



De toekomst van de arbeidsmarkt

Welkom bij de derde lezing



Programma 20 maart

- 19:30 – 20:00 uur - Presentatie door Ton Wilthagen
- 20:00 – 21:00 uur - Gesprek met de zaal en het panel
- 21:00 – 21:30 uur - Afsluiting en borrel



Even voorstellen

Ton Wilthagen - Hoogleraar arbeidsmarkt, Tilburg University

Rik Grashoff - Wethouder gemeente Tilburg
(Openbare ruimte, Mobiliteit, Onderwijs en Arbeidsparticipatie)

Yvette Drissen - Onderzoeker filosofie

Wout Withagen - Directeur Freshheads



Presentatie Ton Wilthagen

Brede welvaart en de arbeidsmarkt






Brede welvaart en arbeidsmarkt

Ton's to do's voor Tilburg 2050

Ton Wilthagen



Voorspellen is
moeilijk
Zeker als het om
de toekomst gaat








TIIBURG
2010
WORLD HORTICULTURAL EXPOSITION

TIIBURG
WORLD HORTICULTURAL EXPOSITION 2010







Maar je kunt en moet
wel werken aan de
toekomst en als stad en
regio veerkracht
ontwikkelen

Brede welvaart als vertrekpunt

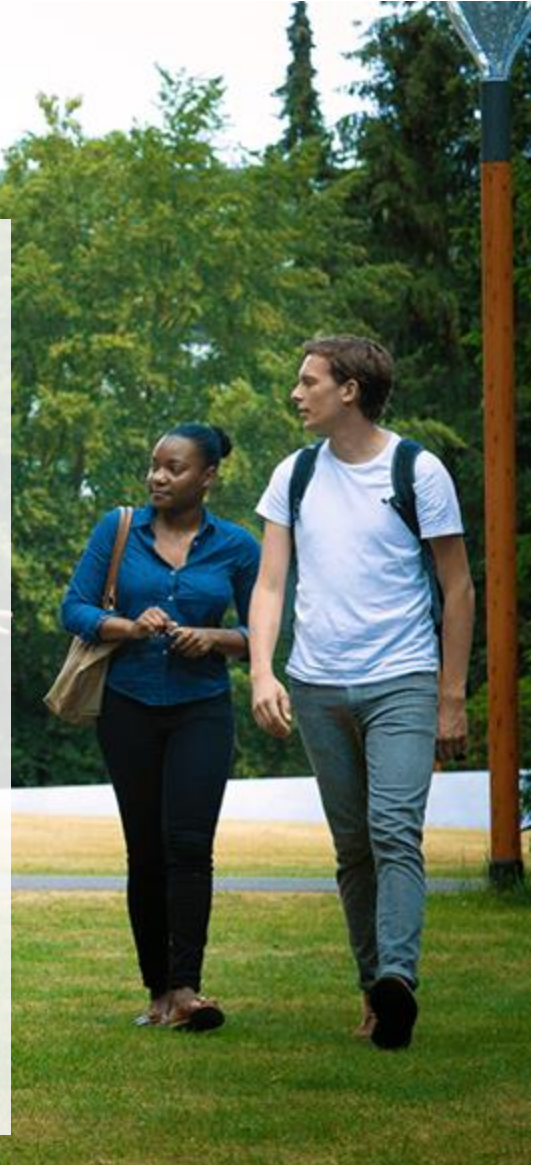
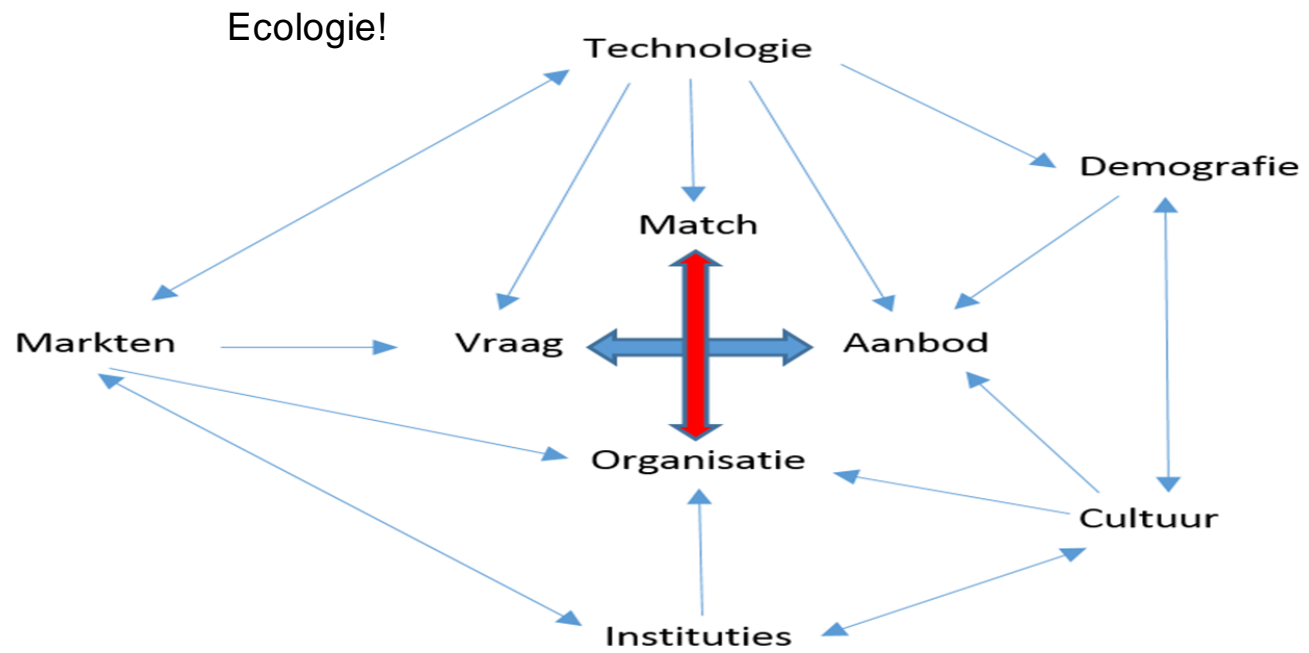
- Verantwoorde economische groei en waardevol werk zijn aspecten van en voorwaarden voor **behoud en versterking brede welvaart** (SDG 8).
- Dat geldt ook voor **talentontwikkeling** in de vorm van onderwijs en ontwikkeling vaardigheden voor iedereen in elke levensfase (SDG 4)
- Mensen met **waardevol werk** zijn gelukkiger en gezonder en hebben meer sociale contacten (SDG 3)



Arbeidsmarkt is achilleshiel van de brede welvaart



Wat drijft de arbeidsmarkt?



Typologie effecten robotisering en AI op werk

Robots en AI kunnen

- (Delen van) banen vernietigen / uren doen verliezen, lonen verlagen
- De behoefte aan menselijke arbeidskrachten verminderen bij personeelstekosten, ook door de productiviteit te verhogen
- Nieuwe banen scheppen
- Banen doen behouden
- Mensen helpen aan het werk te komen/blijven ('inclusive' of 'enabling technology')
- Bestaande banen doen veranderen

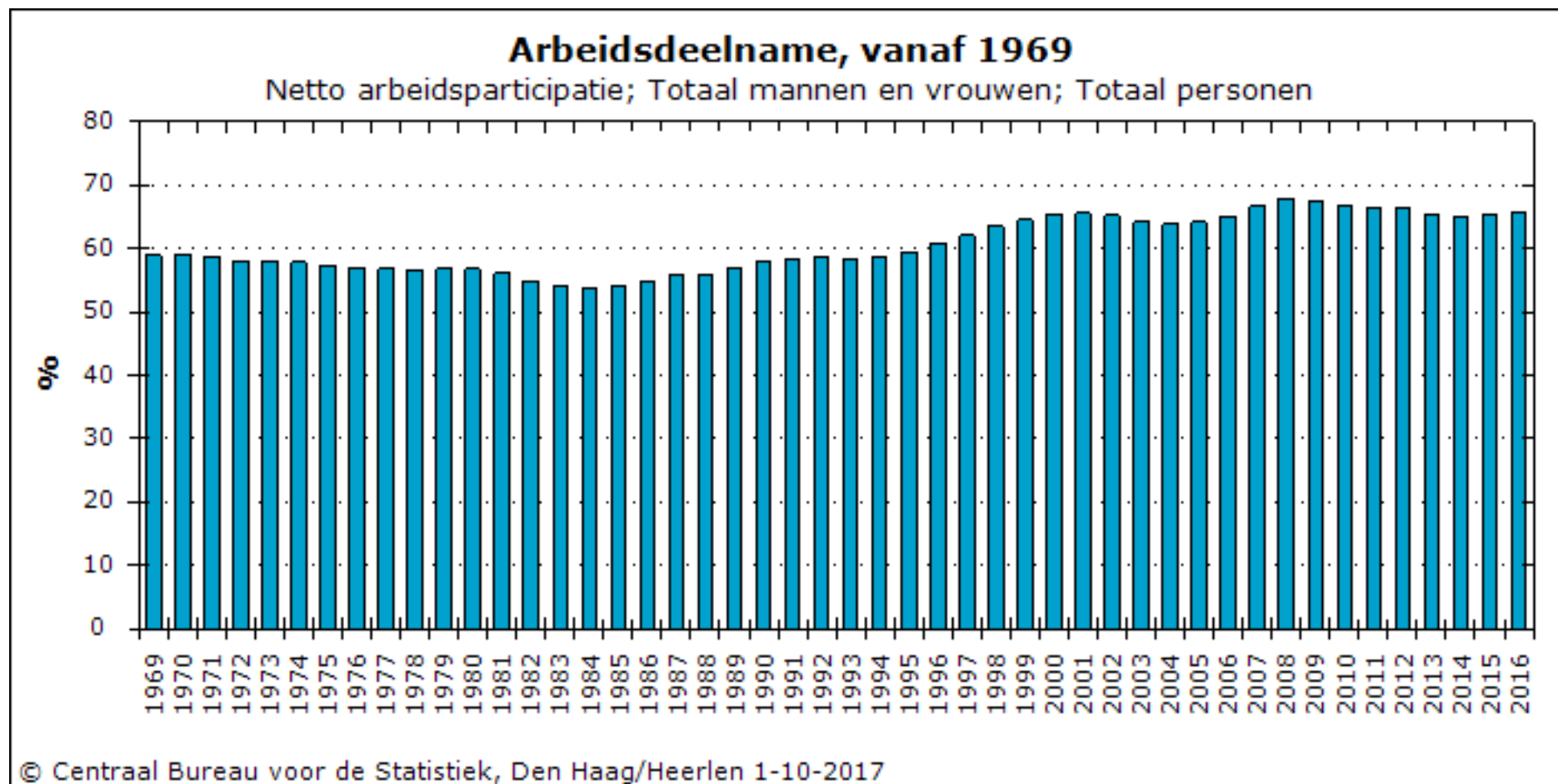
10 jobs that didn't exist 10 years ago



1. App developer
2. Social media manager
3. Uber driver
4. Driverless car engineer
5. Cloud computing specialist
6. Big data analyst/data scientist
7. Sustainability manager
8. YouTube content creators
9. Drone operators
10. Millennial generational expert

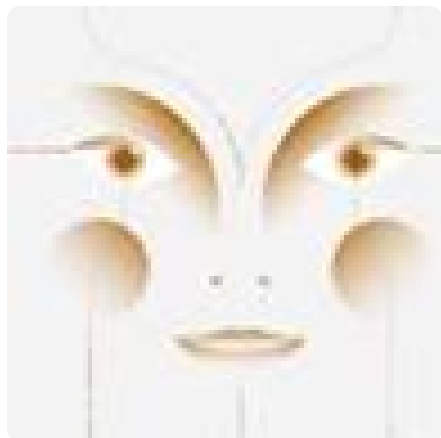
In Nederland is de arbeidsparticipatie steeds gestegen en 'dipjes' hebben niet te maken met 'technology pushes' maar met economische crises

- Op dit moment werken er in NL meer dan 10 miljoen mensen, meer dan ooit, gemiddeld iets meer dan 30 uur per week



Tegelijkertijd neemt de arbeidsproductiviteit juist af ...

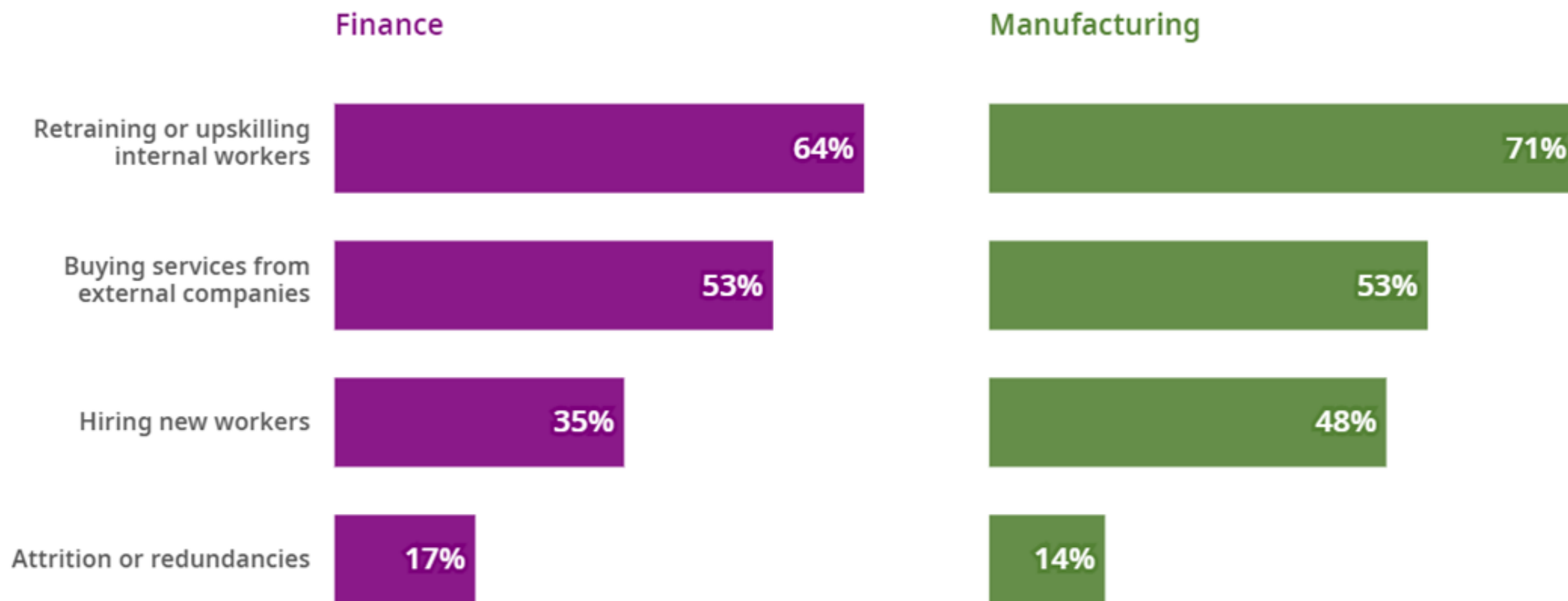




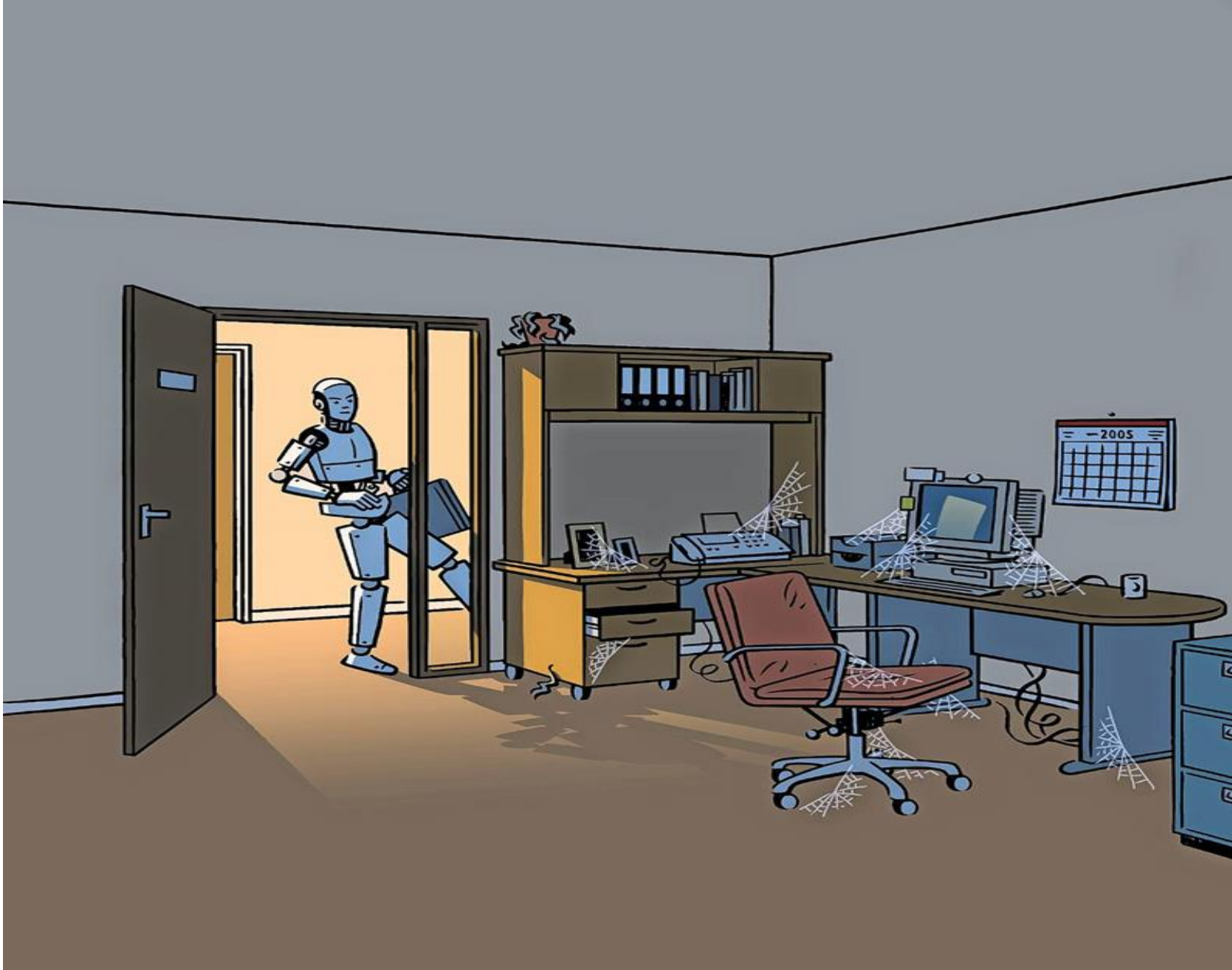
De kans om
'weggerobotiseerd' te
worden hangt af van de
hoeveel tijd die je aan
routinematige
werkzaamheden besteedt
(McKinsey)

	Routine	NonRoutine
Cognitive	office assistants, sales agents	managers, creatives, engineers, health care
Manual	construction, mechanics, assembly line	waiters, security

Employers' responses to changing needs due to AI



Source: OECD (2023), [The impact of AI on the workplace: Main findings from the OECD AI surveys of employers and workers](#).





■ KANTOOR NERGENS IN EUROPA WORDT ZOVEEL THUISGEWERKT ALS IN NEDERLAND EN DAT VALT VAAK PRIMA SAMEN OP TE LOSSEN



Het KPMG-kantoor in Amstelveen is aantrekkelijker gemaakt voor werknemers met onder meer een sportschool, fysio, fipe werkplekken met zitjes en een pooltafel.
FOTO'S THUIS RODIMANS



THUISWERKEN IS EEN BLIJVERTJE

Corona ligt achter ons, maar thuiswerken is een blijvertje. Meer dan de helft van alle werkenden werkt soms of meestal vanaf huis. Toch proberen sommige bedrijven medewerkers terug naar kantoor te krijgen.

door Dyan Demmers

Voor ruim 5 miljoen mensen is hun eigen woning soms of meestal ook hun werkplek, blijkt uit cijfers van de Enquête beroepsbevolking (EBB). Ton Wiltshagen, hoogleraar arbeidsmarkt aan de Tilburg University, is er zeker van: „Het is in erg veel sectoren heel normaal geworden om een deel van de week thuis te werken. Voor sommige mensen is het absoluut een arbeidsvoorwaarde.“

Volgens de hoogleraar gaat „thuiswerken“ niet meer weg. Het is onvoorstelbaar dat we over vijf jaar weer allemaal terug op kantoor zitten.“
Of iemand thuis kan werken, is voor een groot deel afhankelijk van de branche.

Volgens het CBS komt thuiswerken het meest voor in de ict en de creatieve sector. Werkenden in de dienstverlening, transport en logistieke sector zijn over het algemeen het minst vanuit huis actief.
„Het is afhankelijk van de sector, maar ook binnen bedrijven kan er discussie zijn over thuiswerken“, aldus Wiltshagen. „Je moet er voor zorgen dat je geen klassensysteem krijgt van mensen die wel, en mensen die niet mogen thuiswerken.“

Kantoor in clubhuis veranderen

Nergens in Europa wordt zoveel thuisgewerkt als in Nederland. Vooral het aantal werkenden dat heeft aangegeven soms thuis te werken is in Nederland rela-

tief hoog in vergelijking met andere landen.

Agelopen september sneuvelde de wet Werken waar je wilt, een initiatiefwetvoorstel dat werknemers meer mogelijkheden moest geven om thuiswerk af te dwingen.

Overleggen

„De werknemer heeft in de meeste gevallen geen juridische mogelijkheid om thuiswerken af te dwingen“, zegt Pascal Besselink, advocaat bij DAS.

„Als een baas het verzoek van een medewerker om thuis te werken afwijst, hoeft de leidinggevende slechts met de werknemer te overleggen. De wet bepaalt niet dat je als werkgever zwaarwegende belangen moet aantonen. Dus die ligt voor de werkgever vrij laag.“

Besselink ziet weinig juri-

disch getouwtrek over thuiswerken. „De praktijk leert dat werkgevers en werknemers het uitstekend onderling kunnen oplossen. Over thuiswerken wordt weinig geprocedeerd bij de rechter. Dat wil overigens niet zeggen dat er geen ruzie over wordt gemaakt. Over thuiswerken wordt weinig geprocedeerd bij de rechter. Dat wil overigens niet zeggen dat er geen ruzie over wordt gemaakt. Over thuiswerken zullen op diverse werkvloeren wel degelijk discussies zijn.“

De arbeidsmarkt is krap. Werkgevers kijken wel uit om de kwestie hoog op te spelen. „Als werkgever kun je heel moeilijk doen, maar als je goede mensen opstapen, heb je echt een probleem“, zegt Besselink. „Formeel juridisch kan een werkgever zijn werknemer dwingen terug naar kantoor te komen, maar in de praktijk is dat lastig. Een scheve arbeidshouding kan het gevolg zijn.“

Terwijl grote Amerikaanse bedrijven als Amazon en Zoom werknemers verplichten om weer naar kantoor te komen, proberen ze het bij het internationale accountants- en ad-

viesbureau KPMG anders aan te pakken, door hun 4000 medewerkers naar kantoor proberen te lokken door er een clubhuis van te maken.
„Tijdens de coronapandemie kwamen we erachter dat thuiswerken prima ging, en dat de productiviteit hoog bleef. Dit was de ‘trigger’ om ons kantoor aan



te passen naar de nieuwe behoeftes van onze werknemers“, vertelt hr-officer Caroline Tervoort van KPMG. „Voor corona was de kantoorruimte populair waar je met z'n allen aan een tafel zat, maar tegenwoordig is er ook behoefte om jezelf af te zonderen voor een videobelggesprek. Hiervoor hebben wij gekozen voor verschillende ruimtes.“

Kunst

In het gebouw hangt aan bijna iedere muur kunst, je kunt gebruikmaken van een sportschool met fysiotherapie en daarnaast zijn er een pool- en pingpongtafels. „Vooral in de pauze merk je dat er veel gebruik van wordt gemaakt.“

Daarnaast organiseert KPMG voor de werknemers sportevenementen, en kunnen ze bijna dagelijks in de grote zaal bijeenkomsten, inspiratiesessies, leer-evenments, en masterclasses bijwonen.

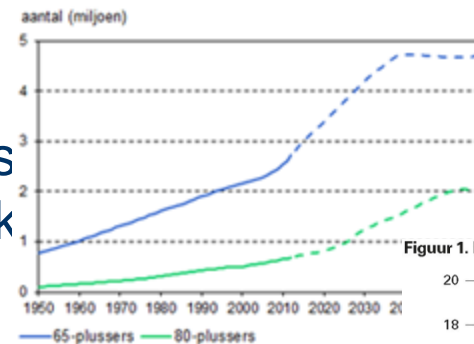
Caroline ter Voort: „Tegenwoordig is er ook behoefte om jezelf af te zonderen voor een videobelggesprek.“

WERKGEVERS KIJKEN WEL UIT OM KWESTIE HOOG OP TE SPELEN

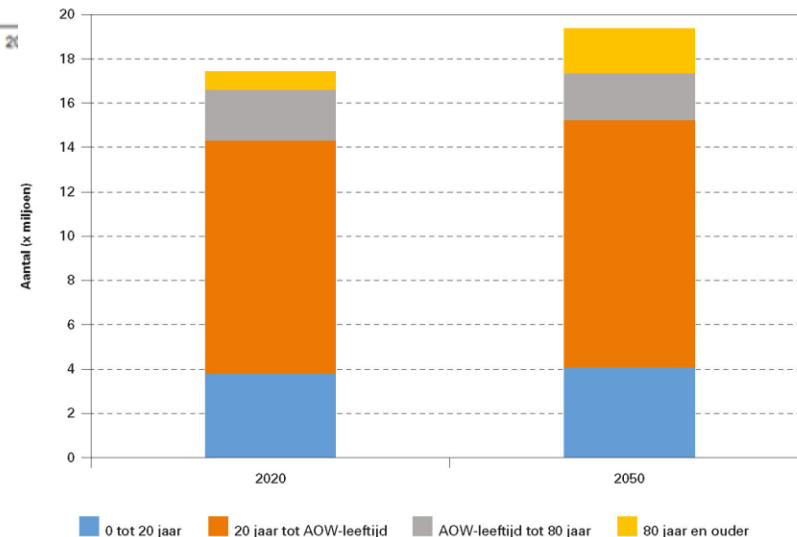
Vergrijzing en ontgroening

- In verhouding wordt de potentiële beroepsbevolking kleiner. Rond 2025 is die bevolking nog maar 60 procent van de totale bevolking.

In 2012 waren er nog vier potentieel werkenden op elke oudere, in 2040 is afgenomen naar twee potentieel werk voor iedere 65-plusser.



Figuur 1. Bevolking naar leeftijd in 2020 en 2050, CBS-bevolkingsprognose







Achtergrond • 18 aug '22 17:13

Star, saai en ouderwets: de negen-tot-vijfbaan is uit de gratie

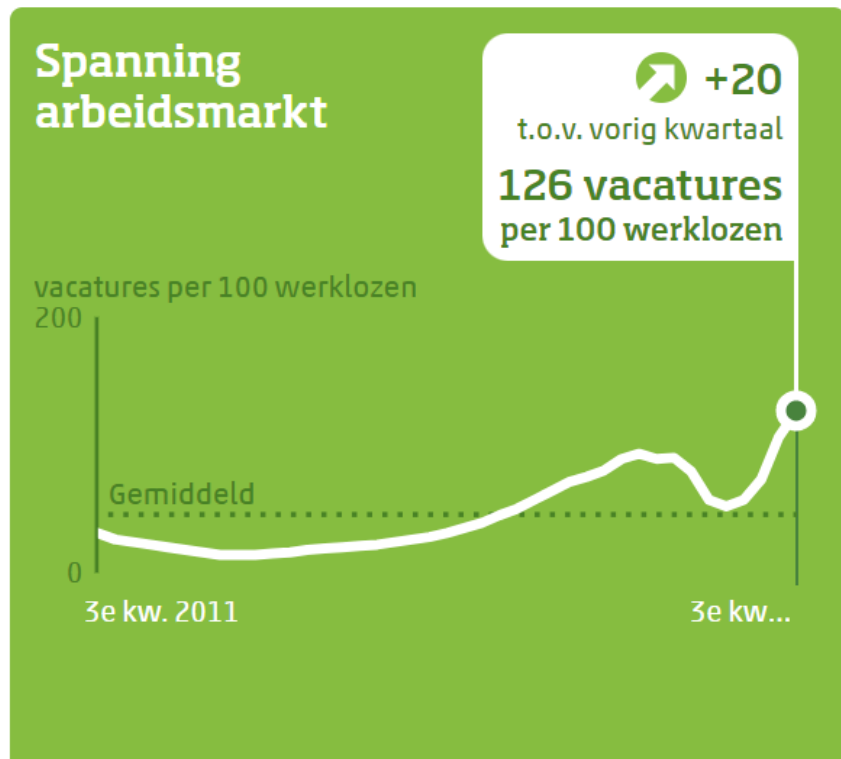


Jildou Beiboer, Elfanie toe Laer

Een groeiend aantal jonge werkenden wil stoppen, of in ieder geval minder gaan werken. Zij zoeken zingeving, voelen zich niet thuis in 'het systeem'. Hun wensen bagatelliseren zou dom zijn, stellen wetenschappers. 'Dit is geen decadente discussie voor een nieuwe patatgeneratie.'

Werkgevers ergeren zich aan twintigers: 'Alles moet leuk zijn, anders gaan ze weg'

Structurele tekorten op de arbeidsmarkt



En tegelijkertijd een inclusietekort

Er is een dikke 1,2 miljoen mensen die ongekend talent vertegenwoordigen en ook zouden willen en kunnen werken maar (nog steeds) niet in beeld komen





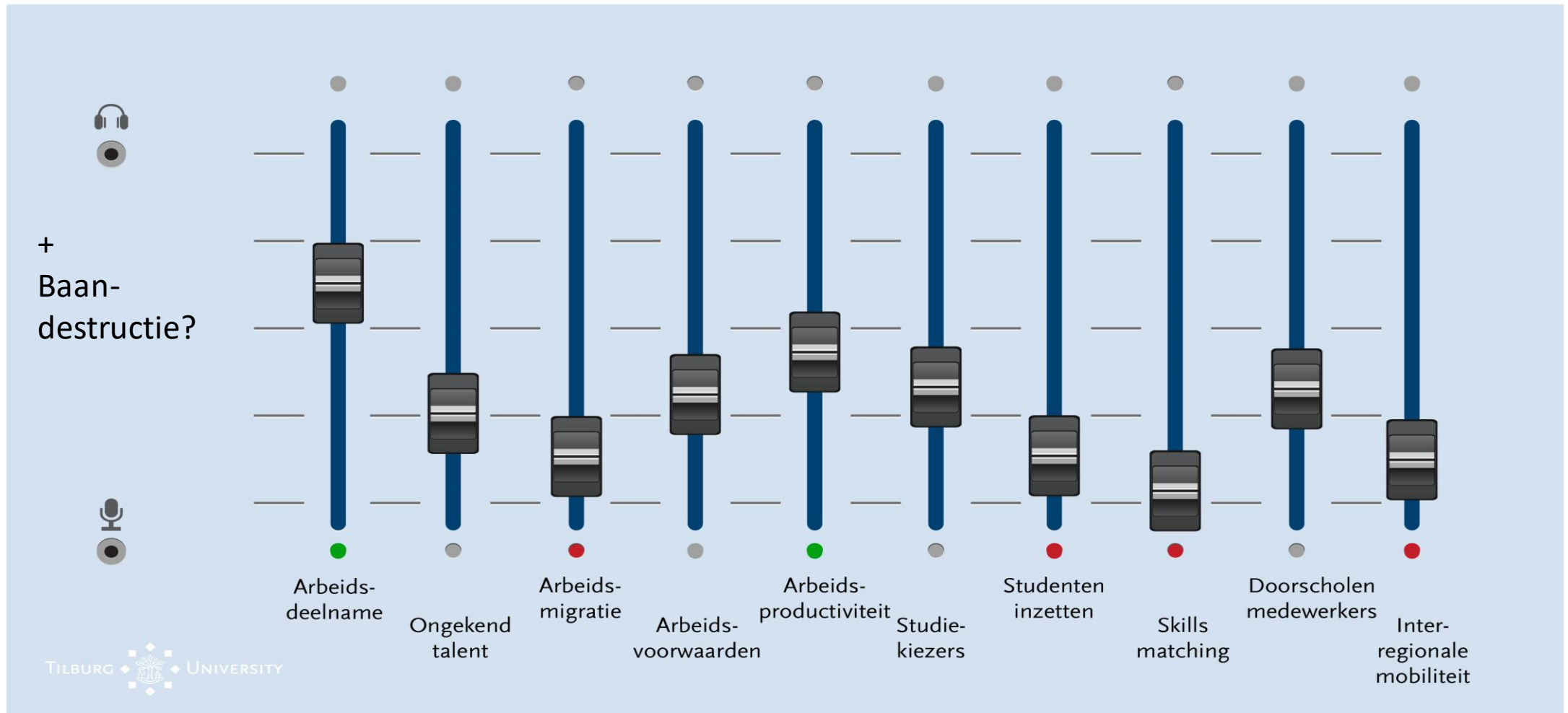
1



Een nieuwe Tilburgse ‘industriepolitiek’:

“Krapte is kiezen én creatiever”: geef de economie, de arbeidsmarkt en het onderwijs meer richting om brede welvaart te behouden. Gemeente is hoeder brede welvaart

Schuifjes voor de krappe arbeidsmarkt: allemaal open zetten!



Krapte is kiezen, zeker nu, maar vooral ook straks

Wijnen premier en vakbondsleider Wim Kok deed ooit de uitspraak: 'Mijn belangrijkste zorg is waar Nederland over 50 jaar zijn brood mee verdient.' Die zorg is er nog steeds en houdt verband met een nieuwe zorg: wie gaat het werk doen dat straks verricht moet worden?

Ton Wilthagen
Opinie

We ervaren op dit moment een enorme krapte op de arbeidsmarkt met ontwrichtende effecten op bedrijven en instellingen, maar ook op de samenleving als geheel. Lange wachtlijsten in de zorg, een energie- en klimaattransitie die te langzaam verloopt, scholen en kinderopvang die de bezetting nog maar moeilijk rondkrijgen. Enzovoort.

Langer doorwerken

Duidelijk is dat er niet één oplossing is voor de personeelstekorten en dat er ook niet één partij is die de krapte kan oplossen. Alle zeilen moeten worden bijgezet: meer uren werken, langer doorwerken, slimmer en productiever werken, investeren in de mensen die nog langs de kant staan, zijn oplossingen die vaak en terecht worden genoemd.

Het probleem is dat de krapte op de arbeidsmarkt structureel en langdurig van aard is. Dat heeft vooral te maken met de demografische ontwikkeling van Nederland. De beroepsbevolking ontgroent en vergrijsd. Er gaan meer mensen met pensioen dan er

jongeren op de arbeidsmarkt bijkomen. Het slechte nieuws is dat de piek van die ontwikkeling pas rond 2050 wordt bereikt en dat het daarna ook niet meteen gedaan is. Er is zelfs sprake van zogenoemde dubbele vergrijzing: het aantal 80-jarigen neemt fors toe.

Deze demografische ontwikkeling ligt vast en is moeilijk te veranderen. Ook al zouden we mensen ertoe kunnen bewegen - zoals de pastoor vroeger in het katholieke landsdeel - om meer kinderen te krijgen, die kinderen zouden dan ook pas over twintig jaar op de arbeidsmarkt komen.

De enige manier om de demografie te doen veranderen is door middel van grootschalige migratie. Dat is in Nederland een zeer gevoelig onderwerp, waar weinig politiek draagvlak voor is. Maar de laatste wetenschappelijke inzichten zijn bovendien dat, al zouden we de grenzen volledig openzetten voor arbeidsmigratie, dit nog geen soelaas gaat bieden voor de personeelstekorten. Dat komt omdat ook andere landen vergrijzen en er niet genoeg mensen elders zullen willen gaan werken.

De ingrijpende conclusie is dus simpelweg dat we niet voldoende mensen zullen hebben om al het werk te doen dat er is en dat er de

komende tijd zal zijn. In Japan is dat al het geval. De personeelstekorten zullen niet verdwijnen. Mogelijk zullen de tekorten tijdelijk wat afnemen als Nederland in een zware recessie belandt. Dat wordt echter vooralsnog niet verwacht, maar als dat al zo is, dan zal de krapte daarna weer snel opblazen.

Krapte vergt kiezen. En voor die ongemakkelijke keuze komen we de komende jaren te staan. We moeten nu gaan nadenken over welke sectoren, welke type bedrijvigheid we vooral in de lucht willen houden en willen stimuleren. Maar dus ook over welk werk we niet meer of minder willen gaan doen. Voor een deel wordt deze keuze al gemaakt in het licht van de klimaat- en stikstofcrisis. Landbouw en veeteelt zullen in Nederland kleiner van schaal gaan worden.

Publieke sectoren

Daarmee zijn de keuzeproblemen echter nog niet opgelost. Stel dat we besluiten dat er zoveel mogelijk mensen naar de onderwijs- en zorgsectoren moeten gaan, waar grote en aanhoudende krapte voorkomt. Dan is het punt dat we niet alleen een zorg-economie kunnen worden. Ergens moet het geld worden verdiend om de publieke sectoren te kun-



nen betalen, zeker de zorg die door de vergrijzing steeds duurder wordt.

Ook staat vast dat we onze boerterham niet alleen in de binnenlandse markt kunnen verdienen. De Nederlandse welvaart is sterk op onze export gebaseerd. En laat nu de landbouw de grootste exportsector zijn, met een waarde van meer dan 122 miljard in 2022. Daarnaast volgen diverse industrieën, waarvan het Veldhovense paradepaard ASML deel uitmaakt. Maar bijvoorbeeld ook met de muziekexport verdienen we 171 miljoen.

Als we de arbeidsmarktkrapte wel kunnen bestrijden maar niet

kunnen oplossen, wie gaat dan de onvermijdelijke keuzes maken? We hebben in Nederland nu eenmaal geen geleide economie, zoals in China. En op welk niveau moeten we dat doen? Europees, Nederland, de Brabantse regio's? En met welke keuzes kunnen we ons mondiaal onderscheiden?

Dit is een zeer lastig probleem. We hebben in Nederland topsectorenbeleid, kennis- en innovatie-agenda's. We spreken over missies en het inspelen op maatschappelijke opgaven en uitdagingen. En de Nederlandse sectoren en arbeidsmarktregio's hebben vaak een zogenaamde *human capital*-agenda, met het oog op het aan-

▲ Hoe stutten we de arbeidsmarkt nu maar vooral ook in de toekomst?

ILLUSTRATIE: RUSSEL OPENHEDINGER



We hebben simpelweg niet voldoende mensen om al het werk te doen dat er is en er de komende tijd zal zijn

trekken en opleiden van talent. Maar dit beleid is nog niet door-drongen van het feit dat er naar alle waarschijnlijkheid niet genoeg mensen zullen zijn om al het werk te kunnen doen.

Niet te afhankelijk

Er is daarom meer voorstellingsvermogen en dialoog nodig om de juiste scherpe keuzes te maken. Voor die producten, diensten, sectoren en werkzaamheden waar Nederland in de toekomst de kost mee kan verdienen, op een duurzame en onderscheidende manier. Met toegevoegde waarde. Om zo de brede welvaart en het economisch en maatschappelijk ver-

dienvermogen in ons land op peil te houden en niet te afhankelijk te zijn van het buitenland.

Hoe gaan we dat aanpakken, in een economie waar we wel kunnen stimuleren en milieunormen kunnen toepassen, maar niet de markt kunnen en willen bepalen? En waarin we ook studiekeuzers niet kunnen dwingen om een bepaalde opleiding te kiezen. Dit vraagt om een nieuwe vorm van industriepolitiek, een term die lang taboe is geweest.

■ Ton Wilthagen is hoogleraar arbeidsmarkt aan Tilburg University en stadshoogleraar Tilburg.

Onze brede welvaart staat op het spel

De grote kwesties ook in Tilburg e.o.:

- Wie gaat 'kiezen'?
 - Op welke schaal?
 - Hoe gaan we 'kiezen'?
 - Wat gaan we 'kiezen'?
 - Wanneer gaan we 'kiezen'?
 - (zie o.m. toekomstvisie SER, rapport Staatscommissie 2050, CPB 2024)
-



Een nieuwe industriepolitiek, maar welke?

Het lijkt een term uit een grijs verleden: industriepolitiek. Dat de overheid zich bezighoudt met de aard en (her)inrichting van economische activiteiten is echter, zeker in deze tijd, niet ouderwets. De huidige uitdagingen vragen om duidelijke keuzes, waarbij niet alleen de groei van de economie centraal staat. Maar hoe moet die nieuwe industriepolitiek er dan uitzien?

Ton Wilthagen
Ruud Lathouwers
Opinie

In de moderne fase van ons kapitalistisch systeem bestaat er geen volledig onge-reguleerde economie of arbeidsmarkt. Die sturing is niet van fundamentele aard (welke industrie willen we?) maar geschiedt via regels, subsidies en administratieve verplichtingen vanuit verschillende overheidsniveaus, Europees, nationaal en regionaal.

Hoewel we in Nederland nooit een planeconomie hebben gehad, stuurde de overheid in het verleden strakker op de ontwikkeling van het bedrijfsleven, zeker in crisistijd. Doel was, tussen 1930 en 1970, de economie te stabiliseren en onze concurrentiepositie te versterken. Door geleide loonpolitiek hield de rijksoverheid bovendien grip op de loonontwikkeling.

Limburgse mijnen

Het idee van industriepolitiek wordt in Nederland sterk geassocieerd met het gedachtegoed van de PvdA en met name van Joop den Uyl, achtereenvolgens Amsterdams wethouder, minister van Economische Zaken en premier (1973-1977). Zo kondigde Den Uyl eind 1965 de sluiting van

de Limburgse mijnen aan.

Vanaf de jaren tachtig ging de ideologie van de terugtrekkende overheid, marktwerking en privatisering overheersen en werd industriepolitiek beschouwd als iets uit het verleden. Maar de term heeft een comeback gemaakt, in Nederland en internationaal. Politici nemen de term vaker in de mond en in de programma's voor de Tweede Kamerverkiezingen van diverse partijen wordt over de noodzaak van industriepolitiek gesproken. Wat verstaan deze partijen er precies onder en hoe wegen ze verschillende belangen af?

PvdA-GL nemen een duidelijk ecologisch standpunt in. Deze partijen willen overstappen op een 'groene industriepolitiek', gericht op een toekomst waarin de samenleving klimaatneutraal is. De bedoeling is het Nederlandse verdienvermogen veiligstellen en duidelijkheid te bieden over de economische activiteiten die we nog kunnen en willen faciliteren. En dat houdt in opbouw, ombouw en afbouw van bepaalde sectoren.

De **VVD** kent een economische en militair-strategische positie, waarbij 'realistisch-ambitieuze' uitstootnormen worden gesteld, geldend voor alle Nederlandse bedrijven. 'Slimme industriepolitiek' betekent bij deze partij



groei van wat er is op een CO₂-neutrale manier. Daarnaast wil ze de defensie-industrie stimuleren, Nederland onafhankelijker maken van landen als China en Rusland en de Nederlandse infrastructuur en technologie beschermen.

Nieuw Sociaal Contract neemt een vergelijkbare positie in door

zich ook te richten op nationale onafhankelijkheid en klimaat. Zij wil deze autonomie echter realiseren door het herinrichten van de economie, op basis van 'cruciale sectoren' en grondstoffen-onafhankelijkheid.

Dit laatste wil men bereiken via het klimaatbeleid, vooral door

▲ **Joop den Uyl opende op 21 april 1966 als minister van Economische Zaken op een vorkheftruck de cementfabriek Rozenburg NV in Rotterdam. Het idee van industriepolitiek wordt in Nederland sterk geassocieerd met de persoon van Den Uyl.**

FOTO SEPA/TIMES/GETTY IMAGES

recyclen en hergebruik.

De **BoerBurgerBeweging** beperkt zich niet tot het belang van de landbouw- en veeteeltsectoren. De partij wijst erop dat landen als Frankrijk en de Verenigde Staten inmiddels beseffen dat er krachtige industriepolitiek nodig is om de waarde van hun industrieën en de vele mensen die er werken te erkennen en te versterken. Nederland mag volgens BBB niet achterop raken, mag niet afhankelijk worden van grootmachten als China en Rusland, maar moet geen klimaatrevolutie maar -evolutie volgen, zodat onze industrie niet instort.

Volt en het **CDA** volgen dezelfde algemene lijn als de eerdergenoemde partijen, een duurzame industrie waar het gebruik van

Diverse politieke partijen spreken over de noodzaak van industriepolitiek

fossiele brandstoffen wordt teruggedrongen, maar de maakindustrie behouden blijft. Het CDA lijkt dit vooral te willen realiseren door bindende en wederkerige maatwerkafspraken met de grootste vervuilende bedrijven. Volt wil een verdergaande aanpak en een industriepolitiek waarbij de concurrentiekracht van de EU als geheel centraal staat, gestuurd op Europees niveau.

De **SGP** ziet ook heil in Europese samenwerking, om sterker te staan tegenover niet-Westerse grootmachten en vindt een door Europa gecoördineerde voedsel- en industriepolitiek noodzakelijk. Maar die coördinatie mag niet leiden tot een Europese superstaat waarin voor Nederland geen eigenstandige rol meer bestaat.

Tot slot is er, vooral bij de linkse partijen, expliciet aandacht voor

welvaart in brede zin. Zo wil de **SP** de regionale verschillen in Nederland verkleinen en wijzen **PvdA-GL** en **Volt** op het belang van gezondheid en onderwijs. Vanuit dit 'brede welvaart' perspectief wordt welvaart niet alleen gemeten als economische groei.

Actief bemoeien

Alle genoemde partijen vinden het urgent dat de politiek zich actief bemoeit met de economie. Sommige partijen hebben het vooral over de (maak)industrie, andere partijen over alle sectoren. De mate van bemoeienis varieert echter, waarbij PvdA-GL het meest radicaal lijken. Een meerderheid van partijen ziet een rol weggelegd voor Europa. Er worden in de programma's terecht diverse aanleidingen voor een nieuwe industriepolitiek geschetst: milieu en klimaat, sociale cohesie, publieke gezondheid en afhankelijkheid van het buitenland. Het structurele tekort aan arbeidskrachten en de vergrijzing van de (beroeps)bevolking blijven echter onderbelicht. Krapte is kiezen.

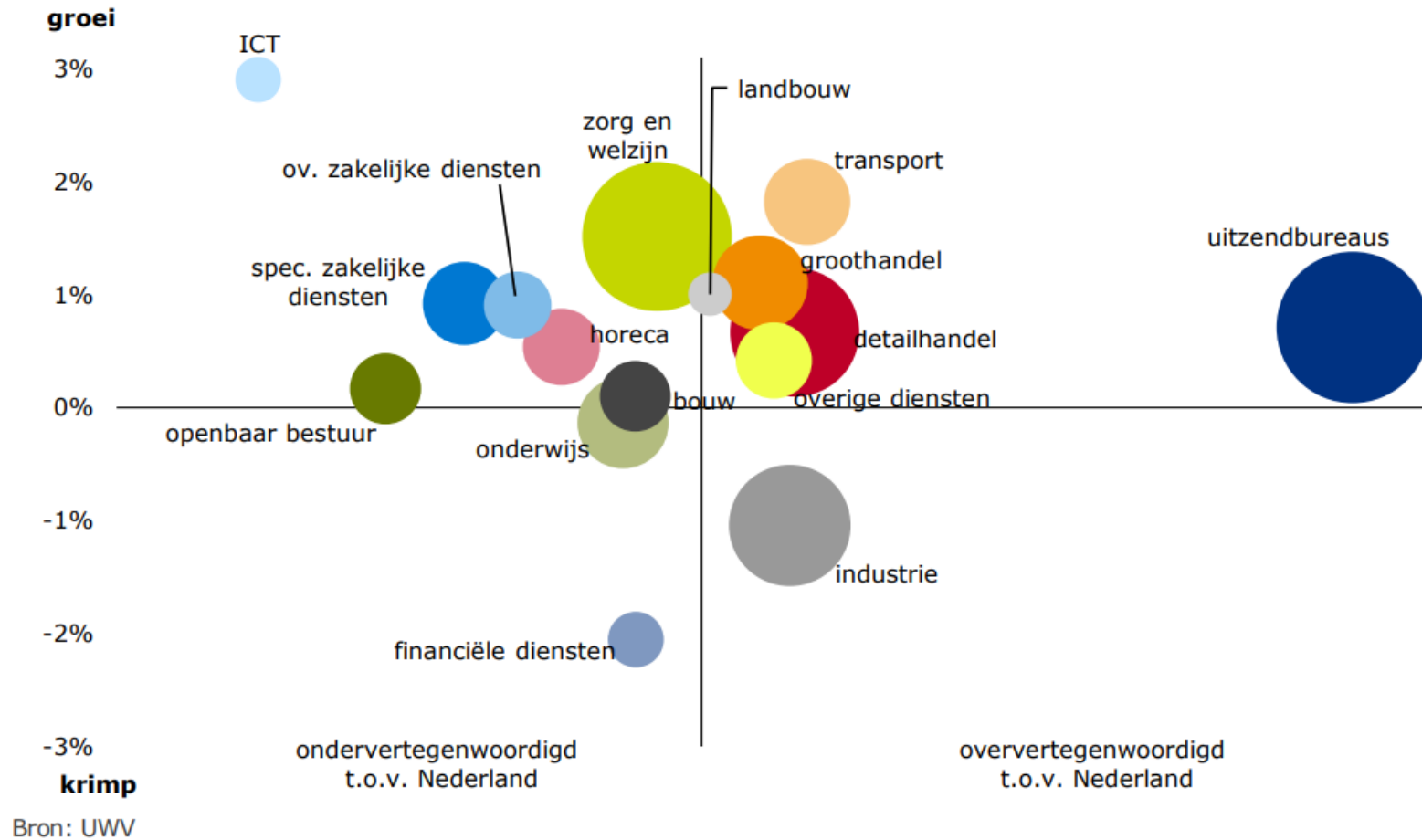
Wat helemaal onbesproken blijft, is hoe we keuzes gaan maken en wie dat gaat doen. In een debat over de arbeidsmarkt stelde onlangs een politica dat als de logistieke sector arbeidsmigranten blijft uitbuiten, we dan maar met die sector moeten stoppen. Gaat de Tweede Kamer hier dan over stemmen?

Zo zal het niet gaan. Nederland wordt geen echte planeconomie. Deze keuzes moeten breed maatschappelijk worden gemaakt, met bedrijven en sectoren, ook in de regio, met de jonge generaties én in Europees verband. De grote kunst is dat te organiseren.

■ **Ton Wilthagen** is hoogleraar arbeidsmarkt aan Tilburg University en stadshoogleraar in Tilburg. **Ruud Lathouwers** is onderzoeksmaster student aan Tilburg University.

Waar verdient de regio Tilburg momenteel haar brood mee?

Afbeelding 1.4 Werknemersbanen per sector: omvang, aandeel en ontwikkeling
Midden-Brabant, verwachte omvang (2023) en groeioprognose 2023-2024



UWV:
Regio in beeld
Regio Midden-
Brabant
31 oktober
2023



Regio Hart van Brabant	assessment
Ecologische impact, diverse aspecten Volksgezondheid	
Ruimtelijke impact, fysieke omgeving	
Toegevoegde waarde, productiviteit, innovatievermogen	
Exportwaarde, onderscheidend in (inter)nationale arbeidsverdeling	
Bijdrage aan strategische autonomie NL/Europa (incl food security)	
Sociale impact, inclusieve arbeidsmarkt, waardevol, decent werk Sociale cohesie	
Opleidingen, onderwijs, skills, competenties ontwikkeling menselijk kapitaal	
Bijdragen aan (andere) maatschappelijke vraagstukken en transitie	
'Right to play,' past performance, bestaande basis/vertrekpunt	

2



‘MKB-United’:

Koester het MKB en help het samenwerken en innovatiever en productiever te worden

WUUUUUH
GAAN
EUROPA IN !
WE GAAN ...

..... DE
WERELD
IN !



B Praat en schrijf mee! Reacties en suggesties zijn welkom op: redactie.tilburg@bd.nl

ONDERNEMENDE STAD Midden- en kleinbedrijf moet aansluiting vinden bij kennis-economie

MKB-United draagt 'soosloze' werkstad

Zo'n 400 Tilburgers brainstormden over de toekomst van hun stad. Richting slot-bijeenkomst, op 29 februari, belicht het BD de resultaten van acht 'expeditie's'. Vandaag: ondernemende stad.



TOEKOMST TILBURG

volgens hebben we in enkele sessies geprobeerd met veel ondernemers, raadsleden en mensen van de gemeente: erg leuk!

Wat was het meest verrassende inzicht?

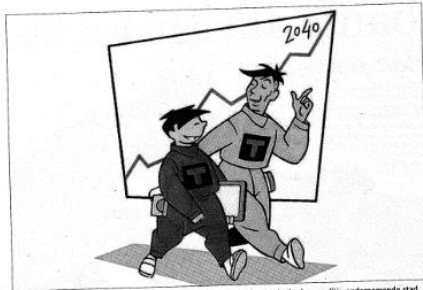
"Dat Tilburg de kleine schaal moet koesteren, maar wel aansluiting dient te zoeken bij de grote ontwikkelingen in de kennis-economie. Dat betekent dat het midden- en kleinbedrijf zich sterker moet maken en zich moet verbinden. Alleen dan wordt en blijft de sector aantrekkelijk voor hoogopgeleide studenten. Nu weten die vaak niet hoe er stad is na het betalen van hun tol de stad weer moeten verlaten."

Zie samenwerking is vaak moeilijk. Zeker, kleine ondernemers zijn vaak sterk en eigenwijs, maar het is hoogst noodzakelijk, willen ze blijven en misschien zelfs voorlop krijgen. Wij moeten het

MKB-United samen innoveren, shared services bieden, gezamenlijk talentmanagement. En zou het niet prachtig zijn als volgende sinterjuni voor Willem II: MKB-United?

Waar moet het in 2040 naartoe? "Nog meer dan nu is Tilburg dan onderdeel van een economische regio: onder andere Zuid-Nederland dan Brabant. Voor het buitenland is Tilburg nu al een stad met twee havens: Rotterdam en Antwerpen!

Maar het is goed om binnen die regio een eigen identiteit te ontwikkelen. ASMT en Philips zijn mooi, maar het achterland heeft veel meer te bieden. Tilburg heeft in 2040 nog steeds een gezamenlijke economie, maar heeft afstudeerders van het bijbehorende, wat erin bestaat. Wie dragen zelf-waarde onze uitbreidende universiteit uit en het hoger onderwijs? Tilburg staat bekend om bedrijven die elkaar makkelijk vinden en een bevolking die graag de handen uit de mouwen steekt. Het zou prachtig zijn als er dan een tweede fase is. De grootste werkgevers zijn nu de ziekenhuizen en verzekermaatschappijen, die overnemen, maar het zijn nu vooral de exportgerichte bedrijven die het geld binnenbrengen.



De Koreaanse kenniswerker en Kees Kruik, een productieve combinatie, denkt de expeditie ondernemende stad. Illustratie Luc Westmaars

Wat moet er de komende tien jaar gebeuren? "De Spoorzone is dé plek waar de stad moet laten zien wat samenwerking mogelijk is. Als die misluk-

te is, is de stad De Spoorzone voornamelijk een geografisch het middelpunt van de economische regio, profiteren die ook zo: het hart van Brabant."

Klinkt goed, maar het begint te mortzamen. "Ja, er is veel leegstand van kantoren, ook door de crisis. Maar hier

moeten juist geen traditionele kantoren komen, het moet de knooppunten voor het nieuwe werken. Elke kenniswerker heeft kans op werk voor tien generaties Tilburgers, dus ook hun toekomst ligt hier. TalentSquare wijst al de richting: kantoorkeuzes naar de stad halen en proberen ze te houden. De kaart van de bibliotheek van de toekomst en de Fortys-oplossingen is een mooie basis om op voort te bouwen."

Welke knagend gevoel jult de expeditie in het haren? "Law Tilburg de eerste stad worden zonder sociale dienst! Over vijf jaar moet die sluiten, dan krijgt niemand meer een uitkering. Iedereen heeft werk en wie het even niet heeft wordt - met het geld dat je bespaart op uitkeringen - in een soort soortling met voorbehoud op een volgende job. Het is de plek om talent te soeken en verder te begeleiden. Dat wordt volledig gedragen door het MKB-United, het werkgeverskoördinator is een eerste stapje in deze richting. Deze vorm van privatisering past perfect in de ambitie die als werkstad moet ondergaan."

Andere artikelen op bd.nl/stad-tilburg2040



door Stephan Jongenius

Ondernemer loost Elly-bare en hoogleraar arbeidsmarkt Ton Wilhagen lichten gezamenlijk de resultaten van de expeditie die zij leidden: de ondernemende stad.

Hoe zijn jullie te spreken? "We zijn er niet op uitgaan, hadden daarvoor ook geen budget en er is geen schied voorbeeld. Wel hebben we een analyse gemaakt van transformerende steden. Ver-

Motie 012

MKB United

De raad van de gemeente Tilburg,

Op 18 juni 2012 in vergadering bijeen samen met de expeditieleden van Tilburg 2040, ter bespreking van het raadsvoorstel vervolg Toekomst Tilburg 2040;

Overwegende dat

- Het MKB de drager is van de economische toekomst en werkgelegenheid van Midden-Brabant;
- Er veel meerwaarde kan en moet ontstaan op het terrein van social innovation en aansluiting met onderwijs als het MKB intensiever samenwerkt
- **Dat een krachtig samenwerkend "MKB United" van vitaal belang is voor het aantrekken en behouden van kenniswerkers en vakmensen, voor innovatievermogen en voor het duurzaam opnemen van mensen die nu langs de kant staan;**
- Dat een 'Triple Helix organisatie' van ondernemers, onderwijs- en kennisinstellingen en de lokale overheid het meest geschikte model is om arbeidsmarktknelpunten in kaart te brengen, aan te pakken en op te lossen

Spreekt uit dat:

- Het MKB de drager is van de economische toekomst en werkgelegenheid van Midden-Brabant;
- Er veel meerwaarde kan en moet ontstaan op het terrein van social innovation en aansluiting met onderwijs als het MKB intensiever samenwerkt
- Een krachtig samenwerkend "MKB United" van vitaal belang is voor het aantrekken en behouden van kenniswerkers en vakmensen, voor innovatievermogen en voor het duurzaam opnemen van mensen die nu langs de kant staan;
- Een 'Triple Helix organisatie' van ondernemers, onderwijs- en kennisinstellingen en de lokale overheid het meest geschikte model is om arbeidsmarktknelpunten in kaart te brengen, aan te pakken en op te lossen

Ton Wilthagen en Joost Eijkens, expeditieleden Tilburg 2040 Ondernemende stad

3



Innoveer de publieke sector (voordat het te laat is)

- in zorg, onderwijs, justitie/politie en ook bij de gemeente zelf is veel sociale en technologische innovatie nodig om kwaliteit en dekking te blijven garanderen

4



Wees nóg zuiniger op de jongeren':

- Die buiten onderwijs en/of arbeidsmarkt vallen
- Zonder startkwalificatie
- Studiekeizers
- Afstudeerders (83 procent verlaat Tilburg)
- Voor en door jongeren!

- De ondermijnende drugscriminaliteit in Tilburg is één van de grootste uitdagingen waar de stad voor staat.
- Honderden kwetsbare jongeren in onze stad kiezen er jaarlijks voor om snel veel geld te verdienen op het criminele pad.
- Ondanks de grote inzet van veel professionals blijft het probleem moeilijk op te lossen.
- Onder meer doordat informatie niet gedeeld kan of mag worden, door gebrek aan samenwerking en gebrek aan middelen` (

4/14/2024



5



Investeer in ieders talent en skills:

- Jong & oud
- Met een skills paspoort
- Blijf de robot de baas
- Verhoog de arbeidsproductiviteit
- Met inclusieve technologie
- Laat zien hoe de arbeidsmarkt werkt
- Benut de krapte om meer mensen een stap te helpen zetten



DE SOCIALE
DIENST IS
OPGEHEVEN

ZE HEEFT GEEN
WERK MEER,
OMDAT IEDEREEN
TALENT HEEFT
EN DAARMEE
TEGENWOORDIG
VERZEKERD IS
VAN EEN BAAN

A person is walking away from the camera on a bridge at night. The bridge has a metal railing and a paved walkway. The background is dark, suggesting a city or industrial setting. The overall mood is contemplative and forward-looking.

Skills for Your Future

The world of work is changing – and some jobs are changing faster than others. According to the latest research, soon we'll only be as good as the skills we possess. But which skills are they, and how can we make sure we keep pace?

UWV

Skills steeds belangrijker

Voor een significant transparantere en beter functionerende arbeidsmarkt is inzicht in skills essentieel. Samen met het CBS zijn we gestart met de ontwikkeling van een skillsontologie, een gemeenschappelijke taal, genaamd CompetentNL.

Dit moet leiden tot een publieke Nederlandse standaard voor arbeidsbemiddeling, waarbij beroepen en opleidingen zijn gespecificeerd in skills (vakvaardigheden en gedragsvaardigheden)

Naar een 'gouden standaard'



Passport4work: een skillspaspoort vooruitlopend op de nieuw skillstaal



Met welke skills blijf je de robot de baas?



Creativity



Critical thinking



Cognitive flexibility



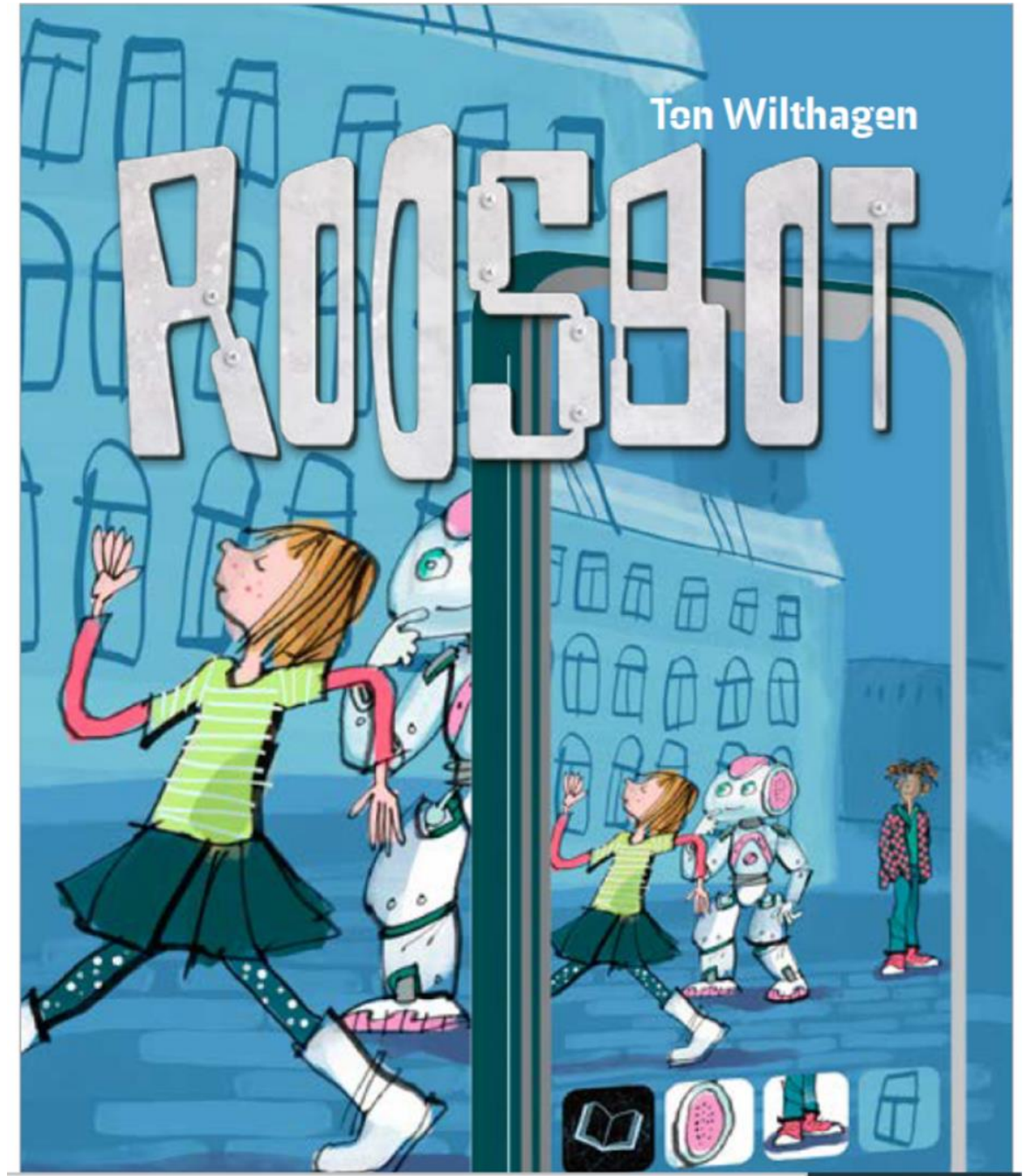
Good at teamwork



People management skills



Emotional intelligence







**Tilburg 2050 is al
lang begonnen**

Panelgesprek

- Ton Wilthagen
- Rik Grashoff
- Yvette Drissen
- Wout Withagen



Vervolg lezingenreeks

17 april - groen en natuur (duurzaamheid)

○ Hans Mommaas en Evelien Kostermans

mei - gedragsverandering

juni - slotlezing

U ontvangt t.z.t. een uitnodiging via uitnodigingen@tilburg.nl

Kijk voor meer informatie op tilburg.nl/tilburg2050



TILBURG2050