

50% meer welvaart! **(en meer welzijn)**

En of dat kan!
(Maar daar moet je wel wat voor doen...)

24 augustus 2009

Drs Wim Davidse

trendwatcher

vision builder

strategie & organisatie transformatie-adviseur

expeditieleider

management coach

Arbeidsparticipatie 2008

- **Bruto: 70,3% = 7.714.000**
 - **Degenen die actief/manifest willen ('willen') werken (>12 uur/week)**
- **Netto: 67,5% = 7.410.000**
 - **Degenen daarvan die daadwerkelijk werken**
- **Werkloosheid: 304.000 = 3,9%**
 - **Het verschil tussen bruto en netto**

- **Bevolking 15-65: 10.970.000 = 66,9%**
- **Bevolking: 16.405.399**

Arbeidspotentieelreserve

- Kunnen we onze welvaart en onze rol in de wereld laten groeien door verhoging van de netto arbeidsparticipatie?
- De werkloosheid was weer te laag geworden, krapte op de arbeidsmarkt, groeibelemmeringen voor bedrijven. Maar om te beginnen was er naast het relatief beperkte aantal werklozen, nog een enorme arbeidsreserve:

Groep	Wil niet werken	Wil wel werken	Waarvan actief zoekt	Totaal	% werk-willig	% zoekend	zoekend t.o.v. willend
WW	39.000	142.000	127.000	181.000	78%	70%	89%
AO	482.000	96.000	32.000	578.000	17%	6%	33%
Bijstand	191.000	167.000	73.000	358.000	47%	20%	44%
Nugger	1.296.000	453.000	198.000	1.749.000	26%	11%	44%
Totaal	2.008.000	858.000	430.000	2.866.000	30%	15%	50%

Bron: CBS (2007) Wie willen er werk?

- **Gecorrigeerd voor de WW: 710.000 personen, d.i. 9,5% extra arbeidspotentieel (headcount)**
- **Groei is hier dus nog mogelijk**

FT-PT

- De arbeidsparticipatie in NL is internationaal gezien, hoog. Maar NL is wereldkampioen in deeltijd werken; zeker 37% werkt parttime
- Gecorrigeerd voor de PT-factor (80%) is de participatie in NL nog maar \pm 55%, en daarmee scoren we relatief laag
- Hier is mogelijk ook nog groei mogelijk (door minder PT te werken), maar dat zou wel ten koste kunnen gaan van de arbeidsparticipatie

Prestatiepotentieelreserve

- **Arbeidsparticipatie is een kwantitatieve maatstaf – maar hoe productief is de NL arbeid?**
- **Onze arbeidsproductiviteit per gewerkt uur is hoog, maar ontwikkelt zich relatief slecht**
- **Volgens Towers Perrin / ISR is 38% van de NL werknemers niet of weinig engaged, wat enorme negatieve gevolgen heeft voor de productiviteit en winstgevendheid**

(ISR, 'Engaged Employees Help Boost the Bottom Line', Press release 27 June 2006,
Towers Perrin, 'Global Workforce Study'- Perspresentatie Nederland en Persbericht Nederland (2007))

- **Hier is absoluut nog verbetering mogelijk**

Kwantitatief-kwalitatieve ruimte voor betere prestaties en meer welvaart (en meer welzijn)

- **Nu:**
67,5% van de 15-65 jarigen
x 80% (PT-factor)
x 60% (engagement)
 $\approx 1/3$ e van ons potentieel

- **Mogelijk:**
75% van de 15-65 jarigen
x 80% (PT-factor)
x 80% (engagement)
 $\approx 1/2$ van ons potentieel

- **D.i. +50% !**

(En dan hebben we de 65-70 jarigen nog buiten beschouwing gelaten...)

Wat moeten we daarvoor doen?

- **Onderscheidend vermogen & relevantie:**
De juiste producten en diensten van geweldige kwaliteit produceren (strategie en productie) en op de juiste wijze verhandelen (marketing, sales, logistiek)
- **De FARE-challenge aangaan en oplossen:**
stimulerende organisaties creëren om die geweldige producten in zo groot mogelijke aantallen te kunnen produceren en leveren

(De FARE-challenge: to Find & Attract and Retain & Engage employees.)