



## Arbeidsmarkt in 2030: maak ruimte voor paradijsvogels

**Fons Leroy, Arbeidsmarktdeskundige & ex-CEO VDAB**

Geef mensen de ruimte om te werken met een doel voor ogen, in vrijheid en met autonomie, met aandacht voor de 'human'-kant en niet enkel de 'capital'-zijde. Dat is hoe Fons Leroy de arbeidsmarkt ziet in 2030, voor zijn kleinkinderen. Welke rol speelt HR hierin?

Nu Fons Leroy officieel de arbeidsmarkt heeft verlaten, of toch als gedelegeerd bestuurder van VDAB, wil dit niet zeggen dat hij diezelfde arbeidsmarkt ook de rug toekeert. Hij buigt zich nog steeds over de toekomst van de Vlaamse, of bij uitbreiding, internationale arbeidsmarkt. Niet meer voor zichzelf, wel voor zijn kleinkinderen. **Hoe zou hij willen dat de arbeidsmarkt er voor hen uitziet?** Geen verzamelpplaats voor 'task rabbits', taakkonijnen in een hokje, maar wel een ruimte voor 'purpose paradise birds', paradijsvogels met een doel voor ogen, die vrijheid hebben en autonomie. **Welke rol speelt HR in deze ontwikkelingen?**

De **uitdagingen zijn gekend**. "Ik herhaal ze hier nog even, want HR lijkt niet altijd alles onmiddellijk te begrijpen", grapt Fons Leroy voor een uitgesproken HR-publiek op de HR Summit 2019. Er is de enorme, ongeziene vergrijzing op de arbeidsmarkt met bijhorende 'grexit' en een schaarste aan nieuwkomers waardoor de verhouding jongeren-ouderen nergens in Europa zo slecht is als in België: 82 jongeren per 100 ouderen versus gemiddeld 91 jongeren per 100 ouderen. Hierdoor is de druk op de arbeidsmarkt groot. De arbeidsmarktstudie van Agoria vertelt dat die druk enkel nog zal toenemen: voor elke job die verdwijnt door digitalisering en economische dynamiek, zullen er 3,7 nieuwe jobs gecreëerd worden.



## Werken aan vaardigheden én mentaliteit

---

De digitalisering heeft een impact op de hele arbeidsmarkt. “Of de nieuwe regionale/federale regeerakkoorden hierop voldoende antwoorden hebben, is nog maar de vraag. Ook al omdat een **regeerakkoord geen invloed heeft op de mentaliteit van bedrijven en medewerkers**”, zegt Fons Leroy.

“Het is duidelijk dat zowat iedereen die vandaag op de arbeidsmarkt actief is, bijkomende vaardigheden nodig heeft. Maar volgens een OESO-rapport ziet maar liefst **82% van de werkende Vlamingen het belang van permanente vorming niet in!** Dit maakt duidelijk dat

we een zeer grote **culturele shift** moeten doormaken om voldoende geschoolde medewerkers te hebben die in 2030 in die snel veranderde omgeving nog meekunnen.”

Zonder maatregelen zullen meer dan een half miljoen jobs niet ingevuld geraken. 4,5 miljoen werkenden moeten hun competenties upgraden, 310.000 werkzoekenden en werkenden hebben nood aan herscholing. Slagen we daar niet in, dan kijkt ons land aan tegen een mogelijk verlies van 95 miljard euro, of 16,5% van het bbp.



## Stel technologie in dienst van mens en maatschappij

---

Een van de vraagstukken is hoe we technologie kunnen gebruiken ten dienste van mens en maatschappij. In Nederland wordt dit vraagstuk sterk geëxploreerd door arbeidsmarktdeskundigen en economen; in Vlaanderen veel minder. “Als we over human capital spreken, dan hebben we al **te lang te veel gefocust op ‘capital’ en te weinig op het ‘human’ luik**”, vindt Fons Leroy. “Ik wil graag dat mijn kleinkinderen als human beings hun ding kunnen doen. En dan moeten we een keuze maken. Een keuze die eigenlijk niet zo moeilijk is: Laat robots het werk doen dat saai, repetitief, zwaar, geestdodend, ... is zodat we de **menselijke waarde van werk herstellen**. Vandaar ook de titel van mijn jongste boek ‘no jobs’, omdat het woord ‘jobs’ een heel negatieve betekenis heeft gekregen. We spreken vaak over rotjobs, hamburgerjobs, ... We moeten het vakmanschap in eer herstellen.”

Technologie biedt enorme mogelijkheden om de mens opnieuw vanuit zijn human capital te benaderen.

**Aan HR om die technologische evolutie te flankeren met een competentiebeleid** waardoor er geen verdringing is maar wel ruimte voor de mens om de taken te doen waarvoor alleen de mens geschikt is. Taken op basis van de unieke menselijke competenties rond respect, zorgzaamheid, interageren, creativiteit, verwondering, ... Allemaal zaken die we niet kunnen toeschrijven aan robots.

Fons Leroy pleit er ook voor om technologie en robots slim in te zetten om de kansen van mensen die het nu moeilijk hebben op de arbeidsmarkt, te vergroten. Mensen met een beperking kunnen nu veel beter worden ingeschakeld. “In het onderwijs kennen we een systeem van Bednet waarbij zieke kinderen vanop afstand mee de lessen kunnen volgen en geïntegreerd worden in de klas. Kunnen we dit systeem niet uitbreiden naar de arbeidsmarkt om mensen extra kansen te geven?”, vraagt hij zich af.



## SDG's (sustainable development goals) als uitgangspunt voor de arbeidsmarkt

---

Tot slot geeft Fons Leroy drie denk- of handelingskaders mee die ervoor moeten zorgen dat we **evolueren naar een beter functionerende arbeidsmarkt** waar mensen zich kunnen vinden in hun werk.

### 1. Duurzame arbeidsorganisatie

Neem de sustainable development goals (SDG's) van de Verenigde Naties als uitgangspunt voor een betere werking van de arbeidsmarkt, voor een arbeidsmarkt die deel uitmaakt van een betere wereld. Hoe kunnen we inclusief, cocreatief en duurzaam zijn?

### 2. Workability

Dit is heel sterk ontwikkeld in Finland met het Huis van Werkvermogen. Bedrijven moeten huizen van geluk en welbevinden zijn, willen we mensen langer aan de slag houden. We moeten dit holistisch benaderen: het gaat

niet enkel over competenties en talenten, maar ook over mentale en fysieke fitheid, waarden, culturele fit tussen organisatie en medewerkers, ...

### 3. 21-eeuwse vaardigheden

Investeer in de competenties die medewerkers nodig hebben om wendbaar én weerbaar te zijn. Mensen moeten niet enkel onmiddellijk inzetbaar zijn, maar ook op lange termijn. Elke opleiding die we vandaag organiseren of subsidiëren zou op zijn minst deels gericht moeten zijn op de ontwikkeling van toekomstgerichte vaardigheden.

Kortom: In plaats van opgesloten konijnen te verzamelen, creëren we beter een ruimte waar mensen kunnen rondlopen, proeven, mekaar opzoeken, ... Een ruimte waar geen hekken zijn, wel mogelijkheden om zelf de job in te vullen. En dan krijgen we gelukkige medewerkers!

---

Auteur: Katleen Weytjens



SBS Skill BuilderS – HR Summit 2019 – Human capital in een tijd van contradicties