Toekomst
van de arbeidsmarkt

RPA hhn
VOOR EEN WERKENDE ARBEIDSMARKT

Toekomst van de arbeidsmarkt

De toekomst van de arbeidsmarkt, daarover sprak Bart Götte, hoofddocent The Future of Work aan de UvA Academy, oprichter van FutureFlock.nl, adviesbureau voor toekomstige zaken, tijdens het RPA-congres 2023 op 1 november jl. Zijn boodschap was hard, maar duidelijk; de arbeidsmarkt is op. 'We vissen met z'n allen in een vijver die leeg is.' De vraag is hoeveel uur we met elkaar nog beschikbaar hebben om te werken. En welke werkzaamheden we in die beperkte tijd echt gedaan willen hebben. De vergrijzing van de beroepsbevolking en aanhoudende tekorten zullen de arbeidsmarkt op korte termijn drastisch veranderen. Er zijn radicale keuzes nodig. De transitie heeft brede maatschappelijke gevolgen en vereist fundamenteel anders denken.

Wat is de oorzaak?

Er zullen binnenkort meer mensen met pensioen zijn dan dat er werkenden bijkomen. Hierdoor vergrijst de beroepsbevolking sterk in de komende jaren.
Dit roept de vraag op hoe we al het werk nog gedaan krijgen. Technologische innovaties zijn een deel van de oplossing, maar kosten tijd en geld. Onzeker is of met de technologische innovaties de arbeidsproductiviteit substantieel toeneemt. Met welke activiteiten gaan we stoppen? Welke beroepen en sectoren zijn cruciaal?

Maatschappij in transitie – 2023 - 2035

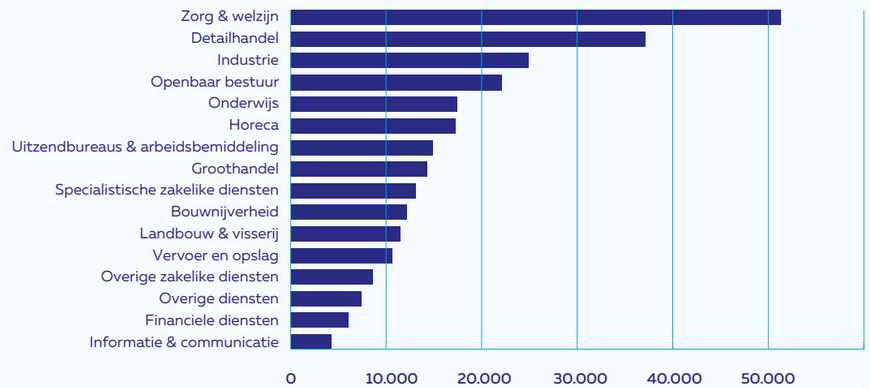
Een naderende arbeidsmarkttransitie raakt de samenleving op brede schaal, met gevolgen voor onderwijs, digitalisering, gezondheid en meer. De uitdaging is om afscheid te nemen van het vertrouwde en te omarmen wat nieuw is. We hebben geen vastomlijnd plan; het is een reis waarbij we moeten leren terwijl we gaan. Het is belangrijk om keuzes te maken.

Welke sectoren, activiteiten, en functies willen we behouden? Is de traditionele alles-in-één organisatie nog wel levensvatbaar? Hoewel de prognoses rondom de beroepsbevolking goed voorspelbaar en bekend zijn, lijken we vooralsnog traag te anticiperen. Het gaat echter steeds meer knellen. Een mogelijke crisis zal dienen als drijfveer om tot noodzakelijke fundamentele veranderingen te komen.

Arbeidsmarkt in Transitie

De verwachting is dat in Nederland de arbeidsproductiviteit snel daalt. Dit komt door een groeiend aandeel onvervulde vacatures, en toenemend ziekteverzuim onder ouderen, die naast hun werk ook vaker mantelzorg moeten verlenen. Tegelijkertijd ervaren jongeren steeds meer druk en krijgen vaker een burn-out.
Andere overtuigingen en competenties over hoe het werk verricht moet worden manifesteren zich tussen generaties op de werkvloer. Hier mag in huidige organisaties, veel meer rekening mee worden gehouden. Generatie Z werkt veel en hard, maar wil ook serieus worden genomen en niet vastzitten aan oude methoden. Ze geloven dat werk sneller, efficiënter en beter kan en willen dat er serieus naar hen wordt geluisterd hoe het anders kan. Hun slogan: 'We willen hard werken, maar niet onder jouw voorwaarden.'

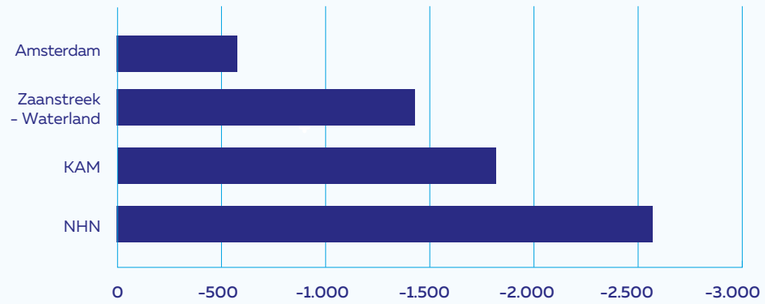
Werkgelegenheid in NHN per branche in 2023



(NHNinzicht.nl)

Tekort aan (cliëntgebonden) personeel in 2030

Verpleging en verzorging



- Bij ongewijzigd beleid zijn in de Sigra-regio* in 2030 naar schatting 33.700 meer medewerkers nodig dan in 2022.
- In Noord-Holland Noord is het personeelstekort in de verpleging en verzorging in 2030 het grootst (-2.600 medewerkers).
- Tegelijkertijd is er ook een tekort aan huisartsen en specialisten ouderen geneeskunde.

* Noord-Holland Noord, Zaanstreek-Waterland, Amsterdam, Diemen, Amstelland Meerlanden en Kennemerland

Source: Prognosemodel Arbeid in Zorg en Welzijn

De formele arbeidsmarkt / Beroepsbevolking 2023 -2035

De huidige werkzame beroepsbevolking in Nederland bestaat uit circa 10 miljoen mensen, met een groei van 1 miljoen in de afgelopen 10 jaar. Toch is de werkloosheid extreem laag, en blijft het aantal vacatures stijgen. De arbeidsmarkt wordt structureel krapper, vergrijst, wordt flexibeler en is hoger opgeleid.
In Noord-Holland Noord neemt de beroepsbevolking onder 55 jaar de aankomende jaren af, terwijl veel jong talent zich richting Amsterdam verplaatst. Amsterdam bruist, groeit, en is zeer innovatief. Maar onttrekt arbeidskrachten uit de regio. Deze verschuiving zorgt ervoor dat Noord-Holland Noord qua beroeps bevolking krimpt en meer verschraalt.

De toekomst van werk in Noord-Holland Noord

De arbeidsmoraal in Noord-Holland Noord is van oudsher sterk; er wordt hard gewerkt, weinig geklaagd, en het ziekteverzuim is relatief laag. Echter, de regio staat voor een aanzienlijke uitdaging. Noord-Holland Noord ervaart als een van de eerste regio's de volle impact van vergrijzing. De komende vijf jaar verschuiven we naar een nog krappere arbeidsmarkt, een situatie die structureel van aard zal zijn. Na deze periode van daling ontstaat een relatief stabiele situatie met weinig beschikbare arbeidskrachten. Kort gezegd: op korte termijn zijn er onvoldoende mensen beschikbaar om al het werk te verrichten.

Zorg Noord-Holland Noord 2023 -2035

In Noord-Holland Noord is de zorgsector een belangrijke werkgever. 19% van de beroepsbevolking is werkzaam in deze sector. Dit maakt de regio extra gevoelig voor de problemen die ontstaan door tekorten in de zorg en is een van de eerste sectoren waar de gevolgen merkbaar zijn. Oplossingen, zoals technologische verbeteringen of alternatieve woonvormen, kunnen een bijdrage leveren maar hebben een beperkte impact.
De groeiende knelpunten in de zorg hebben brede gevolgen voor iedereen in deze regio. Door de zorgtekorten wordt mantelzorg essentieel, ongeacht de sector waarin men werkt. Mensen moeten steeds vaker en onverwacht, inspringen. Werkenden zullen werk moeten laten vallen om noodzakelijke mantelzorg te verlenen. We denken dan vaak aan gezins- of familieleden, maar steeds vaker zal dat ook betrekking hebben op vrienden en buurtgenoten.

Arbeidsmarkttekort per branche

Ter illustratie van de tekorten in de zorg een aantal cijfers:
Er zal een enorme vraag zijn naar medewerkers in de kinderopvang (+550%), in de zorg/verpleging (+400%), ziekenhuizen en overige medische zorg (+300%) en gehandicaptenzorg (+275%).

Onvervulde werkgelegenheid onderwijs

Eenzelfde situatie ontstaat in het onderwijs; er is een toename van 100% openstaande vacatures voor docenten wiskunde over 5 jaar en er zijn in de breedte 20% meer openstaande vacatures in het onderwijs. De knellende arbeidsmarkt beperkt zich niet tot de techniek en zorg. Alle sectoren geven hetzelfde beeld. Voor Noord-Holland Noord geldt bovendien dat er een hele beperkte regionale arbeidsmobiliteit is: weinig mensen van buiten de regio werken in Noord-Holland Noord. En weinig mensen uit de kop werken in andere regio's.

Zzp'ers

Het aantal zzp'ers groeit gestaag. Ondanks het negatieve sentiment in de politiek en media zijn de meeste zzp'ers juist erg tevreden. Hoewel ze gemiddeld vaak minder verdienen dan vaste werknemers, waarderen ze de autonomie, flexibiliteit en leermogelijkheden. Steeds meer jongeren kiezen direct na school voor het zelfstandig ondernemerschap. Logisch want in het onderwijs wordt veel aandacht besteed aan ondernemende vaardigheden. In een krappe arbeidsmarkt kent een grotere flexibelere arbeidspopulatie ook grote voordelen: werkenden stromen makkelijker daarheen waar werk het meest van waarde is, of zelfs noodzakelijk. Anders gesteld: een arbeidsmarkt waar 'vast' de norm is, stroomt niet waardoor gaten langer open blijven en uiteindelijk ketens en werkprocessen stokken.

Arbeidsmigratie

Onze regio kent relatief weinig arbeidsmigratie. Hoewel de landen om ons heen migranten verwelkomen om de krimpende beroepsbevolking te dempen, blijft Nederland terughoudend. Minder arbeidsmigratie zal echter grote impact hebben omdat we minder werk kunnen verrichten. De personeelstekorten worden er niet mee verholpen.

Strategische Personeelsplanning (SPP)

Organisaties moeten zich voorbereiden op toekomstige uitdagingen door in te zetten op langjarige strategische personeelsplanning (SPP). Maak prognoses voor het personeelsbestand, door rekening te houden met factoren zoals uitstroom (pensioen en andere oorzaken), instroom in een krimpende arbeidsmarkt, en invloeden op de arbeidsproductiviteit (ziekteverzuim, mantelzorg, complexer werk, innovaties). Het is essentieel om alle betrokkenen, termijnen en prognoses realistisch te benaderen zonder te vervallen in wensdenken. Met intelligente prognoses richting 2035 worden de uitdagingen strategisch van aard.

De arbeidsmarkt is niet krap, ga anders werken!

Ga anders werken door andere taal te gebruiken in vacatureteksten. Heb het niet over wat je moet kunnen; maar dit kun je bij ons leren. Praat niet meer over een baan, maar over je bijdrage. Houdt niet meer vast aan een functiehuis; stop met silo-structuren als afdelingen, functies en andere damwanden en eilanden binnen een organisatie. Omarm mensen die voor je werken; benut gepensioneerden, houd warme contacten met je zzp'ers, freelancers, en uitzendkrachten. Werk aan vertrouwen en verantwoordelijkheid. Faciliteer relaties tussen mensen; organiseer ontmoetingen, personeelsborrels en feestjes. Maar boven dat alles: Investeer in schakelkracht met elkaar en vereenvoudig het werk waar mogelijk.

RPAnhn

Zoals gezegd een harde maar noodzakelijke boodschap. Waarvan de urgentie nog steeds niet tot iedereen is doorgedrongen of wordt erkend.
Toch zullen we met elkaar in gesprek moeten, beginnen met nadenken over de keuzes die we met elkaar zullen moeten maken. Vanuit de Human Capital Agenda focussen wij ons op 3 belangrijke thema's:

- Het binden en boeien van (nieuw) talent aan onze regio.
- Het blijven doorvoeren van innovaties in het onderwijs en de beroepspraktijk.
- Het professionaliseren van het HR beleid bij het MKB (Strategische Personeelsplanning).

Dit is een goede start maar zeker niet de definitieve oplossing. Iets wat op is, zoals de arbeidsmarkt, kun je niet blijven gebruiken. Soms moet je het vervangen door iets nieuws.

Praat en denkt u met ons mee?

www.rpa-nhn.nl

RPA nhn
VOOR EEN WERKENDE ARBEIDSMARKT