Dit zijn de 10 trends op de arbeidsmarkt in 2020

+ bij elke trend een praktische tip voor u als werkgever

startpeople

www.startpeople.nl

10 trends in 2020

De wereld van werk is volop in beweging. De grote trends die achter deze beweging zitten, zijn overal om ons heen zichtbaar. Vergrijzing, globalisering, technologische ontwikkelingen en social media. Mensen denken nu heel anders over werk en carrière dan vorige generaties. Niet iedereen wil bijvoorbeeld meer een vaste baan voor het leven.

De krapte op de arbeidsmarkt is onverminderd groot. Dat kan een rem zetten op de groei in sommige sectoren. Zo is het lang niet altijd eenvoudig om het aantal openstaande vacatures in te vullen. Tegelijkertijd verandert de Nederlandse bevolking van samenstelling. Mensen worden ouder, gezinnen kleiner, steeds meer vrouwen kiezen eerst voor een carrière en later voor kinderen en nieuwe generaties dienen zich aan. Kortom: de bevolking zal er in 2020 anders uitzien en hierdoor verandert ook het arbeidsaanbod.

Door deze optelsom van ontwikkelingen neemt de behoefte aan flexibele oplossingen voor werk en werken verder toe. Dit geldt voor lager en hoger opgeleiden, tijdelijke en vaste banen, grote en kleine bedrijven. Wat betekent dat voor uw personeelsbeleid? Hoe haalt u nieuwe professionals binnen, maar ook: hoe zorgt u ervoor dat u bestaande medewerkers aan uw organisatie kunt binden? In dit trendpaper geven we niet alleen een beeld van de tien trends die in 2020 een grote rol gaan spelen, maar geven we ook tips hoe u goed op deze ontwikkelingen kunt inspelen. En als u behoefte hebt aan een persoonlijk advies, kunt u natuurlijk altijd contact opnemen met één van onze adviseurs.

1. De opkomst van de flexipreneurs
2. Generatie Swipe klopt aan de deur
3. Gelijke kansen op de werkvloer
4. Onzichtbare groep ambachtelijke medewerkers
5. Een leven lang leren
6. Ouderen nog lang niet uitgespeeld op werkvloer
7. De zzp'er als trending topic
8. Van hard skills naar soft skills
9. Van 'flex' naar 'vast'
10. De opkomst van de 'gig economy'

De opkomst van de flexipreneurs

Een flexipreneur houdt het liever niet bij één baan, maar combineert er twee of drie. Het zijn vaak medewerkers met een flexibel contract die ervaring op willen doen bij verschillende opdrachtgevers en hun talenten willen inzetten op allerlei niveaus. Een groep die groeit.

Niet gek dat deze groep groeit, als u bedenkt dat maar liefst één op de vijf arbeidskrachten in Nederland een flexibel contract heeft: de teller staat nu op 1,9 miljoen. Ongeveer de helft van deze ‘flexipreneurs’ combineert hun baan met een eigen bedrijf. Het devies van deze flexwerker: ik wil me niet binden aan één opdrachtgever en ik vind baanzekerheid minder belangrijk dan werkzekerheid.

‘Flexipreneurs schakelen snel in verschillende omgevingen’

Medewerkers die niet zitten te wachten op een fulltime contract dus, maar er juist bewust voor kiezen verschillende rollen te vervullen. Ze specialiseren zich op verschillende inhoudelijke niveaus, zijn gewend aan wisselende rollen en hebben een goedgevulde ‘gereedschapskist’ met skills en vaardigheden. Andere kenmerken: gemotiveerd, leergierig en het talent om goed te schakelen tussen verschillende omgevingen. Hiermee kunt u een schat aan kennis en ervaring in huis halen. Maar dat vraagt wél om een andere manier van managen; u moet de flexipreneur verleiden zich aan uw organisatie te binden.

1,9 miljoen werknemers met flexibel contract

Tip voor u als werkgever

Geef openheid, laat zien waarvoor uw bedrijf staat en neem mensen hierin mee. Neem Coolblue. Die doet dat ijzersterk door in alle uitingen, of dat nou een vacaturetekst of tijdens de onboarding van nieuwe medewerkers is, haar missie en filosofie te laten doorsijpelen. De les die de ‘Coolblues van deze wereld’ ons leren: staar niet blind op productiviteit, efficiency en winstgevendheid, maar creëer een omgeving waarin ruimte is voor lef en creativiteit. Een bedrijf kortom, waar mensen ‘bij’ willen horen.

Trend 1

1 De opkomst van de flexipreneurs
2 Generatie Swipe klopt aan de deur
3 Gelijke kansen op de werkvloer
4 Onzichtbare groep ambachtelijke medewerkers
5 Een leven lang leren
6 Ouderen nog lang niet uitgespeeld op werkvloer
7 De zzp’er als trending topic
8 Van hard skills naar soft skills
9 Van ‘flex’ naar ‘vast’
10 De opkomst van de ‘gig’ economy

15 tot 20 jaar: de Digitiener komt eraan

Tip voor u als werkgever

De zoektocht van de Digitiener begint vaak op Google of social media. Ook solliciteren zij steeds vaker online of door hun cv via hun smartphone te uploaden. Wees dus zichtbaar op deze kanalen - van Instagram tot Snapchat – en maak het mogelijk via Whatsapp te solliciteren. Alleen met een vacature maakt u niet het verschil: deel een filmpje of commercial op YouTube. Of denk eens aan het inzetten van influencers en YouTubers. En als u gebruikmaakt van social media, laat dan ook zien wat de purpose - het bestaansrecht- van uw organisatie is.

Generatie Swipe klopt aan de deur

Over millennials is al veel gezegd en geschreven, maar over de Generatie Swipe of de Digitieners - jongeren tussen 15 en 20 jaar oud - is minder bekend. Tijd om deze groep te leren kennen, want zij staan op het punt de arbeidsmarkt te veroveren.

Deze Generatie Swipe vindt zekerheid minder belangrijk dan ontwikkeling en wil het liefst niet fulltime voor één baas werken. Ze zijn tech savvy, opgegroeid met social media en mobiele devices en gewend zichzelf via allerlei (online) kanalen te presenteren. Ze zijn creatief, flexibel, kunnen razendsnel schakelen en omgaan met de nieuwste tools.

'Jongeren laten zich niet in een keurslijf stoppen'

Ook worden zij, net als millennials, sterk gedreven door 'purpose': een baan die iets bijdraagt aan de samenleving. Betekenisvol werk is dus belangrijker dan een hoog salaris. Kortom, de gemiddelde Digitiener laat zich niet in een keurslijf stoppen, maar wil zich blijven ontwikkelen. Ze vallen voor bedrijven die hen aan mooie projecten laten werken, aandacht hebben voor hun dromen en hierop inspelen.

1 De opkomst van de flexipreneurs
2 Generatie Swipe klopt aan de deur
3 Gelijke kansen op de werkvloer
4 Onzichtbare groep ambachtelijke medewerkers
5 Een leven lang leren
6 Ouderen nog lang niet uitgespeeld op werkvloer
7 De zzp'er als trending topic
8 Van hard skills naar soft skills
9 Van 'flex' naar 'vast'
10 De opkomst van de 'gig' economy

Gelijke kansen op de werkvloer

2019 gaat de geschiedenis in als het Jaar van de Vrouw. Zo was de loonkloof een hot issue en in december hakte het kabinet de knoop door met het vrouwenquotum: de invoering van een quotum van minimaal 30 procent voor vrouwen in raden van commissarissen.

Dat heeft in 2020 niet alleen gevolgen voor de topfuncties. En gelukkig maar. Diversiteit en inclusiviteit blijven belangrijke thema's, zeker als het gaat om vrouwen en andere medewerkers op de arbeidsmarkt. Het creëren van een gelijkwaardig speelveld voor alle medewerkers - ongeacht achtergrond, leeftijd of sekse - begint bij het bedrijf zelf en moet verankerd zijn in beleid, bedrijfscultuur en bedrijfsvoering. Aan bedrijven de taak om duidelijk te maken dat verschillen verrijkend zijn en tot nieuwe inzichten kunnen leiden.

'Creëer een gelijkwaardig speelveld voor iedereen'

Met als ultieme doel om er uiteindelijk voor te zorgen dat de bedrijfstop een afspiegeling is van de wereld om ons heen. *Practice what you preach.* De hamvraag is natuurlijk: wat kunt u als werkgever concreet doen om een 'level playing field' te creëren en ruimte te bieden aan mensen met allerlei achtergronden en talenten die elkaar kunnen versterken?

30% vrouwen in raden van commissarissen

Tip voor u als werkgever

Draag uit dat iedereen in uw organisatie gelijke kansen heeft. Selecteer nieuwe medewerkers alleen op basis van functie-eisen en zorg dat dit de standaard wordt. Experimenteer op uw HR-afdeling bijvoorbeeld met het 'anonieme cv'. Hierop zijn persoonsgegevens onzichtbaar gemaakt. Door te focussen op werkervaring, talent en drijfveren zorgt u ervoor dat u de juiste man of vrouw op de juiste plaats krijgt en (latente) vooroordelen niet de overhand krijgen.

Trend 3

1 De opkomst van de flexipreneurs

2 Generatie Swipe klopt aan de deur

3 **Gelijke kansen op de werkvloer**

4 Onzichtbare groep ambachtelijke medewerkers

5 Een leven lang leren

6 Ouderen nog lang niet uitgespeeld op werkvloer

7 De zzp'er als trending topic

8 Van hard skills naar soft skills

9 Van 'flex' naar 'vast'

10 De opkomst van de 'gig' economy

1 of meer ervaren medewerkers als jobcoach

Tip voor u als werkgever

Focus op leren in de praktijk. Dat kan deze groep (praktisch) helpen om mee te doen. Hebben ze dat onder de knie, dan kunnen ze weer een stap zetten. Bijvoorbeeld door verder te leren of zichzelf op onderdelen bij te scholen. Het lastige is dat de focus in veel productieteams is gericht op de dagelijkse operatie. Heeft u geen tijd voor begeleiding? Iemand aanwijzen als jobcoach om hen in die rol te ondersteunen, is een oplossing. Dit kan een ervaren medewerker zijn die als rolmodel fungeert en medewerkers adviseert over opleidingen en loopbaanstappen.

De onzichtbare groep van ambachtelijke medewerkers

Hoewel steeds meer werkgevers het belangrijk vinden te investeren in de ontwikkeling van hun medewerkers, blijft een groot deel van het talent nog onbenut. Dit geldt vooral voor de ‘vergeten groep’ van praktisch opgeleide medewerkers.

Een gemiste kans, want juist bij deze groep is veel te winnen als zij zich kunnen blijven ontwikkelen. De ‘ambachtelijke medewerker’ vervult een belangrijke rol: niet alleen voor het functioneren van een bedrijf, maar óók van onze samenleving. Met de grote schaarste op de arbeidsmarkt neemt de behoefte aan ambachtelijke rollen alleen maar toe. Door de robotisering is deze groep tegelijkertijd kwetsbaar, omdat banen verdwijnen en hiervoor nieuwe functies in de plaats komen.

‘Werknemers vertrouwd maken met nieuwe processen is key’

Ook daarom is het cruciaal dat zij zich blijven ontwikkelen en doorgroeien naar nieuwe functies. Werkgevers spelen hierin een belangrijke rol. Het vraagt om het continu investeren in hun ontwikkeling, zodat mensen steeds weer vertrouwd raken met nieuwe werkprocessen en in de toekomst met de juiste skills klaarstaan.

1 De opkomst van de flexipreneurs

2 Generatie Swipe klopt aan de deur

3 Gelijke kansen op de werkvloer

4 Onzichtbare groep ambachtelijke medewerkers

5 Een leven lang leren

6 Ouderen nog lang niet uitgespeeld op werkvloer

7 De zzp’er als trending topic

8 Van hard skills naar soft skills

9 Van ‘flex’ naar ‘vast’

10 De opkomst van de ‘gig’ economy

Een leven lang leren

We leven in een tijdperk met een krappe arbeidsmarkt die wordt gekenmerkt door een ‘war for talent’. Een tijd waarin werknemers nooit zijn uitgeleerd en zichzelf moeten blijven ontplooien. Alles om op werkgebied toekomstproof te zijn en - niet onbelangrijk - te blijven. Dat betekent dat het voor álle generaties cruciaal is om zich een leven lang te ontwikkelen.

Digitalisering en robotisering zorgen ervoor dat functies van mensen veranderen en daarmee ook de vaardigheden die nodig zijn. En dan is er nog de vergrijzing, waardoor we allemaal langer moeten doorwerken. Jezelf blijven ontplooien en telkens iets bijleren vergroot de kans op een baan in de toekomst. Zeker met die krapte op de arbeidsmarkt in het achterhoofd. Die focus op duurzame inzetbaarheid zal alleen maar toenemen. Zeker ook aan de kant van werkgevers.

‘Persoonlijke aandacht levert tevreden medewerkers op’

Medewerkers die duurzaam inzetbaar zijn, zijn erg waardevol.
Zo kunnen organisaties die inzetten op ontwikkeling en gezondheid niet alleen een enorm potentieel van (onbenut) talent aanboren, maar ook zorgen voor meer werkgeluk. Tot slot: door rekening te houden met de wensen van medewerkers in verschillende fasen van hun leven en loopbaan blijven ze goed inzetbaar. Dat valt of staat met persoonlijke aandacht en goed luisteren naar wat er leeft op de werkvloer. Uiteindelijk leidt dat tot tevreden, betrokken en loyale medewerkers.

3 redenen om in te zetten op ontwikkeling

Tip voor u als werkgever

Stel een opleidingsbudget beschikbaar om medewerkers hierin te stimuleren. Bedenk ook dat ouderen anders leren dan jongeren. Jongeren maken veel gebruik van social media, mobiele devices en e-learning, terwijl dit ouderen juist vaak afschrikt. E-modules en Skype-sessies zijn dan niet de meest geschikte lesmethodes. Ouderen vinden het vaak prettiger om op locatie met tastbare lesmaterialen een opleiding te volgen.

1 De opkomst van de flexipreneurs

2 Generatie Swipe klopt aan de deur

3 Gelijke kansen op de werkvloer

4 Onzichtbare groep ambachtelijke medewerkers

5 Een leven lang leren

6 Ouderen nog lang niet uitgespeeld op werkvloer

7 De zzp’er als trending topic

8 Van hard skills naar soft skills

9 Van ‘flex’ naar ‘vast’

10 De opkomst van de ‘gig’ economy

50 is het nieuwe 40

Tip voor u als werkgever

Ouderen hebben veel werk- en levenservaring, vakkennis en een uitgebreid netwerk. Benut dat! Op de werkvloer kunnen zij andere generaties aanvullen en versterken: door van én met elkaar te leren. Door het werk samen te doen in multidisciplinaire teams en de krachten van al deze mensen te benutten, zorgt u er ook voor dat kennis niet verloren gaat als oudere medewerkers de organisatie verlaten.

Ouderen zijn nog lang niet uitgespeeld op de werkvloer

De Nederlandse beroepsbevolking vergrijst. Dat is op zich geen nieuws. Maar misschien wel dat hiermee voor het eerst in de geschiedenis vijftigers de grootste groep op de Nederlandse werkvloer zijn. Ook 65+'ers draaien nog volop mee. En dat terwijl bedrijven juist willen verjongen.

Veel ouderen die nog meedraaien op de werkvloer doen dit niet voor het geld. Voor bijna de helft zijn de sociale contacten een belangrijke drijfveer. Aan de andere kant lijkt het erop dat bedrijven steeds minder op deze generatie zit te wachten. Ze willen juist verjongen. Zonde, want vergrijzing biedt ook veel kansen. '50' is het 'nieuwe 40': ouderen zijn vitaler dan ooit, staan met beide benen in de samenleving en staan erom bekend echte aanpakkers te zijn.

'Ook aan klantzijde neemt de vergrijzing toe'

Bovendien stijgt óók de gemiddelde leeftijd van klanten en vinden zij het vaak prettig om in gesprek te gaan en te sparren met leeftijdsgenoten. Als u er als bedrijf in slaagt al deze kwaliteiten te benutten en deze mensen te motiveren, heeft u een groep zeer gemotiveerde, ervaren en loyale medewerkers te pakken. Ook hier spelen waardering en aandacht voor persoonlijke kwaliteiten weer een belangrijke rol.

1 De opkomst van de flexipreneurs

2 Generatie Swipe klopt aan de deur

3 Gelijke kansen op de werkvloer

4 Onzichtbare groep ambachtelijke medewerkers

5 Een leven lang leren

6 **Ouderen nog lang niet uitgespeeld op werkvloer**

7 De zzp'er als trending topic

8 Van hard skills naar soft skills

9 Van 'flex' naar 'vast'

10 De opkomst van de 'gig' economy

De zzp’er als trending topic

Met hun kennis en expertise zijn zzp’ers voor veel organisaties onmisbaar om vooruitgang te creëren en wendbaar te blijven. Dat vergt dus ook een andere manier van samenwerken met en het benaderen van zzp’ers. Als zij het gevoel hebben dat ze als een collega worden beschouwd, neemt hun betrokkenheid toe. En precies daar ligt de uitdaging.

Bij deze groep staat flexibiliteit hoog op het wensenlijstje, maar ook de ambitie zichzelf te ontwikkelen, mee te gaan met technologische ontwikkelingen en hun skills uit te breiden. Zij willen betekenisvol werk doen, bij voorkeur bij een werkgever die iets goeds doet voor de samenleving. Dus moeten organisaties aan de slag met goed opdrachtgeverschap om meer uit hun samenwerking met zzp’ers te halen.

‘Omarm zzp’ers en behandel hen als een collega’

Dat maakt u aantrekkelijk voor zzp’ers en zorgt ervoor dat u sneller beschikt over een pool van goede mensen als er een opdracht of project open staat. Het is een relatief nieuwe rol, die steeds belangrijker wordt, nu ‘vast’ en ‘flex’ naar elkaar toegroeien. Zzp’ers gaan steeds meer als echte medewerkers gezien en behandeld worden. Van investeren in hun ontwikkeling en ruimte tot doorgroeien tot een net zo gelijkwaardige behandeling als vaste krachten.

3 wensen van de zzp’er

Tip voor u als werkgever

Maak duidelijke afspraken, maak ook regelmatig ruimte voor een goed gesprek en toon uw betrokkenheid. Zo vinden de meeste zzp’ers het fijn om tijdens hun opdracht feedback te krijgen. En denk in uw branding óók na over een propositie die voor zzp’ers aantrekkelijk is. Want u moet hen vanaf het begin meenemen, uiteenzetten wat hun rol zal inhouden en wat hun werk kan betekenen: voor henzelf, de medemens en de samenleving.

Trend 7

1 De opkomst van de flexipreneurs

2 Generatie Swipe klopt aan de deur

3 Gelijke kansen op de werkvloer

4 Onzichtbare groep ambachtelijke medewerkers

5 Een leven lang leren

6 Ouderen nog lang niet uitgespeeld op werkvloer

7 De zzp’er als trending topic

8 Van hard skills naar soft skills

9 Van ‘flex’ naar ‘vast’

10 De opkomst van de ‘gig’ economy

1 cv versus een mix aan kwaliteiten

Tip voor u als werkgever

Leg in uw positionering meer nadruk op ‘soft skills’ en typisch menselijke waarden. Ook komt er bij de werving van nieuw talent steeds meer aandacht voor de mens achter het cv en wat deze persoon meeneemt. Vraag bij een vacature dan ook niet meteen naar iemands cv, maar juist naar zijn of haar persoonlijke motivatie.

Van hard skills naar soft skills

Het klinkt logisch: nieuwe technologie brengt ongekende mogelijkheden met zich mee. U kunt echter nog zo veel digitaliseren, de interactie, emoties en beslissingen van mensen blijven altijd leidend in een bedrijf. Kortom, de ‘zachte kant’ van de mens is en blijft een onmisbare factor. Ook in 2020.

Het zijn vooral routinematige en repetitieve handelingen die geschikt zijn om te automatiseren. Dat stelt medewerkers bijvoorbeeld in staat zich op meer complexe taken te richten. Maar er zijn ook meer onvoorspelbare en interactieve taken, waarbij het belangrijk is naar klanten te luisteren en met hen in gesprek te gaan. In de communicatie tussen mensen spelen emoties dus altijd een veel grotere rol.

‘Kijk naar de mens achter het cv en de persoonlijke motivatie’

Steeds meer organisaties proberen zich dan ook te onderscheiden met typisch menselijke, ‘zachte waarden’ en letten bij de werving van medewerkers tegelijkertijd op nieuwe ‘21e-eeuwse’ vaardigheden. Hierbij draait het vooral om menselijke kwaliteiten, zoals samenwerken, creativiteit, empathie, kritisch denken, het vermogen om te leren en probleemoplossend vermogen. Stuk voor stuk menselijke kwaliteiten die zich niet laten automatiseren. Zachte waarden komen steeds meer naar voren in de houding en het gedrag waarmee organisaties naar buiten treden.

1 De opkomst van de flexipreneurs
2 Generatie Swipe klopt aan de deur
3 Gelijke kansen op de werkvloer
4 Onzichtbare groep ambachtelijke medewerkers
5 Een leven lang leren
6 Ouderen nog lang niet uitgespeeld op werkvloer
7 De zzp’er als trending topic
8 Van hard skills naar soft skills
9 Van ‘flex’ naar ‘vast’
10 De opkomst van de ‘gig’ economy

Van ‘flex’ naar ‘vast’

De Wet Arbeidsmark in Balans (WAB) zal in 2020 veel impact hebben op bedrijven. Dat geldt niet alleen voor uw organisatie, maar ook voor alle mensen op de werkvloer. Of het nu gaat om werknemers met een vast contract of om flexibele medewerkers. De nieuwe regelgeving heeft als doel het verschil tussen beide groepen kleiner te maken.

Flexmedewerkers krijgen een betere rechtspositie en arbeidsvoorwaarden en meer zekerheid over werk en inkomen. De WAB betekent niet alleen dat het inhuren van flexmedewerker voor ‘piek en ziek’ minder flexibel wordt, maar ook dat de personeelskosten zullen stijgen. Werkgevers gaan daarom opnieuw kijken naar de inzet van hun flexibele schil.

‘Werkgevers onderzoeken meer gelijkwaardige beloningen voor flexwerkers’

In verschillende sectoren maken werkgevers en vakbonden daar al afspraken over. Bedrijven in de financiële dienstverlening stelden al in december 2019 een code op vanuit de gedachte dat goed werkgeverschap en goed opdrachtgeverschap aan elkaar gekoppeld moeten worden. Dit betekent: meer nadenken over gelijkwaardige beloningen, pensioenvoorzieningen en meer ruimte voor de persoonlijke ontwikkeling van flexibele medewerkers. Het is de bedoeling dat deze code op den duur ook wordt ingezet in andere sectoren.

2020 is het jaar van de WAB

Tip voor u als werkgever

Neem de overeenkomst die je flexmedewerkers aanbiedt goed onder de loep en vraag u af welke zekerheden u hen kunt bieden en hoe ze een langere tijd een rol in uw organisatie kunnen spelen. Onderzoek aan de andere kant ook of u meer werkzaamheden door vaste medewerkers kunt laten uitvoeren. Dat vraagt meer flexibiliteit van uw vaste personeel. Kijk ook kritisch naar uw eigen cultuur. Hoe gaat u om met werk en de relatie tussen vaste en flexibele arbeidskrachten?

Trend 9

1 De opkomst van de flexipreneurs

2 Generatie Swipe klopt aan de deur

3 Gelijke kansen op de werkvloer

4 Onzichtbare groep ambachtelijke medewerkers

5 Een leven lang leren

6 Ouderen nog lang niet uitgespeeld op werkvloer

7 De zzp’er als trending topic

8 Van hard skills naar soft skills

9 Van ‘flex’ naar ‘vast’

10 De opkomst van de ‘gig’ economy

Tip voor u als werkgever

Hoewel steeds meer organisaties op platforms op zoek gaan naar kandidaten, is dat niet voor elke job even gemakkelijk. Het vraagt een duidelijke omschrijving van de functie-inhoud, uw missie en visie en wat u van een kandidaat verwacht. Het omgekeerde geldt natuurlijk ook. Op een platform is namelijk geen intermediair actief die zorgt dat vraag en aanbod op elkaar aansluiten. U kunt dit gebrek aan menselijke interactie deels opvangen door bijvoorbeeld een video-interview met kandidaten.

De opkomst van de 'gig economy'

De groei van het aantal zzp'ers is enorm en tijdelijke inhuur wordt steeds meer de norm. Digitale platforms versnellen dit door vraag en aanbod (tegen lage transactiekosten) slim te matchen. In de Verenigde Staten staat dit bekend onder de naam 'gig economy' of platformeconomie.

De 'gig worker' heeft géén vast dienstverband, maar werkt in de vorm van betaalde klussen of kortstondige dienstverbanden, die opeenvolgend of gelijktijdig kunnen worden uitgevoerd. Net als een muzikant die van 'gig naar gig' - van het ene naar het andere betaalde optreden - werkt, geldt dat ook voor professionals die zich via zo'n platform aanbieden. Op deze platforms worden individuele competenties gekoppeld aan specifieke eisen voor een project. De voorbeelden in andere sectoren zijn al bekend: parttime mensen vervoeren via Uber, een deel van uw huis verhuren via Airbnb, zelfgemaakte producten verkopen via Marktplaats, parttime uw auto verhuren via SnappCar of een loodgieter zoeken op Werkspot. Maar deze 'gig economy' gaat verder dan dat.

'Mensen werken via platforms van klus naar klus'

Met data van opdrachtgever en opdrachtnemer, gecombineerd met slimme algoritmes, zijn straks ook de organisatieadviseur, accountant en advocaat aan de beurt. Met 1,2 miljoen ZZP'ers in Nederland een ontwikkeling die zeker gaat toenemen. Volgens ING zou een goedwerkende platformeconomie kunnen leiden tot 200.000 tot 1 miljoen extra ZZP'ers. Voor bedrijven biedt de gig economie de mogelijkheid om, nog meer dan nu, specialisten in te zetten voor afgebakende klussen.

1 De opkomst van de flexipreneurs
2 Generatie Swipe klopt aan de deur
3 Gelijke kansen op de werkvloer
4 Onzichtbare groep ambachtelijke medewerkers
5 Een leven lang leren
6 Ouderen nog lang niet uitgespeeld op werkvloer
7 De zzp'er als trending topic
8 Van hard skills naar soft skills
9 Van 'flex' naar 'vast'
10 De opkomst van de 'gig' economy

Wilt u van gedachten wisselen over de gevolgen van de actuele arbeidsmarkttrends en de impact op uw HR-beleid?

Wij helpen u graag. Bel 0800 1201, mail naar info@startpeople.nl of kijk op www.startpeople.nl/trends2020. Of neem contact op met uw vaste contactpersoon bij Start People.