

# OVER 10 JAAR IS HALF NEDERLAND NIET MEER GESCHIKT VOOR ZIJN WERK

In de afgelopen tijd hebben wij in het kader van ons boek 'Waarde van Werk' gekeken naar de invloed van kunstmatige intelligentie en robots op werk. Een onderwerp waar DenkWerk (een onafhankelijke denktank) in januari een rapport over heeft gepubliceerd, genaamd 'Arbeid in Transitie: Hoe mens en Technologie samen kunnen werken'. Het NRC heeft hier [onderstaand] artikel over geschreven en de vier adviezen die DenkWerk geeft op een rij gezet.

Belangrijke vragen die genoemd worden:

- wat is de invloed van de beroepsbevolking die stopt met groeien?
- wordt een beroep voor het leven een uitzondering?
- wat voor een contracten horen er bij een snel veranderende arbeidsmarkt?
- is het als werkgever nou echt verstandig om te investeren in scholing?

# OVER TIEN JAAR IS HALF NEDERLAND NIET MEER GESCHIKT VOOR ZIJN WERK



**Arbeidsmarkt** We kunnen allemaal profiteren van de toenemende invloed van technologie op de arbeidsmarkt, zegt een denktank. Dat vergt wel flinke investeringen, ook van de werknemers zelf. Vier adviezen.

ARTIKEL

*Christiaan Pelgrim - 18 feb 2019*

Over de toekomstige arbeidsmarkt worden veel doems-  
scenario's gepubliceerd. Vaak met als strekking: de 'robots'  
nemen onze banen over.

Maar het is juist goed als er banen verdwijnen door nieuwe technologie, meent DenkWerk, een "onafhankelijke denktank" van jonge ondernemers, een hoogleraar, een hoge ambtenaar en ervaren bestuurders als voormalig minister en Akzo-Nobel-topman Hans Wijers en DSM-chef Feike Sijbesma. Ze [rapporteerden onlangs](#) over hoe technologie de arbeidsmarkt ingrijpend gaat veranderen.

DenkWerk ziet automatisering als oplossing voor het échte probleem: de groeiende personeelstekorten in zorg, onderwijs, ICT en techniek. Het Centraal Bureau voor de Statistiek [meldde vorige week](#) een recordkrapte op de arbeidsmarkt. Als mensen stoppen met 'oude' banen die een robot of computer ook kan uitvoeren, zegt de denktank, kunnen ze aan de slag in beroepen waar ze harder nodig zijn.

Toch moet er nog veel veranderen in Nederland, vindt de denktank. DenkWerk berekende dat ongeveer de helft van werkend Nederland zijn digitale vaardigheden moet verbeteren om over tien jaar nog hetzelfde beroep te kunnen doen.

En werknemers zijn het nog amper gewend om halverwege hun loopbaan van beroep te wisselen. Als ze dat al doen, merken ze hoe moeilijk het is – bijvoorbeeld omdat ze langdurig terug de schoolbanken in moeten.

# Vier ideeën van Denk Werk voor politiek, bedrijven en werknemers.



**1 Geef robots de ruimte:** Wie de gevolgen van digitalisering wil zien, kan het beste naar banken en verzekeraars kijken. Tienduizenden werknemers verloren er de afgelopen jaren hun administratieve, boekhoudkundige baan aan computerprogramma's. Nu hebben banken vooral vacatures voor IT-specialisten.

Eigenlijk ging die omslag verbazend langzaam, vindt Bernard ter Haar, een hoge ambtenaar op het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en lid van Denk-Werk. "Het meeste administratief personeel vertrok pas jaren nadat het mogelijk was hun werk te digitaliseren." Als banken sneller waren geweest, hadden ze kosten bespaard. "En waren ze hun concurrenten een stap voor gebleven."

Bedrijven hebben digitalisering nodig om concurrerend te blijven, zegt Ter Haar. Maar het helpt ook om werknemers

uit 'oude' beroepen naar nieuwe banen te krijgen, waar ze harder nodig zijn en waar hun perspectief beter is.

Dat wordt over een paar jaar nog belangrijker dan nu, waarschuwt DenkWerk. Want voor het eerst sinds eeuwen houdt de beroepsbevolking op te groeien. Nu komen er nog genoeg jongeren van school om alle bestaande én nieuwe banen in te nemen. Na 2021 is dat voorbij: de beroepsbevolking gaat licht krimpen.

Intussen blijven er wél nieuwe banen ontstaan, vooral innovatieve functies in informatie- en communicatietechnologie en in de techniek. Elk jaar is ongeveer 1 procent van de banen nieuw. "Als je daar mensen voor wil werven, moet je oude banen schrappen", zegt Frans Blom, topman van adviesbureau Boston Consulting Group Nederland en mede-oprichter van DenkWerk. "We zullen continu moeten kijken welke banen we echt willen behouden, zoals in zorg en onderwijs. Andere beroepen moeten we actief gaan reduceren, met automatisering."

Als iedereen in 'oude' beroepen blijft hangen, blijft de economie vele miljarden euro's achter bij wat mogelijk is. DenkWerk schat dat de Nederlandse economie (het bbp) nu al 5 tot 10 miljard euro misloopt door personeelstekorten. Als andere landen er wél in slagen mensen te werven voor

nieuwe, innovatieve sectoren, zegt Ter Haar, "kan Nederland internationaal niet meer meekomen".

**2 Schaf het vaste contract af:** Als beroepen sneller verdwijnen, wordt het belangrijker dat werknemers niet 'vastroesten' in hun baan. Ze moeten hun kennis en vaardigheden blijven actualiseren. Een administratief medewerker heeft bijvoorbeeld slechte vooruitzichten in zijn werk. Een vast contract kan dan een onterecht gevoel van zekerheid geven, zegt DenkWerk. Blom: "Iedereen moet beseffen dat een 'beroep voor het leven' de grote uitzondering gaat worden."

Daarom stelt de denktank voor om het vaste contract te vervangen door een contract van bijvoorbeeld maximaal vijf jaar. Dan worden mensen gedwongen zich af te vragen of ze bij- of omscholing nodig hebben.

Een korter contract moet mensen niet onzeker maken, zegt Boudewijn Wijnands, lid van DenkWerk en oprichter van Deedmob, een online platform voor vrijwilligerswerk. "Het moet mensen juist zekerder maken: hoe meer je in jezelf investeert, hoe meer zekerheid je hebt."

Al vreest Ter Haar dat het einde van de vaste baan niet voor iedereen goed uitpakt. "We leiden meer mbo'ers op dan er

banen voor hen zijn. Als zij geen vast contract meer kunnen krijgen, leidt dat toch tot onzekerheid."

**3 Overheid: betaal mee aan carrièreswitch:** Als de arbeidsmarkt zo snel verandert, zal de overheid werknemers moeten helpen, vindt DenkWerk. Blom: "De overheid betaalt nu de basisschool en middelbare school en draagt bij aan een vervolgopleiding van meestal vier jaar. Daarna is het geld op."

Nu iedereen toch later met pensioen gaat, zegt Blom, is het logisch dat de overheid een extra scholingsjaar helpt financieren. "Dat jaar plak je dan ergens midden in je carrière."

Of de overheid dat jaar volledig betaalt, is minder belangrijk, vindt Ter Haar. Het mag ook een leenstelsel of belastingvoordeel worden.

Ook opleidingen moeten zich aanpassen. Nu is omscholing vaak moeilijk, zegt Ter Haar. "Zij-instromers in het onderwijs moeten twee jaar lang worden opgeleid. Dat is heel veel als je een hypotheek en twee studerende kinderen hebt. Het is de vraag of die enorme barrière nodig is."

Opleidingen moeten kritisch kijken of die opleidingen korter kunnen. Blom: "Of dat mensen een groter deel *on the job*

kunnen leren, zodat ze alvast hun nieuwe beroep kunnen vervullen."

#### **4 Werkgevers: verdubbel budget voor scholing én besteed**

**het beter** Ook wie hetzelfde werk blijft doen, heeft straks vaker bijscholing nodig. De helft van alle beroepen vergt over tien jaar betere digitale vaardigheden dan nu, concludeert DenkWerk na eigen onderzoek. Zo'n vier miljoen mensen zouden zich daarin moeten verbeteren. Logistiek planners, bijvoorbeeld, gaan vaker gebruik maken van big data en slimme planningsystemen. Daarvoor moeten ze met complexere software leren werken dan nu.

Bijscholen van deze vier miljoen mensen kost het bedrijfsleven volgens de denktank 5 tot 6 miljard euro per jaar. "Dat is het dubbele van wat bedrijven nu uitgeven aan scholing", zegt Blom.

Ook de besteding van dit scholingsgeld moet anders, zegt Blom: "Nu gebeurt er nog te weinig aan het verbeteren van digitale vaardigheden."

Deze investeringen verdienen zich snel terug. DenkWerk verwacht dat het Nederlandse bedrijfsleven door de extra scholing 0,5 tot 1 procent productiever wordt. Met als resultaat: 4 tot 7 miljard euro extra economische groei.



Een cursus aanbieden is niet genoeg. Werknemers moeten door hun baas "gestimuleerd en verleid" worden om iets nieuws te leren, staat in het rapport. En ze moeten goed begeleid worden, zegt Marelle van Beerschoten, lid van DenkWerk en oprichter van Digital Shapers, een adviesbureau op gebied van digitalisering. "Bedrijven moeten hun werknemers inzicht geven: wat moet je in de toekomst allemaal kunnen? En dan kun je samen kijken hoe je dat kunt ontwikkelen, in een cursus of *on the job*."

Vooraf leraren moeten snel meer digitale handigheid krijgen, zegt Van Beerschoten. "Op de Pabo zouden deze vaardigheden veel belangrijker moeten worden."

Ter Haar vertelt dat zijn twee kinderen op de basis- en middelbare school klaagden over digibete docenten. "Ze moesten altijd zelf uitleggen hoe iets werkte. Dat kan natuurlijk niet. Als we willen dat kinderen handiger worden, moeten docenten dat ook beheersen."

Leraren zullen zich moeten bijscholen, zegt Ter Haar. "Je kunt als docent niet zeggen: 'ik heb het vroeger niet geleerd, dus ik kan het niet'. Dan geef je precies het verkeerde voorbeeld. Dat is geen argument meer."

## DENKWERK

DenkWerk wil oplossingen bedenken voor 'grote maatschappelijke vraagstukken'. Het eerste rapport van de denktank, over kunstmatige intelligentie, kwam vorig jaar uit. Begin 2019 verscheen het rapport over de arbeidsmarkt.

### Dit zijn de leden:

**Frans Blom (56)**, topman Boston Consulting Group Nederland, mede-oprichter DenkWerk

**Hans Wijers (68)**, president-commissaris bij ING en Heineken, oud-minister van Economische Zaken (D66), mede-oprichter DenkWerk

**Feike Sijbesma (59)**, topman DSM, commissaris bij DNB en Unilever

**Angelien Kemna (61)**, commissaris bij zakenbank NIBC en de Franse verzekeraar Axa

**Bernard ter Haar (63)**, directeur-generaal Sociale Zekerheid en Integratie op het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

**Jaap Winter (55)**, hoogleraar ondernemingsrecht, oud-bestuursvoorzitter Vrije Universiteit Amsterdam

**Marelle van Beerschoten (32)**, oprichter Digital Shapers, adviesbureau op gebied van digitalisering

**Boudewijn Wijnands (26)**, oprichter Deedmob, online platform voor vrijwilligerswerk

## Over De Kamer

Ontwikkelingen op economisch en maatschappelijk niveau volgen elkaar in hoog tempo op. De Kamer is een initiatief van Achmea om de krachten van grootzakelijke bestuurders te bundelen en samen naar de toekomst van Nederland te kijken. Dat doen we onder andere tijdens Kamerbijeenkomsten, waarbij genodigden hun visies, worstelingen en perspectieven met elkaar delen. Naast bijeenkomsten verbindt De Kamer deelnemers via publicaties en interviews zoals deze. De inzichten die we opdoen, geven we door. Zo inspireren we elkaar én zakelijk Nederland.

Meer lezen over de inzichten die De Kamer opdeed in 2018: [download hier](#) gratis het boek *Waarde van Werk*.

