



Digitalisering en de Belgische arbeidsmarkt

Shaping the future of work

.AGORIA

Inhoud

1	Wat u zeker moet weten	04
2	De arbeidsmarkt tot 2030	08
3	Vier strategieën voor een duurzame arbeidsmarkt	16
4	Van studie tot actie: een programma voor de toekomst	26

Shaping the future of work is een studie van Agoria in samenwerking met VDAB, Forem en Actiris en gerealiseerd door Roland Berger in opdracht van Agoria
© Agoria - September 2018 - 2e druk

De inhoud van deze studie mag niet worden openbaar gemaakt, veeleenvoudigd, vertaald of aangepast, noch geheel, noch gedeeltelijk, in welk formaat dan ook, en mag niet worden opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand zonder de uitdrukkelijke voorafgaande toestemming van Agoria. Agoria verleent evenwel toestemming voor de openbaarmaking van deze studie (voor niet-commerciële doeleinden) mits bronvermelding (en kosteloze verspreiding).

Agoria doet al het mogelijke opdat de informatie in deze studie zo volledig, juist en actueel mogelijk is, maar kan niet garanderen dat de verstrekte informatie geen enkele tekortkoming vertoont. Agoria kan niet aansprakelijk worden gesteld voor schade die het gevolg is van eventuele foutieve informatie in de studie of die voortvloeit uit het gebruik van deze informatie.

Een primeur voor België en Europa

Maken robots werk overbodig? Leidt digitalisering tot banenverlies? Iedereen weet dat de manier waarop we producten en diensten maken enorm aan het veranderen is. Maar de impact op de arbeidsmarkt van deze dynamiek werd nog nooit nauwkeurig gemeten. Tot nu toe. Met een speciale tool, ontwikkeld door Roland Berger in opdracht van Agoria en in samenwerking met de regionale werkgelegenheidsagentschappen VDAB, Forem en Actiris, bracht Agoria voor het eerst in Europa de evolutie van een nationale arbeidsmarkt gedetailleerd in kaart.

Shaping the future of work, waarvan u hier een samenvatting vindt, presenteert u de resultaten van deze analyse en aanbevelingen. We kennen de grote trends op de nationale arbeidsmarkt tot en met 2030 en de evoluties per regio, sector en jobprofiel. Daarnaast vindt u in *Shaping the future of work* een overzicht van de digitale competenties die mensen de volgende jaren zullen nodig hebben op de

arbeidsmarkt, plus aanverwante vaardigheden. Om tot dat overzicht te komen, interviewden we meer dan 60 experts en goed geïnformeerde waarnemers.

De transformatie van de arbeidsmarkt gaat snel en belangt iedereen aan. We hebben gelukkig de kans om ze met vertrouwen aan te pakken. Aanpassen is wel nodig. We geven daartoe een aantal aanbevelingen, gegroepeerd in vier strategieën voor werkgelegenheidsontwikkeling. Daar koppelen we graag een oproep aan: laten we die samen – politiek, onderwijs, bedrijfsleven, iedereen – uitvoeren. Laten we zelf de verandering zijn. *Be the change!*



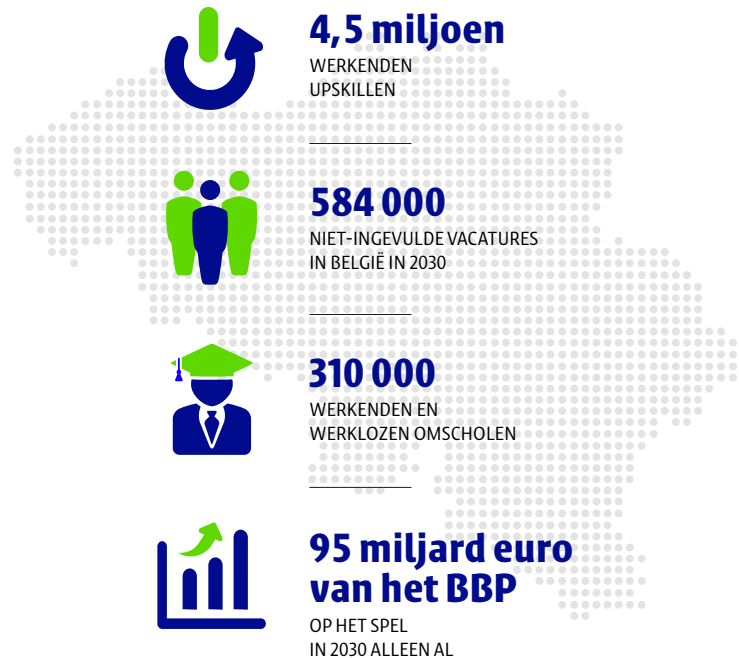
Marc Lambotte
CEO Agoria



1

Wat u zeker moet weten

De digitalisering heeft een impact op de hele arbeidsmarkt. 4,5 miljoen werkenden zullen we regelmatig moeten upskillen. Sommige jobs zullen verdwijnen, andere jobs zullen veranderen. Maar er komen vooral veel vacatures bij. Zonder maatregelen zullen in 2030 in België maar liefst 584 000 vacatures niet ingevuld geraken. Op die manier lopen we een extra toegevoegde waarde van 60 miljard euro van het BBP in 2030 mis. Daarnaast hebben 310 000 werkenden en werklozen omscholing nodig naar een nieuwe, duurzame job. Gebeurt dit, dan vermijden we een verlies van jobs dat overeenkomt met een waarde van 35 miljard euro van het BBP. In totaal komt zo, in 2030 alleen al, 95 miljard euro of 16,5% van het BBP in de weegschaal te liggen.



Verschuivingen in de arbeidsmarkt



ACHTERUITGAAND

- Ongeschoolde handarbeid(st)er
- Kassier(st)er en loketbediende
- Administratief bediende



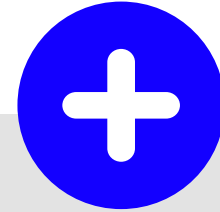
VERANDEREND

- Handelsvertegenwoordig(st)er
- Winkelbediende
- Productie-operator



TOENEMEND

- Verplegend en verzorgend personeel
- Digitale expert
- Wetenschapper en ingenieur



NIEUW

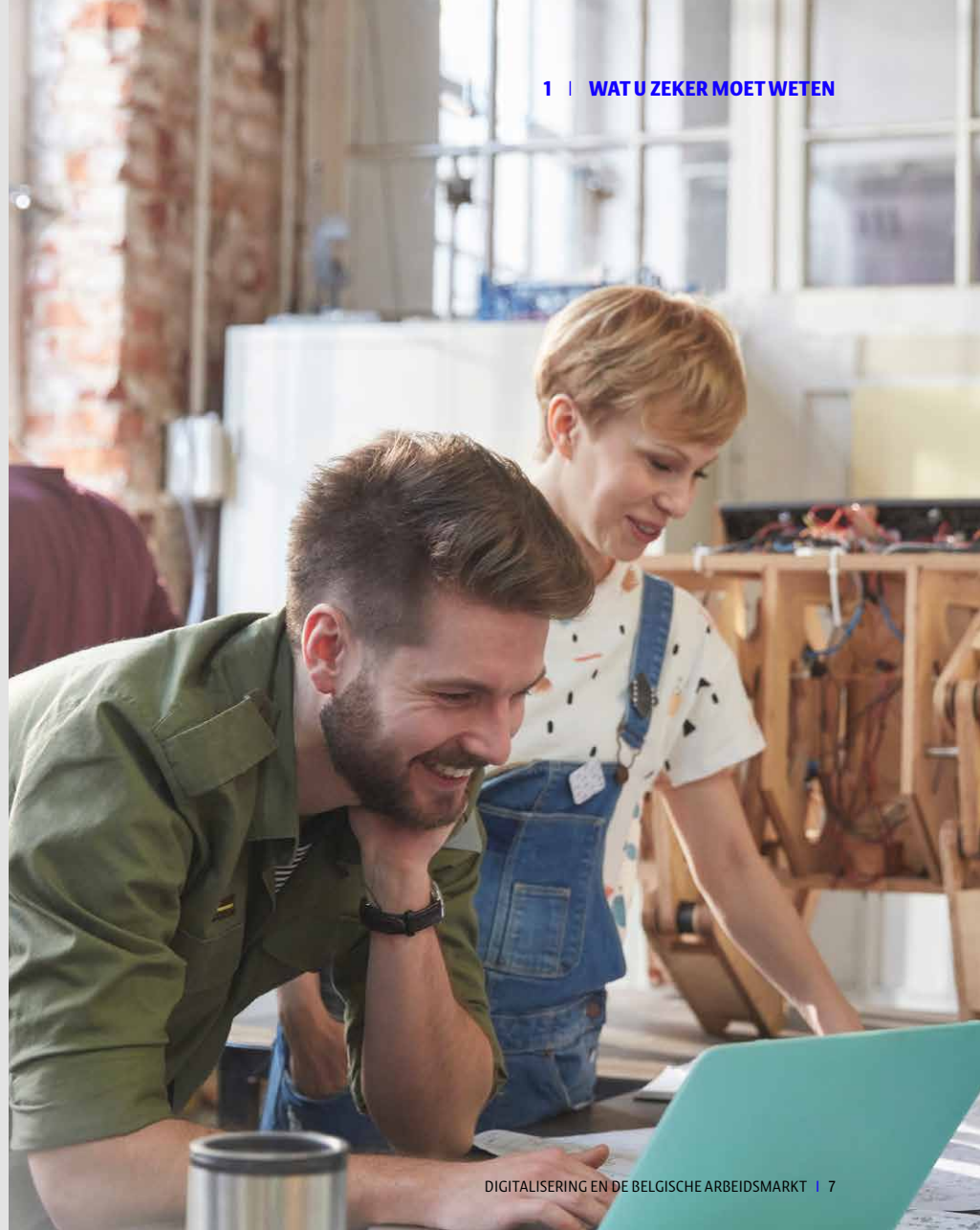
- Mobiliteitsplanner
- Consumptiecoach
- Informatiefilteraar, -verwerker en -beschermer



In de toekomst zal de ideale kandidaat het resultaat zijn van 'co-creatie', niet van rekrutering: de onderneming zal middelen en duidelijke trajecten moeten aanreiken waardoor de kandidaat kan evolueren, terwijl de kandidaat gemotiveerd zal moeten zijn en bereid zijn om tijd te investeren!



Jeroen Franssen
Lead Expert Talent en Arbeidsmarkt
Agoria





2

De arbeidsmarkt tot 2030

De digitalisering en de economische dynamiek die vandaag al is ingezet, zullen zeker leiden tot jobvernietiging. Maar voor elke job die in de toekomst niet meer gevraagd zal worden, zal er een vraag naar 3,7 jobs gecreëerd worden. De vraag naar werkenden zal het aanbod overtreffen vanaf 2021. Tot minstens 2030 zal de kloof tussen vraag en aanbod verder groeien. Daarnaast verandert de inhoud van vele jobs in de periode tot 2030, wat bijleren en omscholen noodzakelijk maakt.

Meer jobs beschikbaar

De vraag naar arbeid in de Belgische economie zal jaarlijks met 0,9% stijgen, tussen nu en 2030. Dat betekent dat de totale arbeidsvraag stijgt met 629 000 eenheden tegen 2030. De stijging is het sterkst in de dienstensector, het onderwijs en de gezondheidszorg. Dat zijn vandaag sectoren met een relatief lage digitaliseringsgraad.



Geen enkele sector van de Belgische economie zal aan de gevolgen van de digitalisering ontsnappen. Maar de impact zal voor elke sector anders zijn. Hoe groot precies, dat weten we nu al.

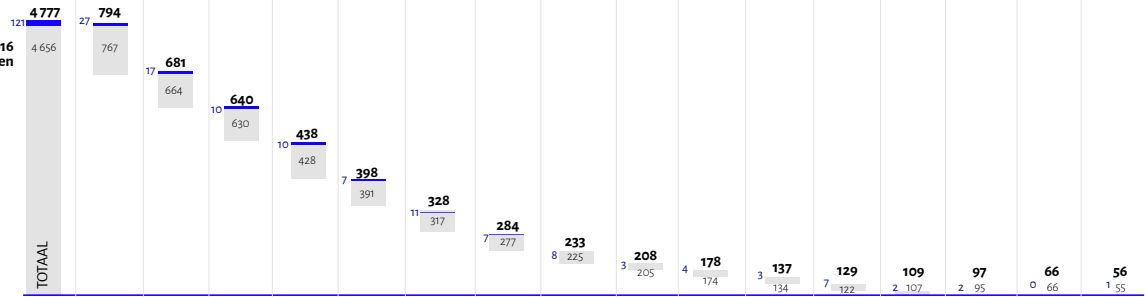


Patrick Slaets
Chief Data Analyst
Agoria

HUDIGE ARBEIDSVRAAG (2016)

% van totale werkgelegenheid	100	16.6	14.3	13.4	9.2	8.3	6.9	5.9	4.9	4.4	3.7	2.9	2.7	2.3	2.0	1.4	1.2
Vacaturegraad (in % van de arbeidsvraag)	2.5	3.4	2.5	1.6	2.3	1.6	3.3	2.5	3.6	2.3	2.4	2.1	5.5	1.6	2.1	0.3	0.3
STEM/ICT-medewerkers (in % van aantal werkenden)	11	8	5	3	7	4	22	10	24	11	0	9	66	28	21	0	31

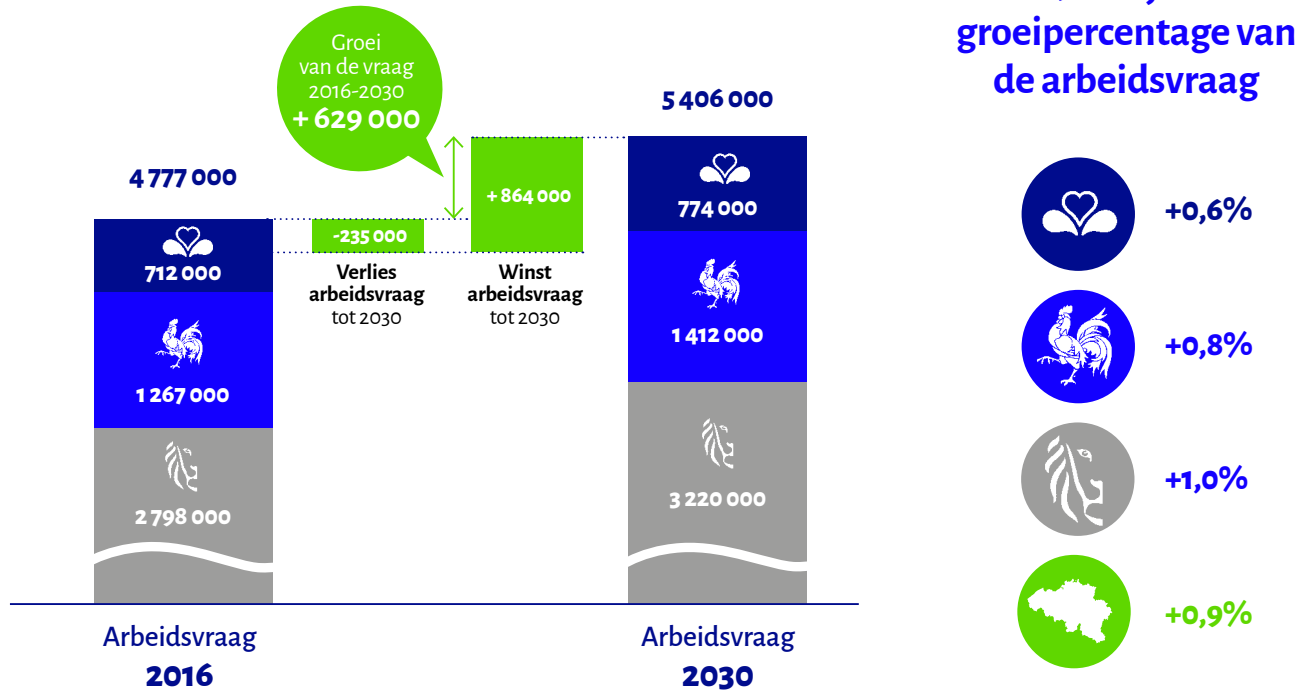
Arbeidsvraag 2016 in duizendtallen



- Vacatures
- Werkgelegenheid
- Hoger dan gemiddelde aandeel

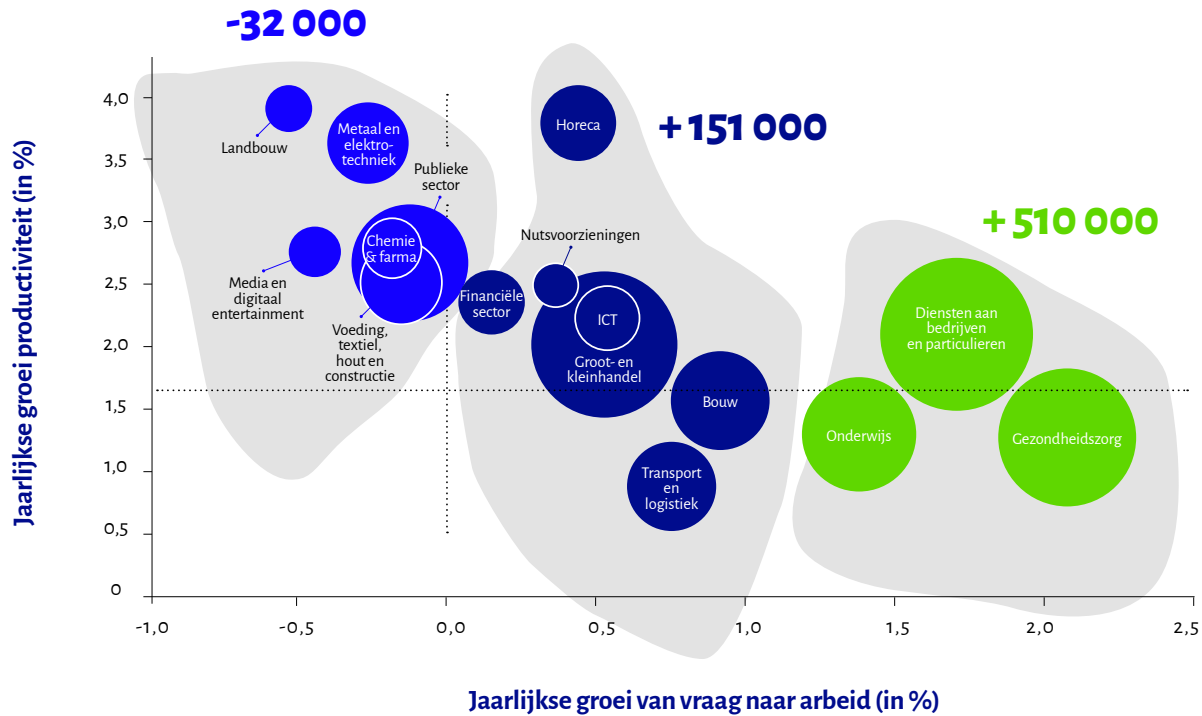
Bron: Nationale Bank van België, Statbel, Forem, VDAB, Actiris, Agoria, Roland Berger

EVOLUTIE VAN DE ARBEIDSVRAAG (2016 - 2030)



Bron: Nationale Bank van België; Federaal Planbureau; CEDEFOP; Agoria; Roland Berger

EVOLUTIE VAN DE ARBEIDSVRAAG PER SECTOR (2016 - 2030)



Bron: Nationale Bank van België; Federaal Planbureau; CEDEFOP; Agoria; Roland Berger



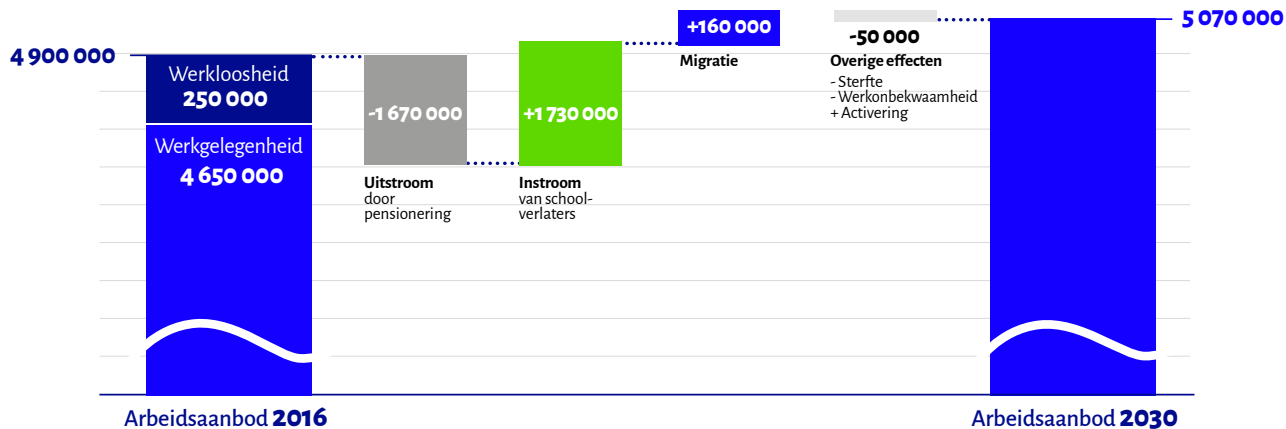
Beperkte instroom arbeidsaanbod

Terwijl de vraag naar jobs met 0,9% per jaar stijgt tot 2030, neemt het arbeidsaanbod in dezelfde periode jaarlijks maar met 0,3% toe. Deze groei van het aanbod is vooral te danken aan de uitstroom uit

het onderwijs. Andere factoren, zoals migratie, spelen maar een beperkte rol. De instroom zal daardoor vanaf 2021 niet meer volstaan om de groeiende arbeidsvraag op te vangen.

Om die in te vullen, zullen maatregelen nodig zijn. Deze prognose houdt rekening met de geleidelijke verlenging van de pensioenleeftijd naar 67 jaar in 2030.

IN- EN UITSTROOM OP DE ARBEIDSMARKT (2016 – 2030)



Bron: Nationale Bank van België; Federaal Planbureau; CEDEFOP; Agoria; Roland Berger

584 000 niet-ingevulde vacatures tegen 2030

Door het structureel tekort aan werkenden en door onvoldoende aangepaste competenties dreigt in 2030 gemiddeld 1 op 10 vacatures (11%) in België niet ingevuld te raken. Maar er zijn duidelijke regionale en sectorale verschillen. Het risico is het grootst in Vlaanderen (12%) en Wallonië (10%), het kleinst in Brussel (7%).

Sectoraal zullen vooral de gezondheidszorg (18%), ICT (18%) en het onderwijs (13%) vacatures moeilijker ingevuld krijgen. Daar zijn vooral de stijgende vraag naar medewerkers en de beperkte instroom van afgestudeerden de oorzaak van.

1 op 10

Als we niets doen, zal 1 op 10 vacatures in 2030 niet ingevuld raken.

% VAN DE ARBEIDSVRAAG DAT IN 2030 NIET INGEVULD ZAL WORDEN: TOP 3 SECTOREN



18%

Gezondheidszorg



18%

ICT



13%

Onderwijs



3

Vier strategieën voor een duurzame arbeidsmarkt

Het voorgaande deel gaf een beknopte macro-economische analyse van de nationale arbeidsmarkt en duidde enkele regionale en sectorale verschillen aan. Agoria voerde ook een micro-economische analyse van 75 jobprofielen uit. Deze omvattende benadering stelt ons in staat om voor de arbeidsmarkt tot 2030 concrete aanbevelingen te doen en om samen met alle belanghebbenden tijdig de juiste maatregelen te nemen.

De aanbevelingen hebben we gebundeld in vier strategische categorieën



Upskilling



Omscholing

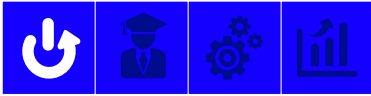


Activatie



Productiviteit

Skills upgrading, omscholing en activering volstaan niet om alle vacatures ingevuld te krijgen. Een verdere **productiviteitsstijging** is noodzakelijk om de vraag naar jobs te compenseren.



STRATEGIE 1

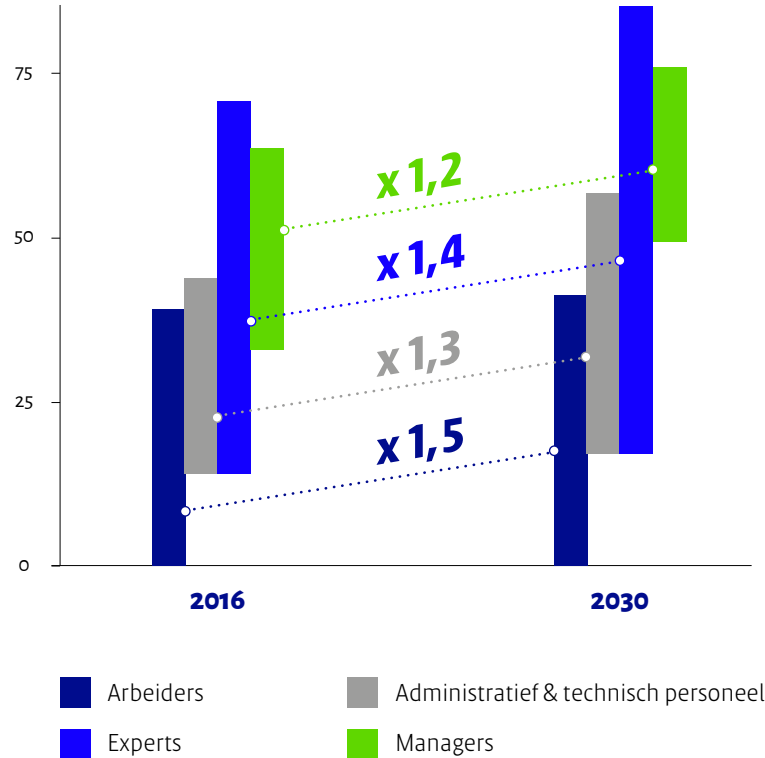
Upskilling van alle medewerkers

ACTIEDOMEIN

- 1 | Proactief upgraden van digitale en bijhorende skills van 4,5 miljoen werkenden

De digitalisering en economische dynamiek zullen een impact hebben op de inhoud van vrijwel elke job, op alle niveaus. Het gemiddelde gewenste niveau van digitale competenties neemt overall toe en ook het gewenste niveau van algemene vaardigheden komt hoger te liggen. Er is voor vrijwel elke werkende verandering op komst.

DIGITAL SKILLS INDICATOR PER PROFIEL 2016-2030 (IN % VAN SKILLS)



Bron: Roland Berger



STRATEGIE 2

Omscholen van werkenden en werklozen

ACTIEDOMEINEN

- 2 | Gericht communiceren over opportuniteiten op de arbeidsmarkt
- 3 | Uitwerken van professionele omscholingsprogramma's voor werklozen
- 4 | Opstarten van omscholingsprogramma's voor jobprofielen in gevaar
- 5 | Vergemakkelijken van interregionale mobiliteit
- 6 | Flexibeler maken van de arbeidsmarkt en aanpassen van de sociale zekerheid zodat mensen makkelijker kunnen overstappen naar een duurzame job

310 000 mensen (werkenden of werklozen) moeten tegen 2030 omgeschoold worden om ze in een duurzame job aan de slag te kunnen houden of te brengen. Agoria stelt 5 maatregelen voor om deze omscholing te realiseren. Sommige mensen (150 000) zullen een matige omscholing van 2 tot 6 maanden nodig hebben, voor anderen (160 000) is een intensieve omscholing van 6 tot 18 maanden noodzakelijk.

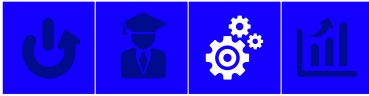


Het zal belangrijk zijn om voortdurend te denken in termen van het 'team'. En dat team van de toekomst bestaat uit menselijke collega's, maar ook uit artificieel intelligente robots en cobots.



Mieke Vermeiren

Chief Expert Talent en Arbeidsmarkt
Agoria



STRATEGIE 3

Activering

584 000 vacatures zullen niet ingevuld geraken in 2030 als we niet de nodige maatregelen nemen. Om aan die grote vraag naar werkenden te kunnen voldoen, moeten zoveel mogelijk mensen geactiveerd worden. De analyse uit *Shaping the future of work* geeft aan dat activering 268 000 vacatures kan invullen. Agoria stelt in *Shaping the future of work* verschillende maatregelen voor activering voor.

We hebben ze in vier categorieën ingedeeld.

- I** Niet-werkenden activeren
- II** Economische migratie aanwakkeren
- III** Meer en/of langer werken
- IV** Studietrajecten en studiekeuze beter op de arbeidsvraag afstemmen

I

Niet-werkenden activeren

ACTIEDOMEINEN

- 7 | Groter maken van het financiële verschil tussen werken en niet werken
- 8 | Vergemakkelijken van de combinatie werk-privéleven
- 9 | Verhogen van de inzetbaarheid van laaggeschoolden door technologie
- 10 | Verbeteren van de toegang tot arbeid voor mensen met een migratieachtergrond
- 11 | De werkomstandigheden van 55+ aanpassen en hun verloning minder afhankelijk maken van hun anciënniteit en meer van hun marktwaarde
- 12 | Het systeem van brugpensioenen versneld laten uitdoven

Maatregelen in de bovenstaande zes actiedomeinen vullen 193 000 vacatures in.



Economische migratie aanwakkeren

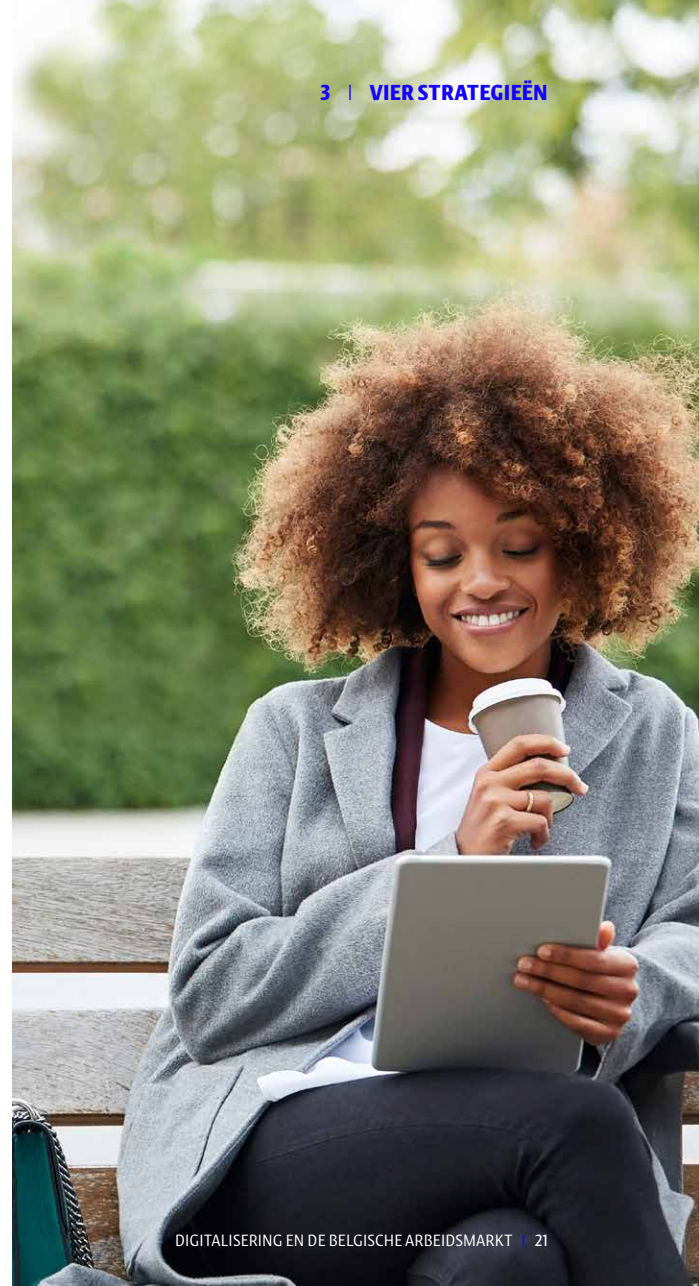
ACTIEDOMEIN

13 | Aantrekken van economische migranten voor specifieke knelpuntjobs

Proactieve economische migratie vult 29 000 vacatures in. Economische migratie is vooral nuttig als oplossing voor specifieke knelpuntsectoren, zoals de gezondheidszorg en ICT.

Enkele jobprofielen die deels door **economische migratie** ingevuld kunnen worden. Met prognose van het totaal aantal vacatures in 2030.

Sector	Job	Vacatures
Gezondheidszorg	Verpleger	73 000
Cross-sectoraal	Digitaal expert	53 000
Diensten	Schoonmaker en hulp	16 000
ICT	Softwareontwikkelaar en IT business consultant	15 000
Cross-sectoraal	Ingenieur	14 000





Meer en/of langer werken

ACTIEDOMEINEN

- 14 | Incentives om meer en/of langer te werken
- 15 | Het opnemen van specifieke rollen, zoals coaching/ training, aan het einde van de carrière stimuleren

Door mensen aan het einde van hun carrière de kans te geven om langer te werken, kunnen minstens 15 000 vacatures ingevuld worden. Incentives die de loopbaan verlengen zijn vooral nuttig in onderwijs en voor specifieke cross-sectorale profielen zoals technici. In bepaalde sectoren en voor bepaalde profielen kan alternatief werk een stimulans zijn om de loopbaan te verlengen.

Enkele jobprofielen die deels door **langer werken** ingevuld kunnen worden. Met prognose van het totaal aantal vacatures in 2030.

Sector	Job	Vacatures
Cross-sectoraal	Technicus	29 000
Onderwijs	Leerkracht kleuter- en lager onderwijs	27 000
	Leerkracht middelbaar onderwijs	16 000
Cross-sectoraal	Verzorger	6 000

Enkele jobprofielen die deels door **meer werken** ingevuld kunnen worden. Met prognose van het totaal aantal vacatures in 2030.

Sector	Job	Vacatures
Gezondheidszorg	Dokter	20 000
Cross-sectoraal	Digitaal expert	53 000
Transport & logistiek	Monteur	3 000
Metaal & Elektrotechniek	Elektrotechnicus	4 000

IV

Studietrajecten en studiekeuze beter op de arbeidsvraag afstemmen

ACTIEDOMEINEN

- 16 | Studenten beter informeren over de evoluties op de arbeidsmarkt
- 17 | Financiële en andere mechanismes introduceren om jongeren aan te zetten tot toekomstgerichte studiekeuze
- 18 | Verhogen van het budget voor STEM-studietrajecten
- 19 | Digitale en aanverwante vaardigheden een prominere plek geven in alle studierichtingen

Als studenten vaker kiezen voor richtingen waar bedrijven om vragen, kunnen 31 000 vacatures ingevuld geraken. Om dit te bereiken is een mix van maatregelen nodig. Studenten moeten niet alleen beter geïnformeerd worden. Gerichte maatregelen kunnen ‘goede studiekeuzes’ belonen. Gelet op de vraag naar STEM-profielen, gaat het budget voor STEM-onderwijs best omhoog en verdienen digitale en aanverwante skills een prominere plek in alle studierichtingen.



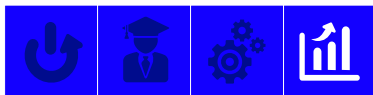
De positieve vooruitzichten van onze studie zorgen voor een gunstig klimaat om doeltreffende maatregelen te nemen. En zo zullen we de evolutie van vaardigheden, die opgelegd worden door de digitalisering, kunnen bevorderen.



Bart Steukers

Director, Project Manager *Shaping the future of work*
Agoria





STRATEGIE 4

Productiviteit verhogen

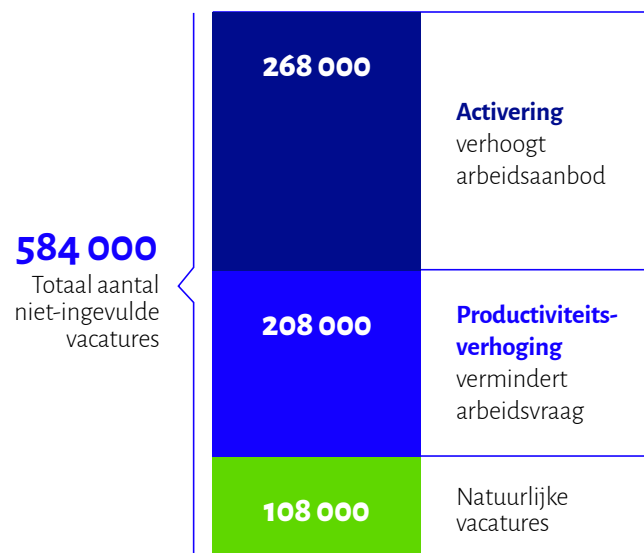
ACTIEDOMEIN

20 | De arbeidsvraag verminderen door versnelde digitalisering, vooral in onderwijs, gezondheidszorg en diensten

Door activering kan maar een deel van de 584 000 niet-ingevulde vacatures ingevuld worden. Er blijven na activering nog altijd 316 000 vacatures bestaan. Daarom is een meer doorgedreven stijging van de productiviteit noodzakelijk. Deze is het makkelijkst te realiseren door de automatisering en de digitalisering te versnellen in de sectoren met het hoogste aantal vacatures.

Productiviteitsverhoging voorkomt de vraag naar 208 000 extra jobs. Van de 584 000 niet-ingevulde vacatures blijven er dan nog 108 000 over. Dat is 2% van de actieve beroepsbevolking in 2030, wat we beschouwen als de 'natuurlijke vacaturegraad'.

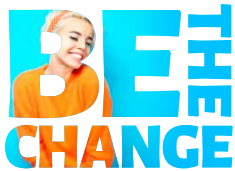
RESULTAAT VAN STRATEGIEËN 3 & 4





4

Van studie tot actie: een programma voor de toekomst



De ingrijpende veranderingen op de arbeidsmarkt, die we in deze samenvatting kort geschetst hebben, vragen om een gezamenlijke aanpak. Het werk van de toekomst is immers een zaak van iedereen: overheden, bedrijven en federaties, onderwijsinstellingen, werkenden en niet-werkenden.

Be the change

In dialoog met alle belanghebbenden wil Agoria dan ook verdere maatregelen onderzoeken om de kansen die zich aandienen optimaal te benutten. Onder de naam *Be the change* lanceren we een oproep voor iedereen om rond het 'werk van de toekomst' met ideeën en acties op de proppen te komen. Dit programma zal onder meer debatten, workshops en opleidingen omvatten.



> Volg ons via:
www.agoria.be/nl/bethechange

Vraag een presentatie

Agoria biedt presentaties op maat aan van *Shaping the future of work*, met de relevantste bevindingen en aanbevelingen voor uw regio, sector of bedrijf. Er is ook een algemene introductiepresentatie met dezelfde inhoud als deze samenvatting.

> Vraag ernaar bij Jeroen Franssen:
jeroen.franssen@agoria.be

Dit is een samenvatting van *Shaping the future of work*.

De eerste grondige studie van de Belgische arbeidsmarkt tot 2030

- Evoluties voor het land, de 3 gewesten, 16 bedrijfssectoren en 75 jobprofielen
- Kwantitatieve en kwalitatieve prognose
- Jobverlies, -winst en -evolutie
- Aantal vacatures en werkloosheid per gewest, sector en profiel
- Instroom en uitstroom van werkenden
- Kloof tussen vraag en aanbod
- Digitale vaardigheden voor de toekomst
- Aanbevelingen en oproep tot actie en samenwerking