

---

# Redactioneel

---

Dit themanummer van Over.Werk staat in het teken van toekomstverkenningen over de arbeidsmarkt. Daarmee slaan we een brug tussen het arbeidsmarktluik van Visie 2050, de langetermijnstrategie voor het Vlaams beleid waarvoor het Steunpunt Werk in samenwerking met het HIVA onder andere het rapport 'Toekomstverkenningen arbeidsmarkt 2050' schreef, en ander denk- en schrijfwerk hier rond.

De eerste themakatern omvat **onderzoeksbijdragen** over de toekomst van de arbeidsmarkt. Daar-in starten we met een rubriek over verschillende *transities* op de arbeidsmarkt. Boie Neefs, Wouter Vanderbiesen en Sarah Vansteenkiste gaan in hun artikel na in welke sectoren de komende jaren extra vraag naar arbeid verwacht kan worden. Ze kijken daarbij zowel naar de aanwervingsbehoefte die ontstaat wanneer een sector een tewerkstellingsgroei kent, als naar de vervangingsvraag die ontstaat doordat 55-plussers uitstromen. Het blijkt dat we de komende jaren in quasi alle sectoren een toenemende vraag naar arbeid kunnen verwachten. In de gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening is de stijging het sterkst. Wanneer we, in plaats van per sector, de vraagbehoeften naargelang het opleidingsniveau bekijken, blijkt dat de vraag naar hoger opgeleiden blijft stijgen. Meline Somers en Sofie Cabus onderzoeken of België en Nederland klaar zijn om die stijgende arbeidsmarktvrage op te vangen. Ze bespreken de factoren die een rol spelen in het voldoen aan de toekomstige vraag naar hoogopgeleiden. Op basis van hun bevindingen raden ze aan dat het maatschappelijk debat zich meer richt op het verwerven van vaardigheden. Dat er meer hooggeschoolden nodig zullen zijn, hangt onder meer samen met een veranderende inhoud van beroepen onder invloed van digitalisering en robotisering. Om in te schatten wat de impact van technologie zal zijn op de vereiste vaardigheden

en competenties van bestaande beroepen, ontwikkelde de Nederlandse Organisatie voor toegepast natuurwetenschappelijk onderzoek (TNO) de functieprofielenmethodiek. De methode onderzoekt voor de verschillende functietaken die een bepaald beroep omvat of er in de nabije toekomst een effect zal zijn van nieuwe technologieën. Een case-study van het beroep vrachtwagenchauffeur toont hoe zo'n toekomstig functieprofiel eruit ziet. Aan de hand van een gedetailleerd stappenplan wordt vervolgens uitgelegd hoe men zelf een functieprofiel kan opstellen. De methode bevindt zich nog in ontwikkelingsfase, maar TNO gelooft dat het een bruikbaar instrument zal vormen voor organisaties, werknemers en arbeidsmarktdienstverleners.

Ook in de arbeidsorganisatie zien we transities. De deeleconomie bijvoorbeeld is een groeiend fenomeen, ook in Vlaanderen. Maar er zijn weinig cijfers beschikbaar over de omvang ervan en het profiel van gebruikers en aanbieders. An De Coen en Valentijn Vanoeteren maakten met behulp van een verkennende studie een nulmeting van de Vlaamse deeleconomie. Ze bespreken de voornaamste bevindingen en geven beleidsrichtlijnen om op een productieve manier om te gaan met de groeiende deeleconomie. Katrien Penne bespreekt een onderzoeksrapport van SERV over een ander groeiend fenomeen: freelancers in Vlaanderen. Wie zijn ze, aan wat voor soort dienstverlening doen ze en zijn ze tevreden? Ook de motivaties van zowel freelancers als inhuurders worden bekeken. De groeiende sector van freelancers blijkt erg divers. Opdat er beleidsmatig gerichte aandacht kan ontstaan voor freelancers, is het echter belangrijk dat een eenduidige definitie ontstaat. Ook andere uitdagingen inzake freelancers worden besproken. Een andere belangrijke uitdaging voor het toekomstige arbeidsmarktbeleid wordt volgens Nick Deschacht en Céline Detilleux monopsonie. Monopsonie betekent dat de

arbeidsmarkt minder of niet concurrentieel is. Werkgevers kunnen daardoor lagere lonen en slechtere arbeidsvoorwaarden afdwingen. In sommige landen werden hier al beleidsmaatregelen rond ontworpen. In Vlaanderen heeft het fenomeen echter nog niet veel aandacht gekregen.

In de tweede rubriek bespreken drie artikels de transitie naar een *datagedreven HRM*. Een eerste bijdrage handelt over evidence based HRM en HR analytics. Daar waar vroeger de focus vooral lag op inzicht in wat er in het verleden gebeurde en waarom (HR reports), is er geleidelijk aan de nood ontstaan om ook zicht te krijgen op de toekomst en hoe die te beïnvloeden (evidence based HRM en HR analytics). Ondanks het grote potentieel ervan om bedrijfsproblemen te onderzoeken en HR beslissingen en acties te sturen, moeten een aantal cruciale zaken in acht genomen worden. Elk van de kritieke succesfactoren kan immers tegelijkertijd een valkuil zijn. Sophie De Winne, Bart Baesens en Luc Sels brengen de belangrijkste in kaart. Paul Verschuere vraagt zich af wat de rol is van HR-dienstverleners in een digitale toekomst. Hij bespreekt de mogelijke positieve effecten van een verregaande digitalisering, evenals waarom het menselijk inzicht nodig zal blijven om te interpreteren en bij te sturen. Waar vroeger enkel de randtaken van HR werden gedigitaliseerd, wordt nu ook de kern digitaal. Algoritmes zoeken bijvoorbeeld op basis van big data naar de geschikte match voor een functie. Een doordachte wisselwerking tussen mens en machine zou dan tot de beste resultaten leiden. VDAB ziet, ten slotte, in het gebruik van big data en artificiële intelligentie de mogelijkheid om werkzoekenden veel accurater en sneller te matchen aan de arbeidsmarkt. Op basis van de datasporen die een werkzoekende achterlaat, zal een intelligent systeem automatisch vacatures aanbevelen, een inschatting maken van de kans een job te vinden en persoonlijke aanbevelingen geven om die kans te verhogen. Vanuit het innovatielab van VDAB wordt nu aan dat project gewerkt. De gevolgde principes en resultaten van een eerste proefproject worden besproken.

Verder brengt deze themaeditie drie **opiniebijdragen** rond toekomstverkenningen. Een eerste gaat over de werkzaamheidsdoelstelling. In 2011 formuleerde de Vlaamse Regering de doelstelling om in 2020 een werkzaamheidsgraad van 76% te

realiseren. Volgens de recentste projectie van het Steunpunt Werk zal deze doelstelling niet gehaald worden. Gert Theunissen, Sarah Vansteenkiste en Luc Sels reflecteren in hun bijdrage over de weg na 2020. Aan de hand van vier vragen geven ze een reeks aanzetten tot de formulering van werkzaamheidsdoelstellingen voor 2030. Ze staan onder meer stil bij de zinvolheid van tussentijdse streefcijfers, targets voor specifieke groepen en doelstellingen rond een verwante of alternatieve indicator. In een tweede bijdrage geeft Willem De Klerck een stand van zaken bij het transitietraject Visie 2050 'levenslang leren en de dynamische levensloopbaan', de langetermijnstrategie van de Vlaamse Regering om een omslag te maken naar een lerende economie en samenleving. Hij brengt verslag uit van de werkzaamheden van de steunpunten Werk en SONO, en staat stil bij enkele kernideeën die naar boven kwamen tijdens de rondetafels en ontmoetingen die de afgelopen maanden met stakeholders en experts werden georganiseerd. Vanuit de vaststelling dat arbeidsverhoudingen nooit volledig conflictvrij kunnen zijn, kijkt Peggy De Prins ten slotte naar hoe er, ondanks die spanningen, toch verbinding en gedeelde ambities gecreëerd kunnen worden. Daarbij bespreekt ze zowel frustraties als mogelijkheden voor een beter functionerende sociale dialoog tussen de verschillende belanghebbenden. De kiemen voor een toekomstige, succesvollere sociale dialoog zoekt ze in het overleg op bedrijfsniveau. Een win-win streven blijkt daarbij erg belangrijk.

In **visies en cases** bevragen we verschillende actoren over veranderende sectoren en beroepen als gevolg van digitalisering en robotisering. Voor de rubriek *Visies* schreven we een aantal sectoren aan met de vraag welke uitdagingen ze voor hun sector zien door digitalisering en robotisering. Wat zijn de belangrijkste technologische ontwikkelingen en wat is de impact daarvan op de arbeidsorganisatie in de sector? Op welke manier speelt de sector in op die veranderingen en hoe kunnen onderwijs en beleid dat ook doen? Bart Ingelaere van het Wetenschappelijk en Technisch Centrum voor het Bouwbedrijf schetst de evoluties in de bouwsector. Ellen Thijs en Wim de Waele van het platform voor financiële technologie B-hive, vertegenwoordigen de financiële sector. Voor de retailsector synthetiseert Johan Desseyen van Mpiris de visies van Comeos, UNIZO en Cevora. Tot slot spreekt Luc Van Waes, directeur

van het sectoraal opleidingsinstituut voor de social-profitsector VIVO, over de zorgsector. Voor de rubriek *Cases* stelden we deze vragen aan personen die werknemers, een bedrijf of concrete innovatie vertegenwoordigen. Zo bespreekt Nina Valkeneers de implicaties van robotisering in de tuinbouw aan de hand van de aardbeiplukrobot. KBC legt uit hoe evoluties in de financiële sector hun bedrijfswerking beïnvloeden. Geert Ramaekers, directeur van het sectorfonds van de bouwsector Constructiv, bespreekt welke mogelijkheden er nog zijn voor arbeiders in een geïndustrialiseerde bouwsector. En Paul Dendale, cardioloog verbonden aan het Jessa Ziekenhuis Hasselt, bespreekt de impact van digitalisering en automatisering op de ziekenhuiswerking.

In de katern **Gepubliceerd** komen zes recente arbeidsmarktstudies aan bod. Een eerste artikel stelt de vraag welke zaken een rol spelen in de toegang tot een baan en het verlies ervan, en wat de aanzienlijke verschillen tussen Europese landen kan verklaren. Via een vergelijking van zeven Europese landen bespreekt Yves Saks de impact van determinanten zoals scholingsgraad, leeftijd, geslacht en echtelijke staat. Daarbij wordt ook gekeken naar het effect van conjuncturele cycli. De kans dat werklozen uitstromen naar werk blijkt het laagst voor België, hoewel die achterstand deels kan worden verklaard als statistisch verschijnsel. Er wordt afgesloten met een aantal aanbevelingen voor het Belgisch beleid. Een andere determinant van arbeidsmarktintegratie is herkomst. Voor personen met buitenlandse herkomst blijkt arbeidsmarktintegratie significant moeilijker. Hanne Vandermeersch, Peter De Cuyper, Rembert De Blander en Steven Groenez onderzochten welke strategieën succesvol zijn in de activering van deze doelgroep. Ze analyseerden gegevens van werkzoekenden ingestroomd bij VDAB, met een focus op drie specifieke tools binnen het VDAB-aanbod. Dat resulteert in zeven typen trajecten die geëvalueerd worden volgens de kans op uitstroom naar werk. Niet elk traject blijkt in dezelfde mate effectief. Op basis van de conclusies volgen enkele beleidsreflecties. Een

andere doelgroep waarbij arbeidsmarktintegratie moeilijker verloopt, zijn 50-plussers. Werknemers stoppen immers vaak met werken voor de wettelijke pensioenleeftijd. Yannick Thuy gaat na of een verminderd aantal gewerkte uren een mogelijke oplossing is om 50-plussers langer aan het werk te houden. Leidt het tot positieve effecten op individueel welzijn en werkgelegenheid? Wat zijn de effecten ervan op arbeidsmarktindicatoren zoals de lengte van de carrière en het aantal uren werk? Er wordt afgesloten met een aantal beleidsaanbevelingen. De Hoge Raad voor de Werkgelegenheid pleit er dan weer voor om retentiebeleid voortaan niet meer exclusief op 50-plussers te richten. Algemene beleidsmaatregelen zouden de totale loopbaan moeten bestrijken. Met de noordse landen als inspiratiebron, maken Marcia De Wachter, Philippe Delhez, Maud Nautet en Yves Saks aanbevelingen om de participatiegraad te verhogen en loopbanen te verlengen. Zo mag opleiding niet meer beperkt blijven tot initieel onderwijs en raden ze aan om anciënniteitskosten en invaliditeit te herevalueren.

Hendrik Delagrange en Stefanie Notebaert van de Stichting Innovatie en Arbeid (SERV) rapporteren over het gebruik van uitzendarbeid en de motieven en belemmeringen die daarbij een rol spelen. Ze baseren zich hierbij op ondernemingen in Vlaanderen en Brussel. Het onderzoek is een update van het vorig onderzoek naar uitzendarbeid in de industrie (2000) en de dienstensector (2004), waardoor enkele evoluties in de tijd geschetst kunnen worden. Daarnaast bekijken ze uitzendarbeid ook in het ruimere kader van de verschillende flexibiliteitsinstrumenten. Marie-Sophie Callens, Vickie Dekocker en An Katrien Sodermans bespreken ten slotte de resultaten van een studie die als nulmeting van het in 2016 ingevoerde nieuwe stelsel voor duaal leren kan dienen. De studie kijkt vooral naar de rol van de mentor en hoe de begeleiding van de lerende verloopt. Op basis van de resultaten worden een aantal beleidsaanbevelingen geformuleerd.

Veel leesplezier!  
Het redactieteam