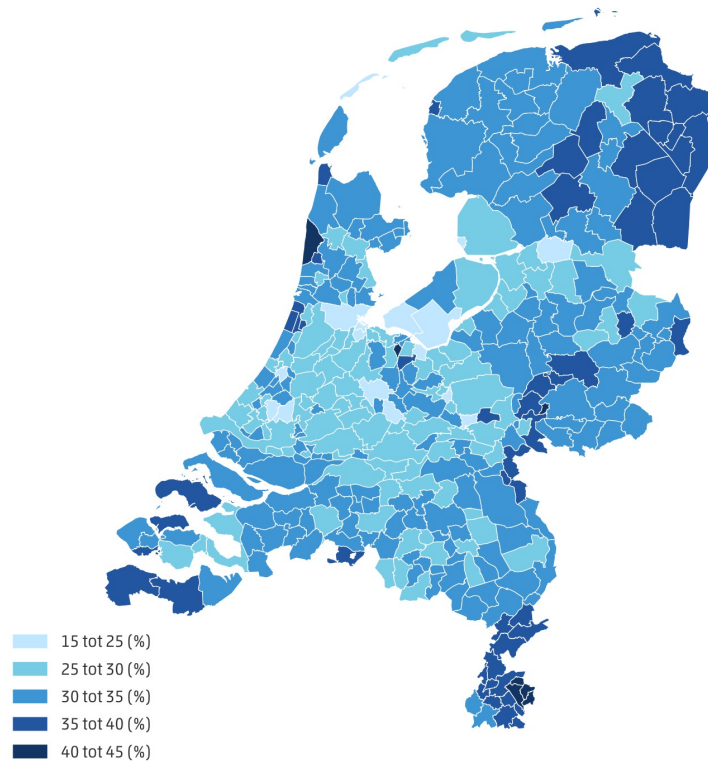
# Omvang arbeidsmarkt, AMR Groningen

(2022)

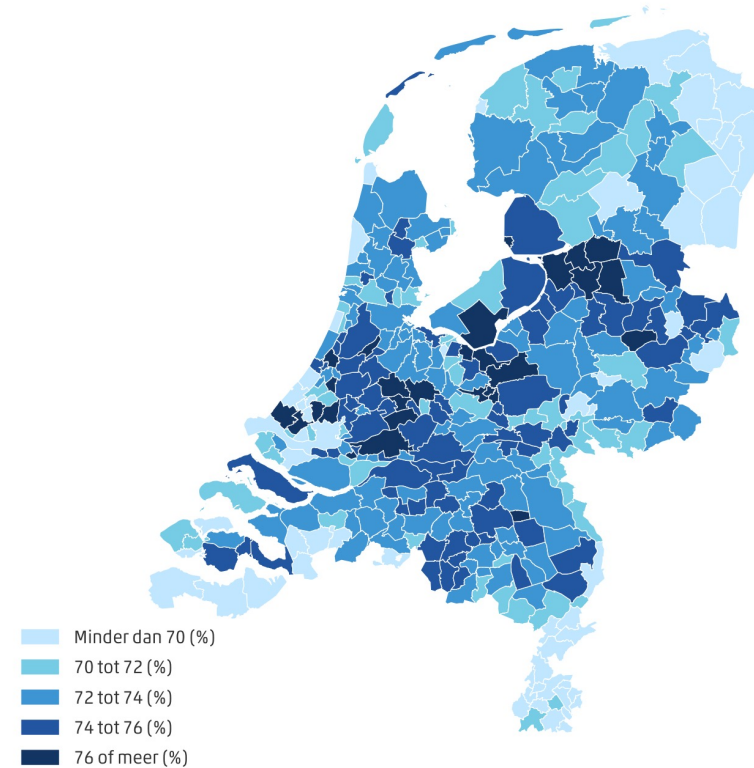
- Beroeps- en niet-beroepsbevolking: 566 duizend
- Werkzame beroepsbevolking 398 duizend
  - W.v. 6.500 WSW (2017)
- Niet-werkzaam: 168 duizend w.v. 16 duizend werkloos
  
- Uitkeringsontvangers tot AOW leeftijd: 65 duizend
  - 6 duizend WW, 24 duizend bijstand, rest is AO
  
- Beschut werk: 953 positieve adviezen, 1204 aanvragen
- Banenafpraak: 13.944 pp, 8.138 banen, 6.981 werkzame personen

# Simpele gedachte: iedereen aan het werk

Personen van 15 jaar of ouder met een uitkering, juni 2022

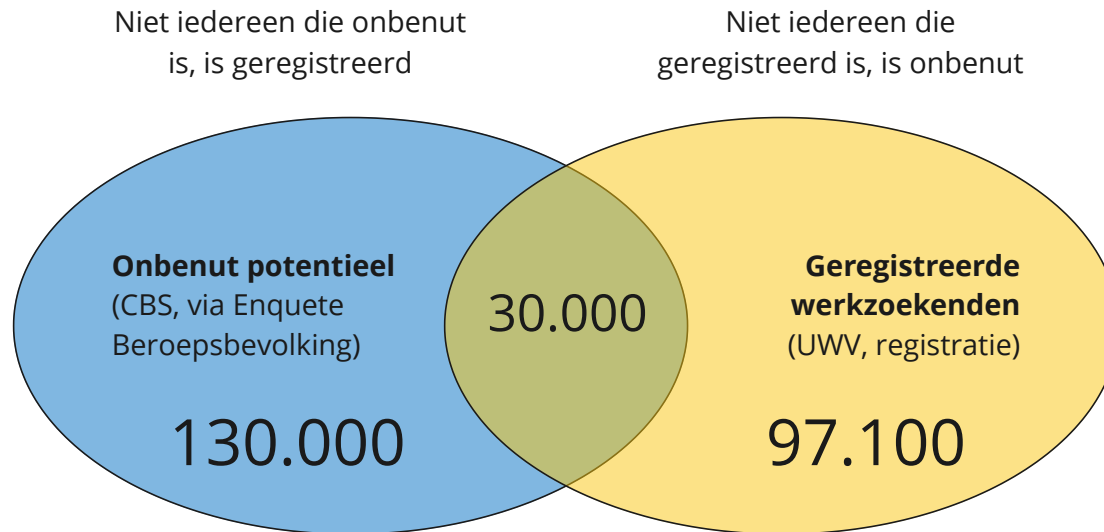


Netto arbeidsparticipatie, 2022



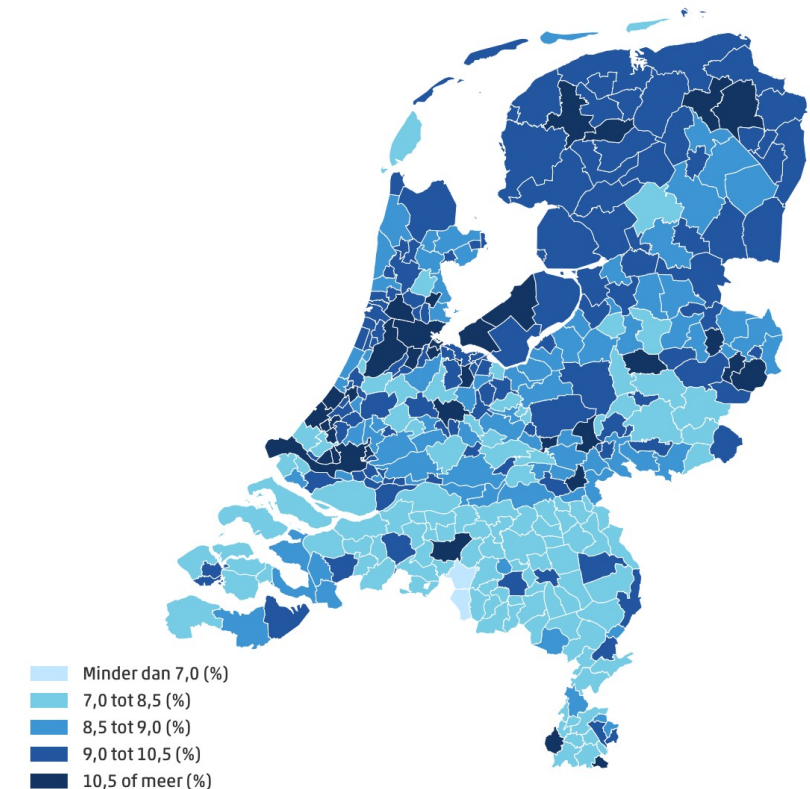
# De boekhouding van de arbeidsmarkt

## Onbenut arbeidspotentieel in Noord-Nederland, juni 2022



Bron: UWV (2022) Regio in Beeld voor Friesland, Groningen en Drenthe

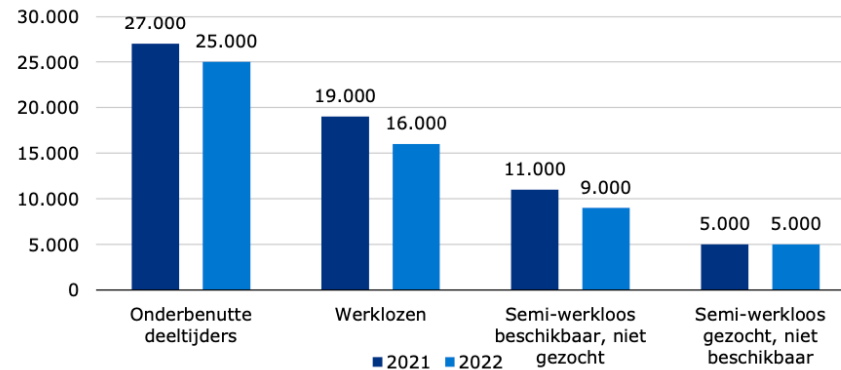
## Onbenut arbeidspotentieel<sup>1)</sup> naar gemeente, 2021



<sup>1)</sup> als aandeel van de bevolking van 15 tot 75 jaar

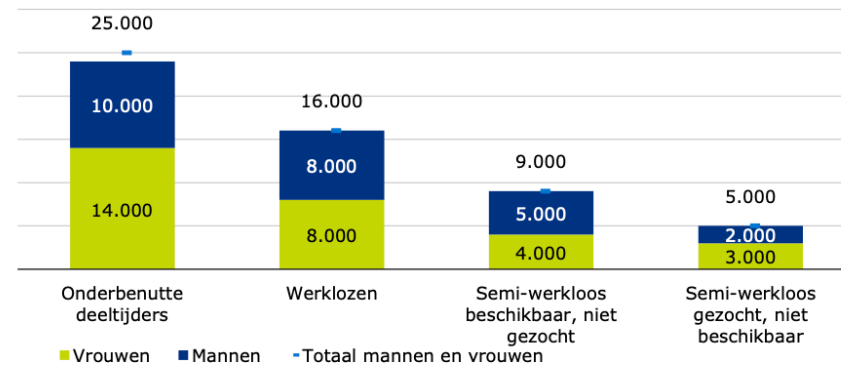
# De boekhouding van de arbeidsmarkt

**Ontwikkeling samenstelling onbenut arbeidspotentieel Groningen**



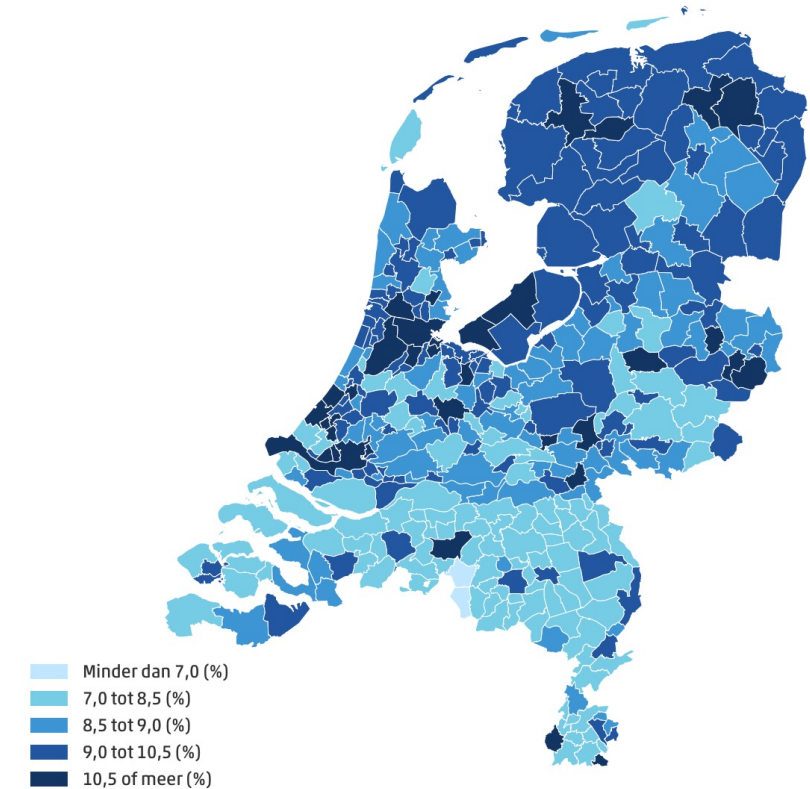
Bron: CBS bewerking door UWV

**Samenstelling onbenut arbeidspotentieel naar geslacht Groningen, 2022**



Bron: CBS bewerking door UWV

**Onbenut arbeidspotentieel<sup>1)</sup> naar gemeente, 2021**



<sup>1)</sup> als aandeel van de bevolking van 15 tot 75 jaar

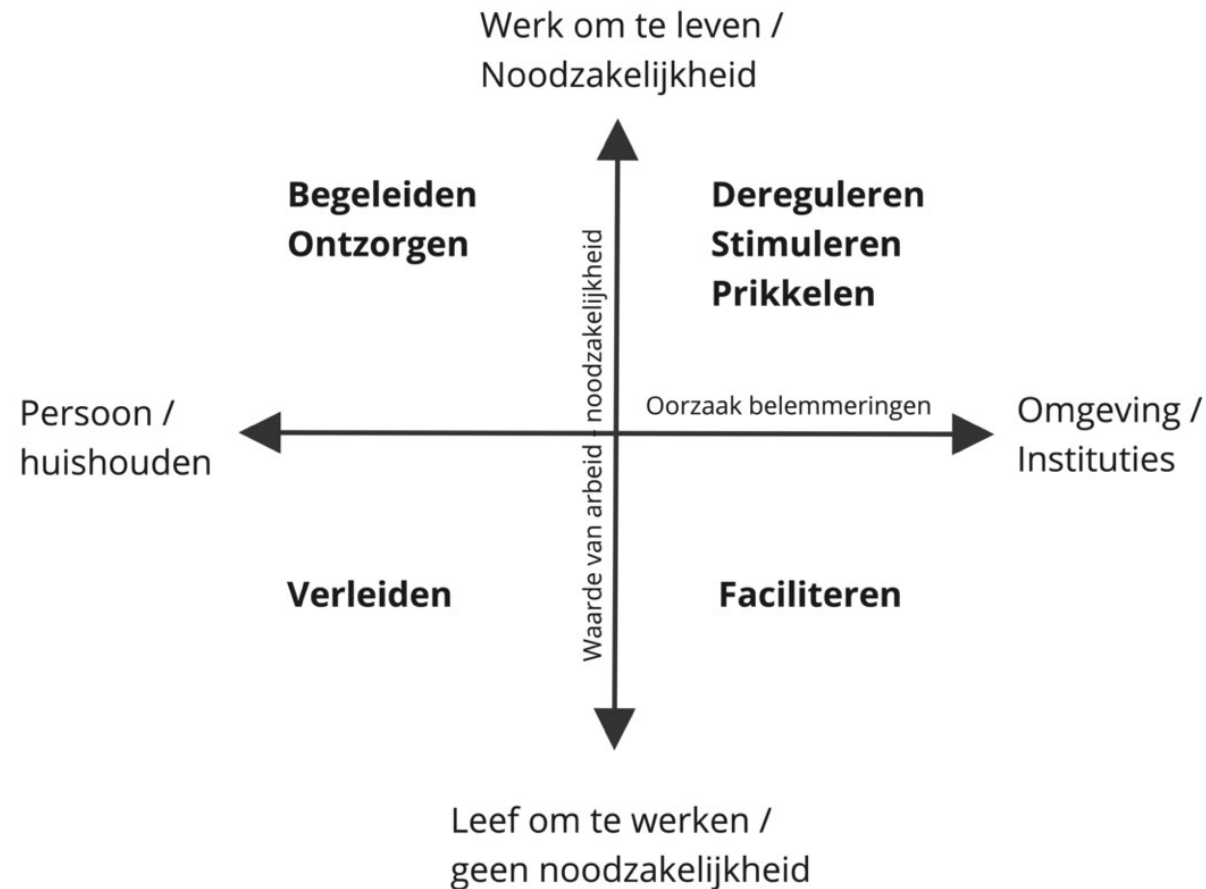


# Afwegingen rond ongekeend potentieel

1. De definitie van arbeid leidt tot beperkingen, niet alle productieve arbeid wordt geteld  

‘de inzet van menselijke capaciteit voor het produceren van goederen en diensten, zoals gedefinieerd in de Nationale rekeningen van het CBS.’ Eenvoudig gezegd: betaalde arbeid of arbeid die leidt tot inkomensvorming
2. Er is ook druk op onbetaalde arbeid
  - Vraag naar mantelzorg stijgt met vergrijzing
  - Leven lang ontwikkelen
  - Vrijwilligerswerk
3. Substitutie-effecten
  - Kinderopvang
4. Waarde van werk en welbevinden

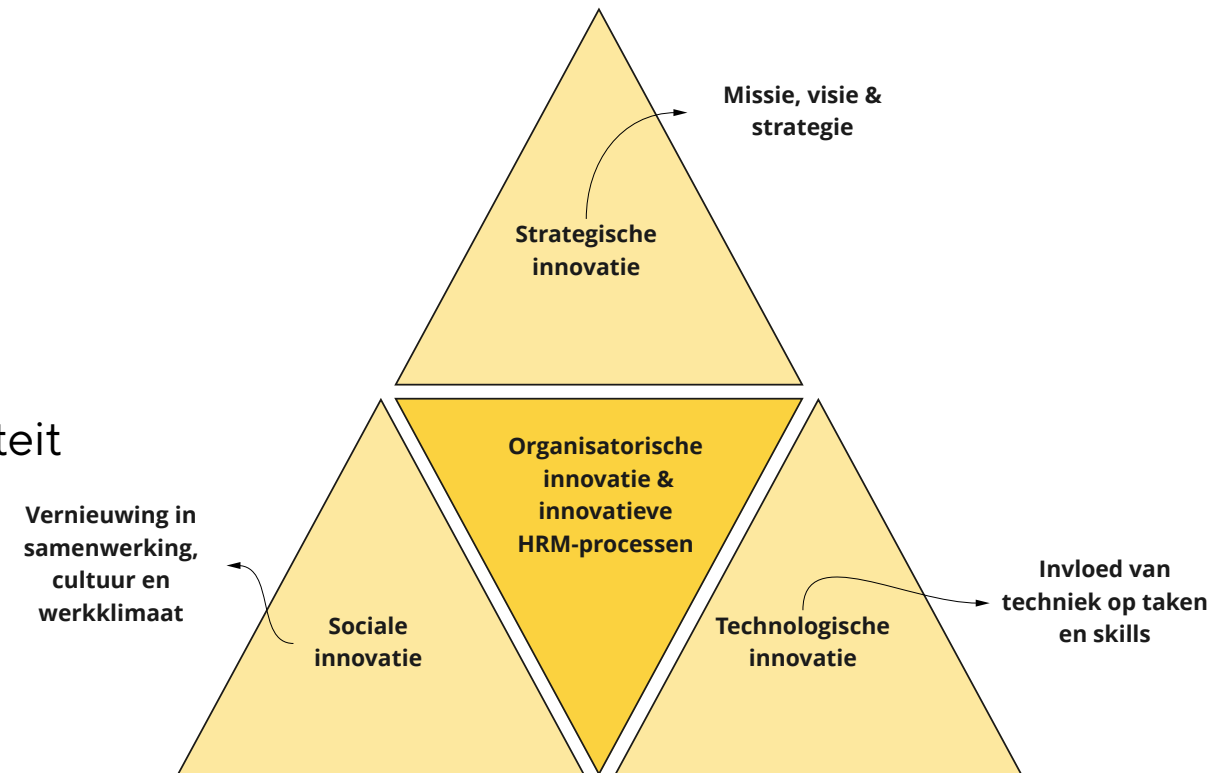
# Interventies op maat



# Werkgevers aan zet

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

1. Maak werken en leren aantrekkelijk
2. Bevorder inclusiviteit
3. Verbeter condities voor meer uren werk
4. Verbeter taakinrichting: job carving
5. Verminder regeldruk en normering van kwaliteit
6. Deel werkgeverschap / combinatiebanen



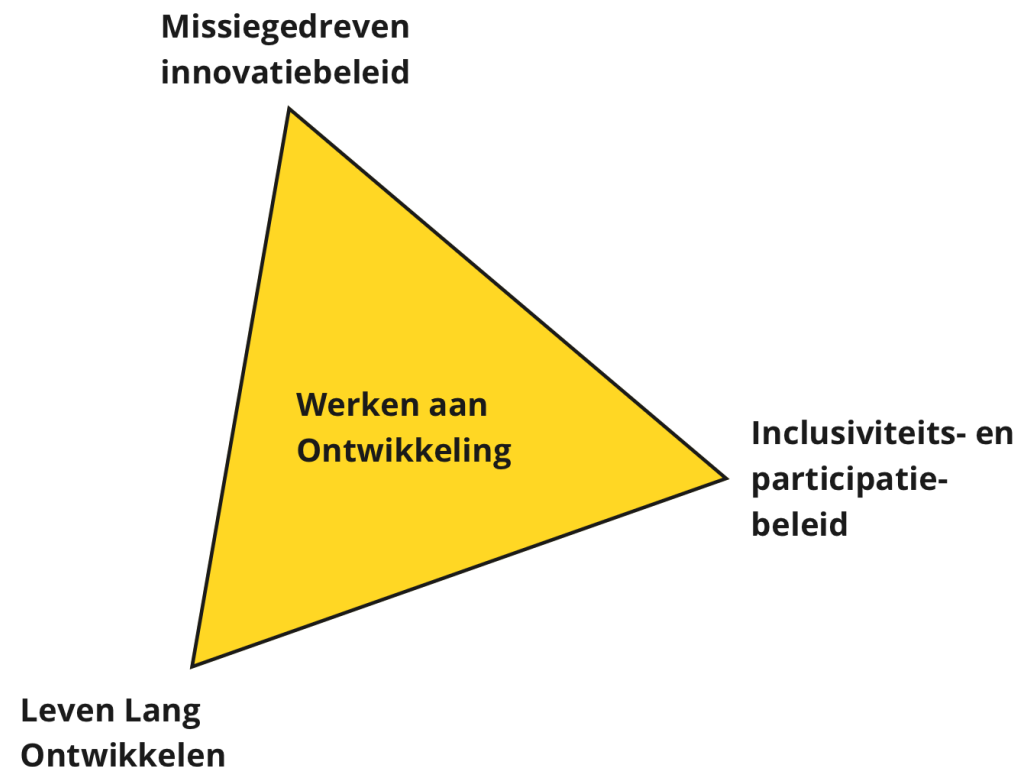
Bron: Detaille & De Lange, 2021. Future of Work



# (Door)werken aan ontwikkeling

## Naar verbinding en innovatie – Position paper

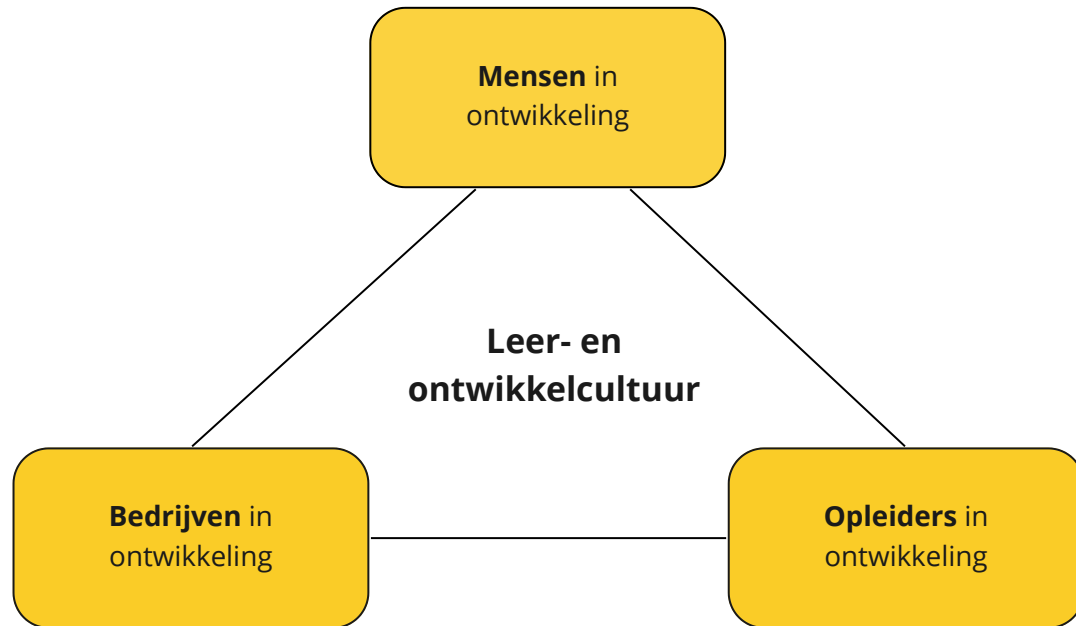
1. Iedereen gelijke toegang
2. Leren & Ontwikkelen
3. Effectieve Matching
4. Goed werkgeverschap
5. Innovatie, data en evidence based werken



# Regio aan zet: keerpunt?

## Waar doen we wat in 2035?

1. Landelijke ontwikkelingen
  1. Herinrichting arbeidsmarktinfrastructuur
  2. Inzet op LLO
2. Regionale ontwikkelingen
  1. NPG - Werken aan ontwikkeling
  2. Sociale agenda - Economische agenda
  3. Campusontwikkeling
3. Investeringsmiddelen
  1. Europa: TJTF, EFRO, INTERREG
  2. Landelijk: Groeifondsen
  3. Regionaal: NPG, Regiodeals
  4. ...



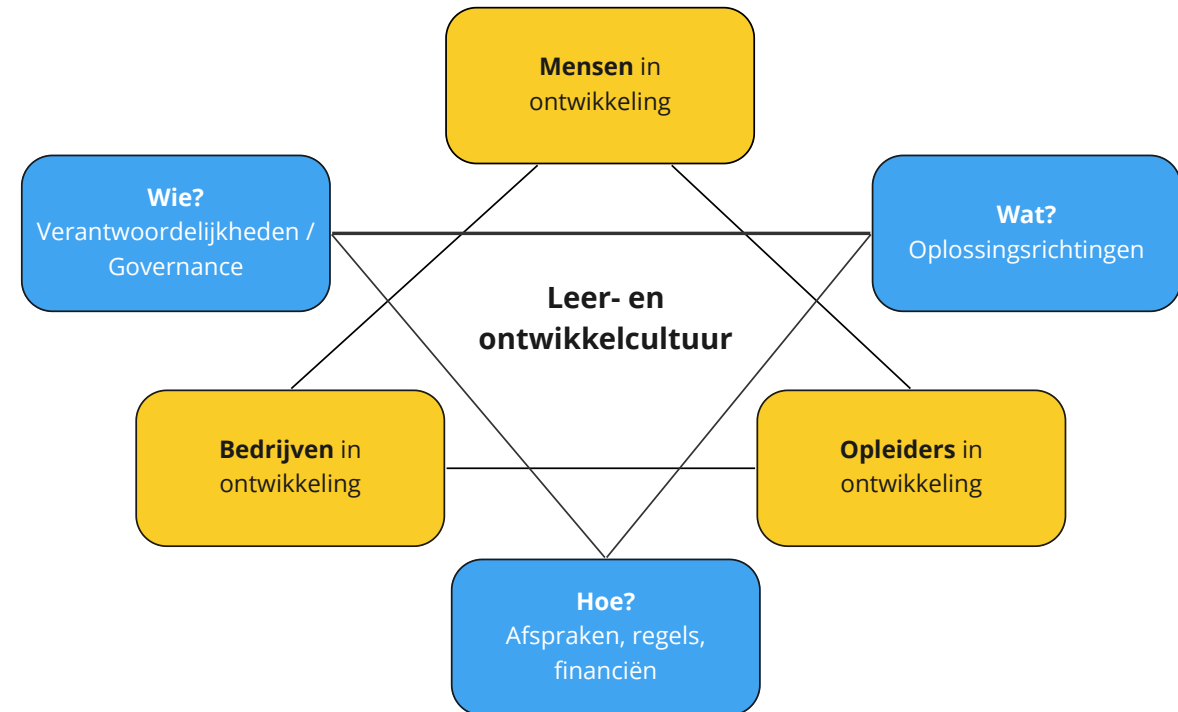
Figuur: [Beleidslijnen voor een sterke leercultuur](#). Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, 2022

# Pijnpunten

## Waar doen we wat in 2035?

1. Bewustwording, draagvlak en taakopvatting
2. Besturen en monitoren
  1. Regionaal beraad
  2. informatievoorziening
3. Dienstverlening
  1. Doelgroepen
  2. One stop
4. Locaties en toegang
  1. RWC, Ontwikkelcentra,
5. Innovatie
6. Professionaliteit

### Is urgentie groot genoeg om te durven innoveren?





**Dank voor uw aandacht**