

DEPARTEMENT
WERK &
SOCIALE
ECONOMIE

JEUGDWERK WERKT AAN DUURZAME JOBS WAAR LEVEN, LEREN EN WERKEN SAMENKOMEN?

Eline Van Onacker – Studiedienst Departement Werk
& Sociale Economie



Vlaamse
overheid

DEPARTEMENT
WERK &
SOCIALE
ECONOMIE

INLEIDING: HEBBEN WE NOG EEN JOB IN DE TOEKOMST?



Vlaamse
overheid

Ook jongeren hebben schrik

- 4/10 Belgische jongeren maken zich zorgen over hun beroepstoekomst
- Ongerustheid groter bij jongeren zonder diploma & vrouwen
- Amper 18% van de Europese jongeren 'felt they had the necessary skills to prepare them for the digital economy'

De arbeidsmarkt van de toekomst in de media: ... of droombeeld

2 dagen werken, 3 dagen in de Provence

Welkom in uw agenda van februari 2050. Gefeliciteerd: u moet nog maar twee dagen per week werken en elke maand krijgt u zonder vragen of voorwaarden een basisinkomen op de rekening gestort. "Het is in 2019 allemaal begonnen met de gele hesjes", zegt de Nederlandse futuroloog Wim De Ridder.

Foto: Tom Le Boey



Sorry, niet elke expert is het ermee eens

"Niet realistisch en onbetaalbaar"

Twee dagen werken? Een basisinkomen voor iedereen? Het Vlaamse Kenniscentrum Stempunt Werk bekijkt 2050 met een iets gemaatigder blik. Ze schatten dat we iets meer dan nu deeltijds zullen werken, en dat we op ons 60ste zullen stoppen met werken. Veel realistischer dan dat wordt het niet.

"In de jaren 90 zijn ook al boeken voorgescreven over hoe er in 2019 bijna geen jobs meer zouden zijn omdat de computers het allemaal zouden overpakken. Maar die evolutie heeft niet nieuw jobs doen ontstaan", zegt Sarah Vansteenkiste van het Stempunt. "Wat wel duidelijk is: het klassieke patroon van opleiding - werken - pensioen zal in 2050 niet meer of veel minder bestaan. We zullen voortdurend opleidingen volgen tijdens onze loopbaan in 2050."

WIM DE RIDDER
FUTUROLOOG

"Je zal je wel meer bijtscholen en makkelijk tot je 80ste aan het werk blijven"

En dat idee van twee dagen werken? "Niet echt realistisch, denk ik", zegt econoom Sjoen Baert (UGent). "We hebben al veel geautomatiseerd en productieverd, maar we werken nog altijd. Dat komt omdat die vooruitgang ons ook de mogelijkheid biedt om meer te kopen, om meer dingen gebruik te maken. Onze levensstandaard gaat er dus op vooruit. Als we creatievere willen werken in 2050, dan haart daar ook de keuze van vast dat je er niet meer op vooruitgaat. Wilken we dat?"

"Het basisinkomen is in zich een zeer levenswaardig idee, omdat het je vrijheid om te werken. Want elk uur dat je werkt, komt dan bij dat basisloos. De vraag is alleen: hoe je het gaat betalen. En de vraag is ook: waarom je dan die honderdduizenden mensen die nu al goed hun brood verdienen, niet eens uit-

Vaandag

- 9-16 uur: werken
- 17-20-21.30 uur: taalproject
- 19-21 uur: sporten

Opstaan, soependag! Want vandaag is het 2019 nog goed. Zoals in: arbeid verrichten n productief zijn voor een bedrijf. Maar dat gaat u deze week wel maar een uur of vijftien doen. "Natuurlijk al het niet meer zijn dan dat", zegt Wim De Ridder, professor aan de Universiteit Twente en één van de meest voornamende futurologen van de benoak. "Waarom zou je? Niet veel iba zoals we die in 2019 kenden, zijn z nu toch niet meer." Volgens De Ridder hebben robots in 2050 het grootste deel van het werk overgenomen. "In 2018 werd van alle rbeid op de wereld 90 procent door machines verricht", zegt De Ridder. "Tegen 2030 zal het 75 procent zijn. In hun boeren, trucks besturen, rekketten ontwerpen, robots zetten dat allemaal wel beter. De obert zal tegen 2050 zeker al het zware werk doen. Hij zal er als mens-ijn voor de afwerking, voor de restiviteit, voor de finishing touch."

Dinsdag

- 9-12 uur: werken
- 14-17 uur: cursus robotica
- 18 uur: consultatie met huisarts op basis van apps

Alweer werken? Voor u dinkt dat uw leertijd nog altijd hetzelfde gangste gaat als in 2019: "Het zal meer in geloven gaan dan vroeger", zegt De Ridder. "Je werkt eerst een paar jaar aan een sportlijn, voor een nieuwe trein die 1.200 km/uur rijdt. Ens dat voorbij is, ben je weg. Naar een ander bedrijf dat robots ontwikkelt. Tussent in de hooi, je je bij. Je werkt minder, maar je blijft wel makkelijk aan de slag tot pakweg je 80ste." Zo revolutionair is het idee van twee dagen werken nu ook weer niet. De Britse econoom John Maynard Keynes zei het in 1930 al: dat we naar vijftien uur werken per week zouden evolueren. Waarom waren we er dan nog niet in 2019? "We waren toch al op weg", zegt De Ridder. "In 1930 werkten mensen nog zes en zeven uur per week. In 2019 had je heel veel kopers die albei vier vijftien werkten. Die beweging zat zich door tegen pakweg 2030 is drie dagen werken de norm geworden. Tegen 2050 twee dagen."

Woensdag

- 9-12 uur: moesten uds
- 14-17 uur: cursus ouders
- 19-21 uur: online-cursus eeskolet op basis van apps

Bijtscholen doe je niet alleen om aan werk te geraken bij een bedrijf. Zwengoed gebruik je die kennis in de wijk maar je vooit. Dat eeskolet dat u een paar jaar geleden kocht - een uitwendig roboticolet waarmee je snar werk kan doen - is superhandig, omdat je er overal in de buurt binnen mee kan snoden als jeven ander. Maar niemand betaalt je toch voor dat buurtwerk? "Nee", zegt De Ridder. "Opties: je moet een beetje loeken van die idee dat je moet werken om te leven. Dat is er in 2050 niet meer bij." Hoe kon je dan in godsnaam rood? "De twee dagen die je wel gewerkt heb in die week, zullen je al wat opgeleverd hebben. Ofwel geld, ofwel terugbetaling van asdeven: misschien komt een andere buur wel koken bij u of mag u wat van zijn moestuin hebben in ruil voor uw minierwerk met uw eeskolet." Maar van twee werkdagen en een kilo tomaten van de buurman betaalt je je hypotheek natuurlijk niet. "Je basisinkomen zal de rest aanvullen."

Donderdag

- 9-12 uur: ouders bezoeken
- 14 uur: bezoekers uit Frankrijk ontvangen
- 15-18 uur: werken

We zijn er het universeel basisinkomen. "Iedereen krijgt elke maand een bedrag op zijn rekening gestort: zonder voorwaarden, zonder uitzonderingen, zonder te moeten solliciteren", zegt De Ridder. "De overrede was in de loop naar 2050 te groot geworden. Er verdwenen overal jobs door digitalisering en robotisering, de zag dat al smeten bij de gele hesjes. Na een tijd kon de overheid niets anders dan dat universele inkomen voor iedereen invoeren." Dat idee is al vaak besproken en even vaak de verdeling in geschreven. Omdat het onbetaalbaar is, becijferde econoom Ivo Marx van de Universiteit Antwerpen al in 2018. "Je neemt uitkeringen weg bij de mensen die het nodig hebben, en je geeft eroverd so'n basisinkomen aan de superrijken, die het niet nodig hebben", zei hij daarvoor. De Nederlandse historicus Houtje Boerman is één van de grote pleitbezorgers van so'n basisinkomen. "In wezen gaat het om twee dingen: om vrijheid. De vrijheid om aan te zeggen. Tegen een baan: die je zat bent, bijvoorbeeld."

Vrijdag

- 9-11 uur: buurtwerk met eeskolet
- 11 uur: vertrek naar Frankrijk

"Twee dagen werken, dat is vijf diepen 'niets doen'. Dat zijn 120 onmenselijk lege uren. Is dat niet om geproost te worden? "Je onderschat de mens als je denkt dat je die 120 uren gemoeit voor je tv gaat hangen", zegt De Ridder. "Nee, je zal met geautomatiseerd vooien om dingen te gaan doen." Nochtans krijg je sowieso al je loon, of je nu werkt of niet. "De basisinkomen is inderdaad, en dat prikkel je om er nog wat bij te doen. Dus je dat niet: geen problemen, je wordt er niet om van. Doe je dat werk schitterend, dan zal je nog comfortabel leven." Want een mens wil die vele vrije dagen natuurlijk aangenaam invullen. In Frankrijk, bijvoorbeeld. Elke vrijdagavond vertrek je, met je zelfrijdende voertuig. Die digitale assistent gaf je al de ideale bestemming aan, op basis van afstand en weer, en gaf ook aan wanneer het beste moment was om te vertrekken. Al zijn files niet so erg, want tijdens de antocht kan je lezen, praten, bezig zijn.

Zaterdag

- Genieten van de Provence

Waar loeren je in Frankrijk? Alvast niet in een patisserie hotelkamer voor 180 euro per nacht. "Toerisme wordt in 2050 anders ingevuld dan in 2018", zegt De Ridder. "Die digitale assistent - hij weer - zal je in contact brengen met mensen ter plekke met een vergelijkbaar profiel als jij. Dus je zal als architect een hollendse architect ontmoeten en bent rechtsin in Brussel. Of jij gaat voor een paar dagen in het huis van een kennis logeren, in Frankrijk. Je haalt er wat inkomsten uit via een platform als Airbnb. En het is vrijkleuder dan in een al-inhoudt gaan liggen bakken en braden."

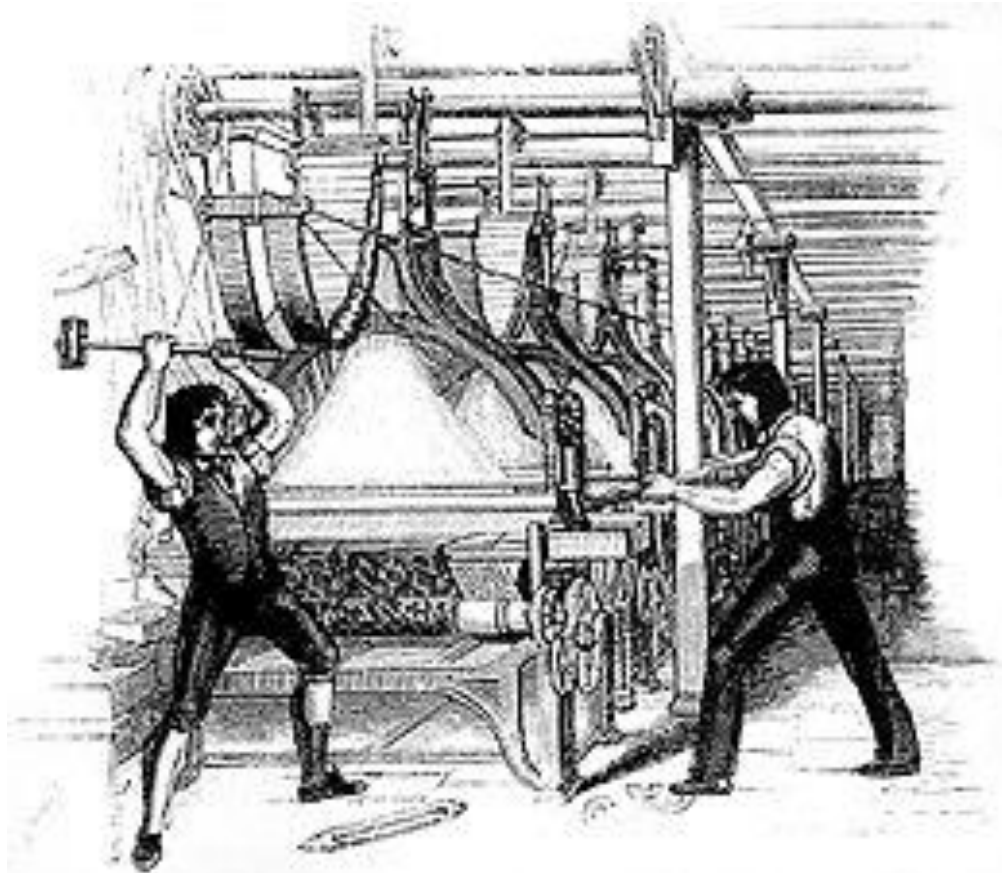
Zondag

- Terugkeer uit Frankrijk
- 17-19.30 uur: koken voor komende week + koken voor de buurt

"Terug thuis, na een ontspannend woedend. Je kan nog wat koken. Je kan het meest voor de hele wijk doen. Je 3D-printer die eten print, zal helpen. Hij kan er nog je persoonlijke touch aan geven en uitdelen aan je wijkgenoten. Ook daar haal je nog wat inkomsten uit. De week uit erop. Weinig gewerkt, veel gedaan veel. Zijn we gelukkiger dan in 2018? "O, ik zou dat ik erbij was in 2050", zegt De Ridder. "Ik was al 72 in 2019: ik ben bijna een paar decennia te vroeg geboren. Maar er zullen zoveel mogelijkheden zijn, die kans is groot dat we niet meer werken om te leven, maar dat we zoveel andere dingen kunnen doen. We zullen technologische hulpdiensten hebben die we ons nu niet kunnen voorstellen. Ik ga het allemaal missen: dooddoende."

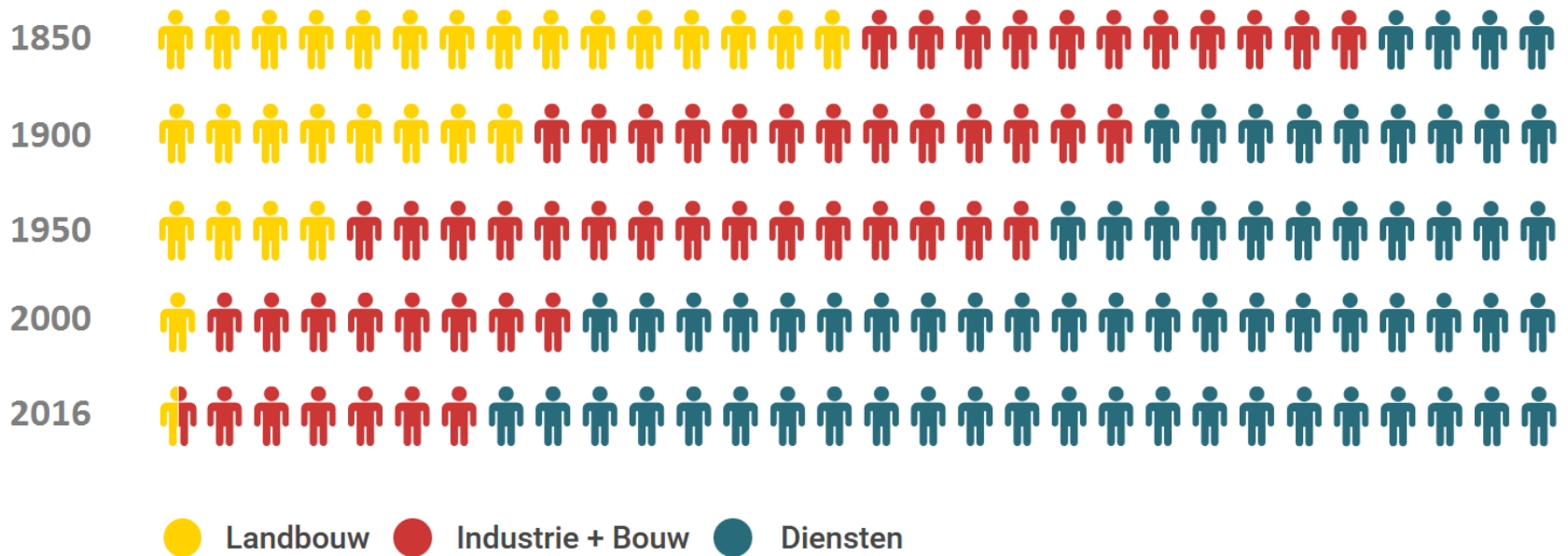
Het schrikbeeld van de jobvernietiging is niet nieuw

- De idee dat technologie tot jobvernietiging zou leiden is zo oud als machines zelf
- En bleek tot nu toe fout...



Sommige jobs verdwenen, maar er kwamen (meer) nieuwe jobs bij

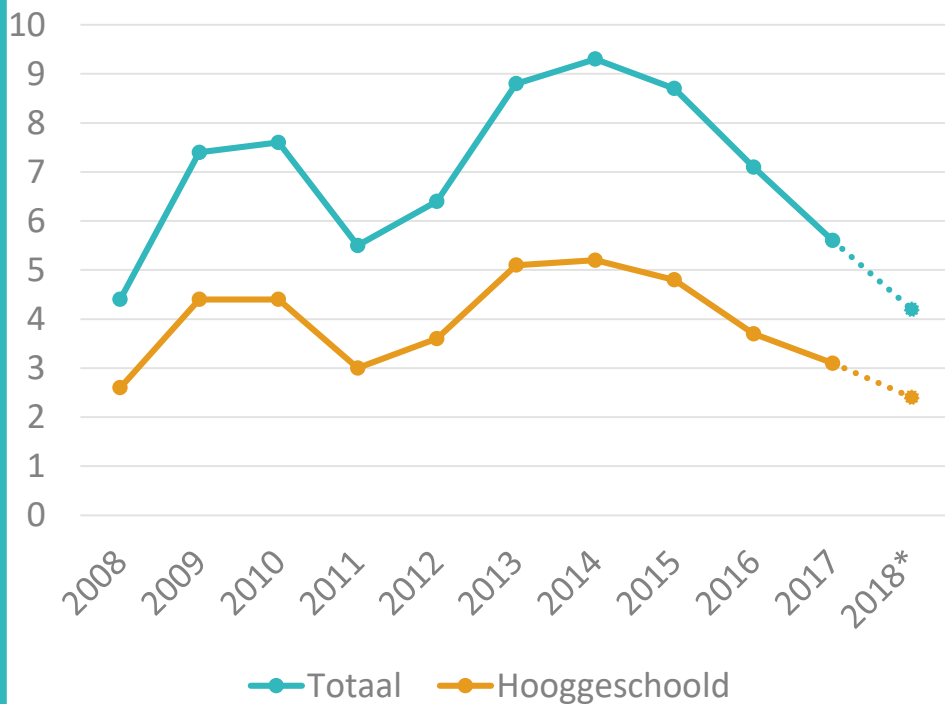
**166 jaar automatisering:
Evolutie van de sectorale tewerkstelling in België (excl. overheid)**



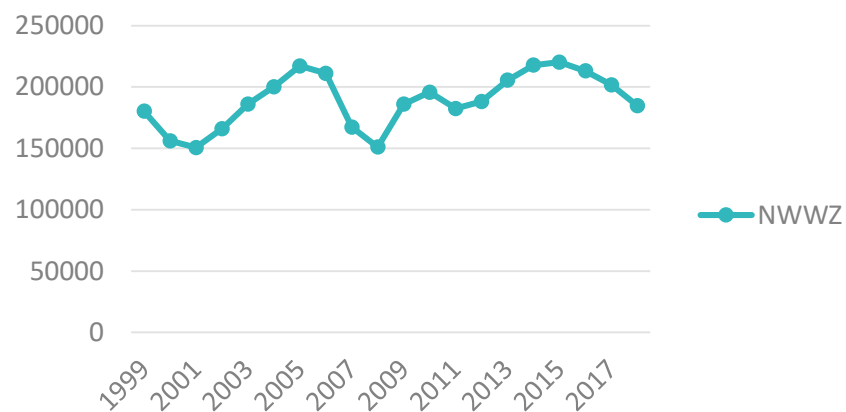
Vlaanderen kent zelfs een krappe arbeidsmarkt: 74,6% van de Vlamingen werkt

Steeds minder niet-werkende werkzoekenden om vacatures in te vullen

Spanningsratio %, jaargemiddelde 2008-2018



Evolutie NWWZ, mei 1999 – mei 2018



DEPARTEMENT
WERK &
SOCIALE
ECONOMIE

UITDAGINGEN VOOR DE ARBEIDSMARKT VAN DE TOEKOMST



Vlaamse
overheid

Een aantal uitdagingen zet dit op scherp

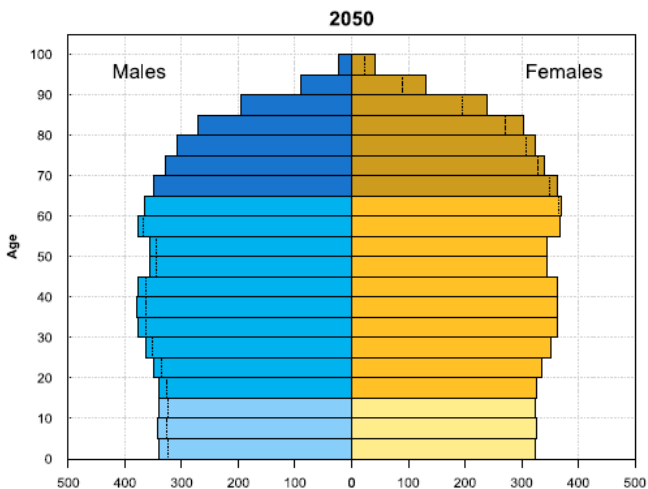
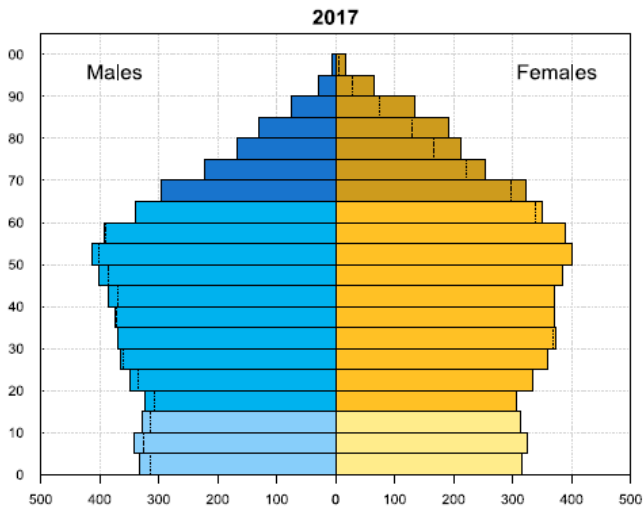
- Massale jobvernietiging lijkt onwaarschijnlijk
- Maar een aantal grote uitdagingen zullen wel ene grote impact hebben leven, leren en werken in de toekomst

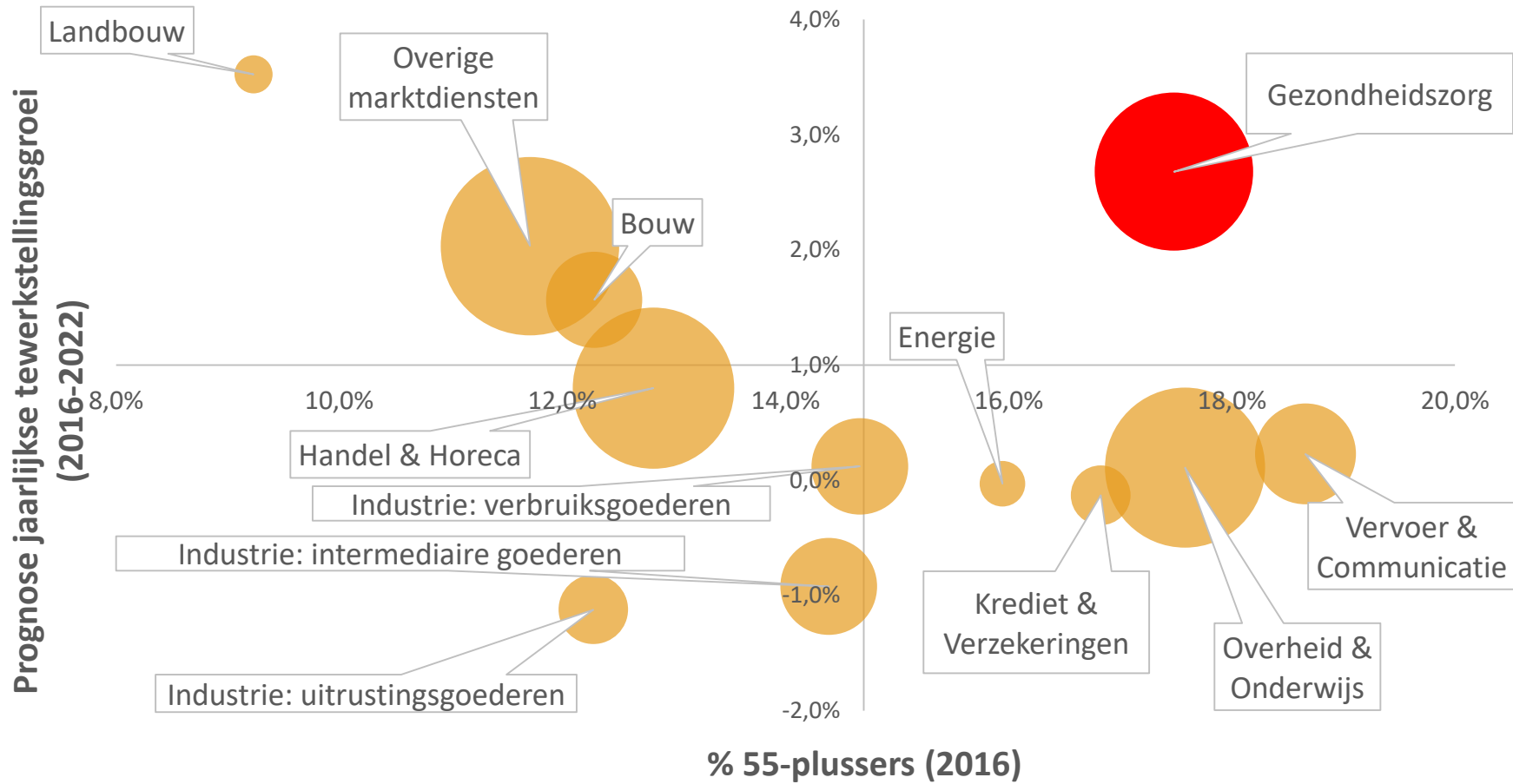
1. Demografische uitdagingen (vergrijzing & verkleuring)

2. Digitalisering

3. Klimaat

1. DEMOGRAFIE: vergrijzing



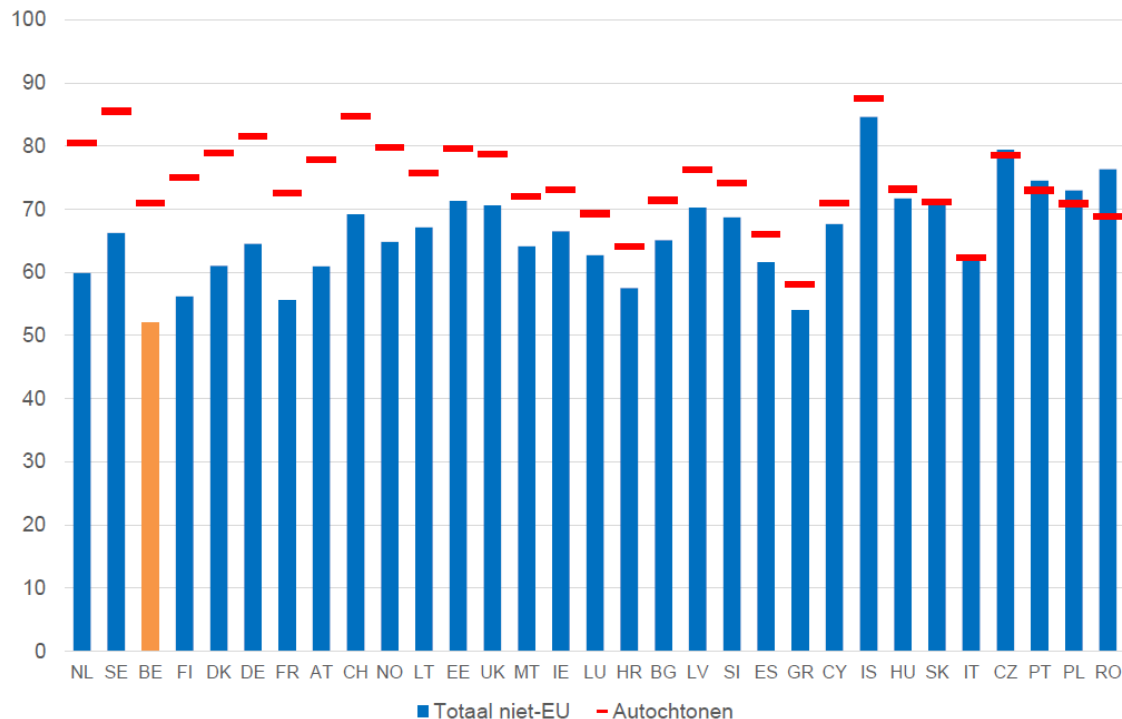


1. DEMOGRAFIE: verkleuring

- 16% van de bevolking is geboren in het buitenland + toenemende tweede & derde generatie (steden!)
- Precaire positie migranten: Vlaanderen scoort slecht

België: slechte leerling van de EU

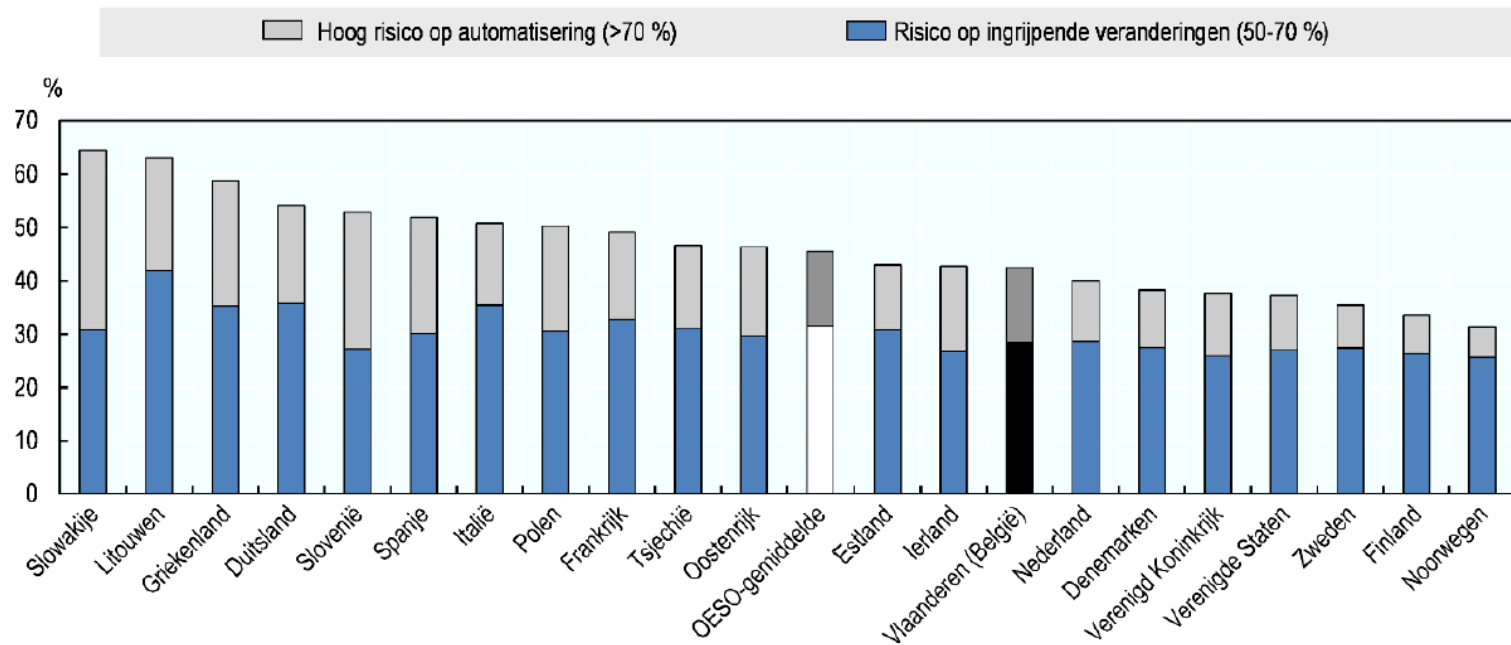
(werkgelegenheidsgraad in % van de overeenstemmende bevolking van 20 tot 64 jaar, 2017)



2. DIGITALISERING

Figuur 1.1. Verhouding van automatiseerbare banen per land, percentage van risicobanen volgens risicograad

Hoog risico – meer dan 70% kans op automatisering; risico op ingrijpende veranderingen – kans tussen 50 en 70%



Bron: Nedelkoska en Quintini (2018^[3]), Automation, skills use and training, <http://dx.doi.org/10.1787/2e2f4eea-en>.

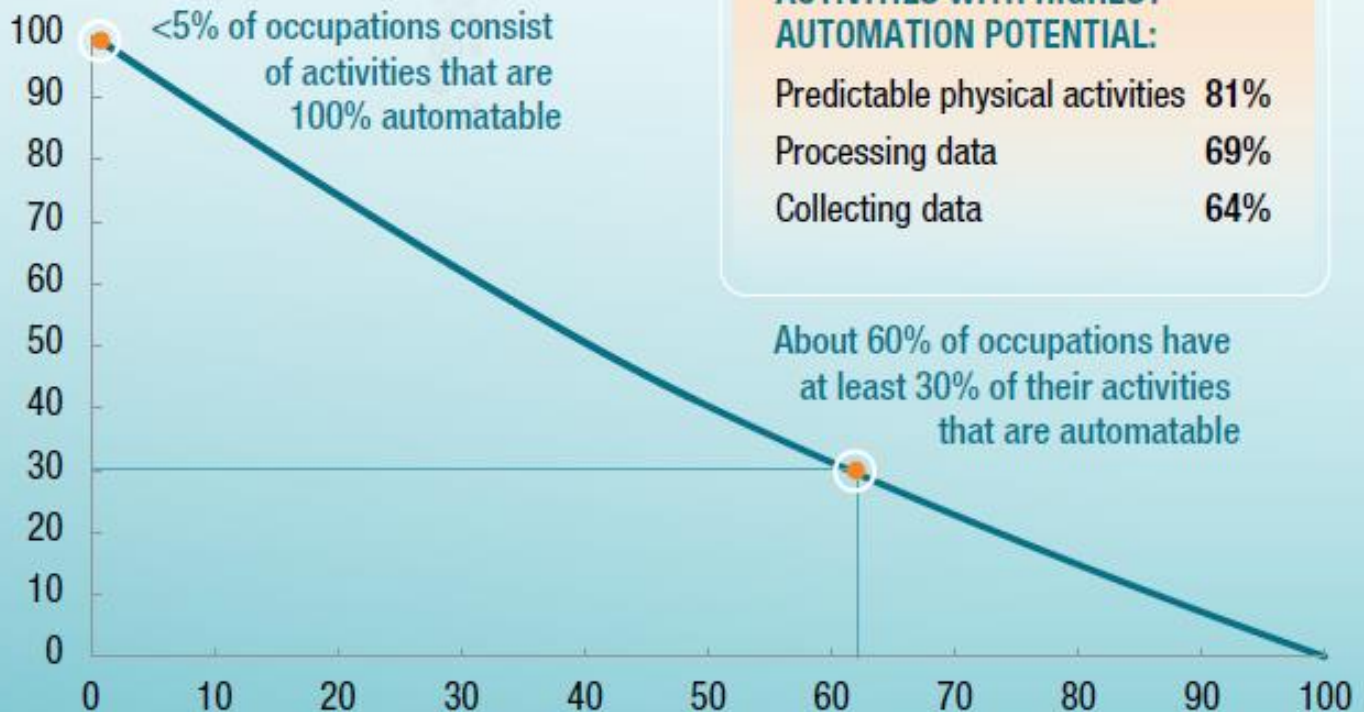
Deel jobs zal verdwijnen, veel groter deel zal veranderen

While few occupations are fully automatable, 60 percent of all occupations have at least 30 percent technically automatable activities

Technical automation potential

%

<5% of occupations consist of activities that are 100% automatable



ACTIVITIES WITH HIGHEST AUTOMATION POTENTIAL:

Predictable physical activities	81%
Processing data	69%
Collecting data	64%

About 60% of occupations have at least 30% of their activities that are automatable

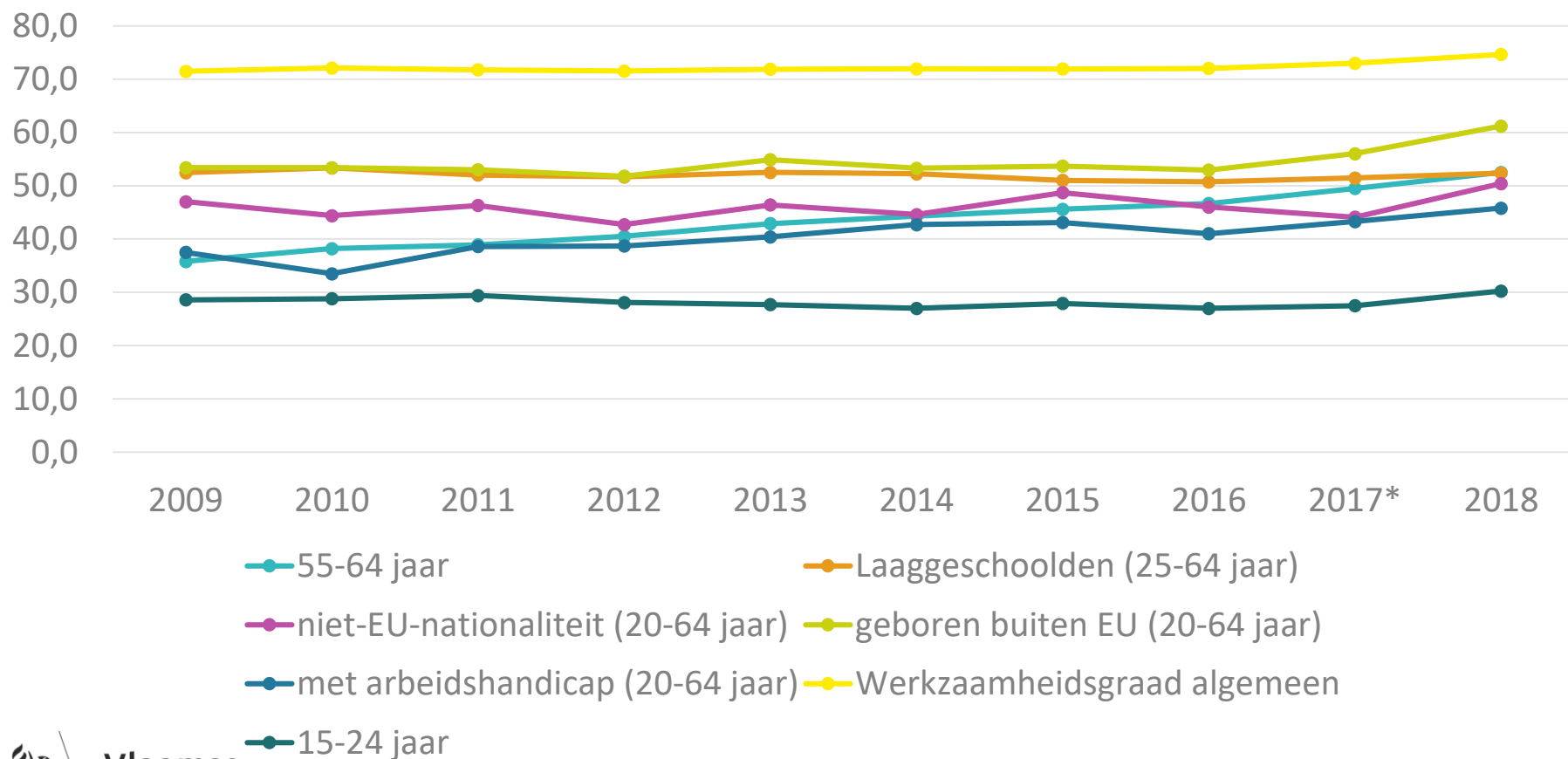
3. KLIMAAT

- CO2 uitstoot met 35% verminderen – bijkomende inspanningen nodig!
- Groene & circulaire economie: nog in hun kinderschoenen



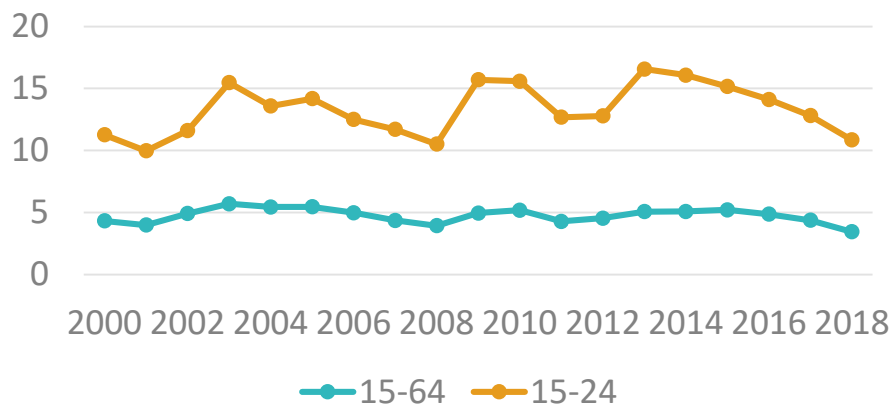
We hebben (nog) niet iedereen mee

Werkzaamheidsgraad in Vlaanderen bij verschillende groepen, 2005-2018

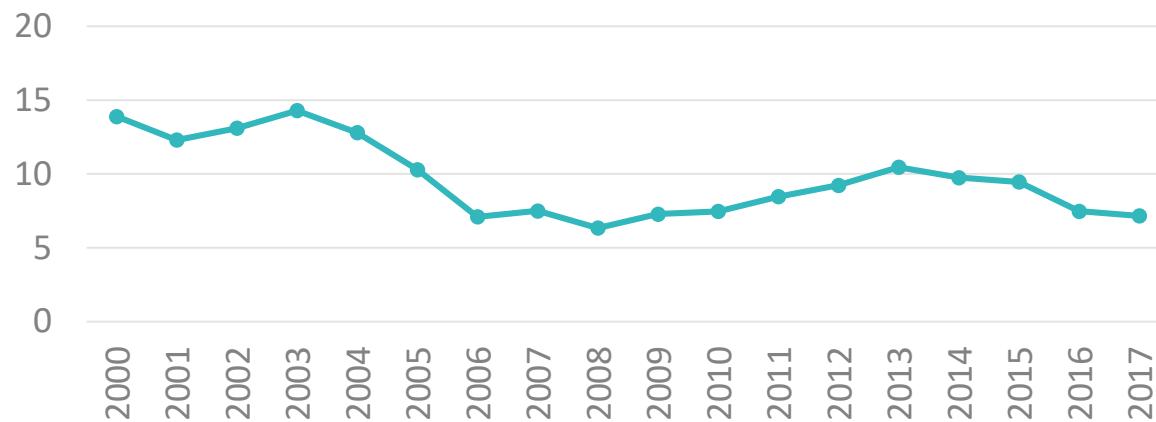


Ook jongeren zijn een aandachtsgroep

Werkloosheidsgraad, 2000-2018



NEET-jongeren in het Vlaams Gewest, 2000-2017



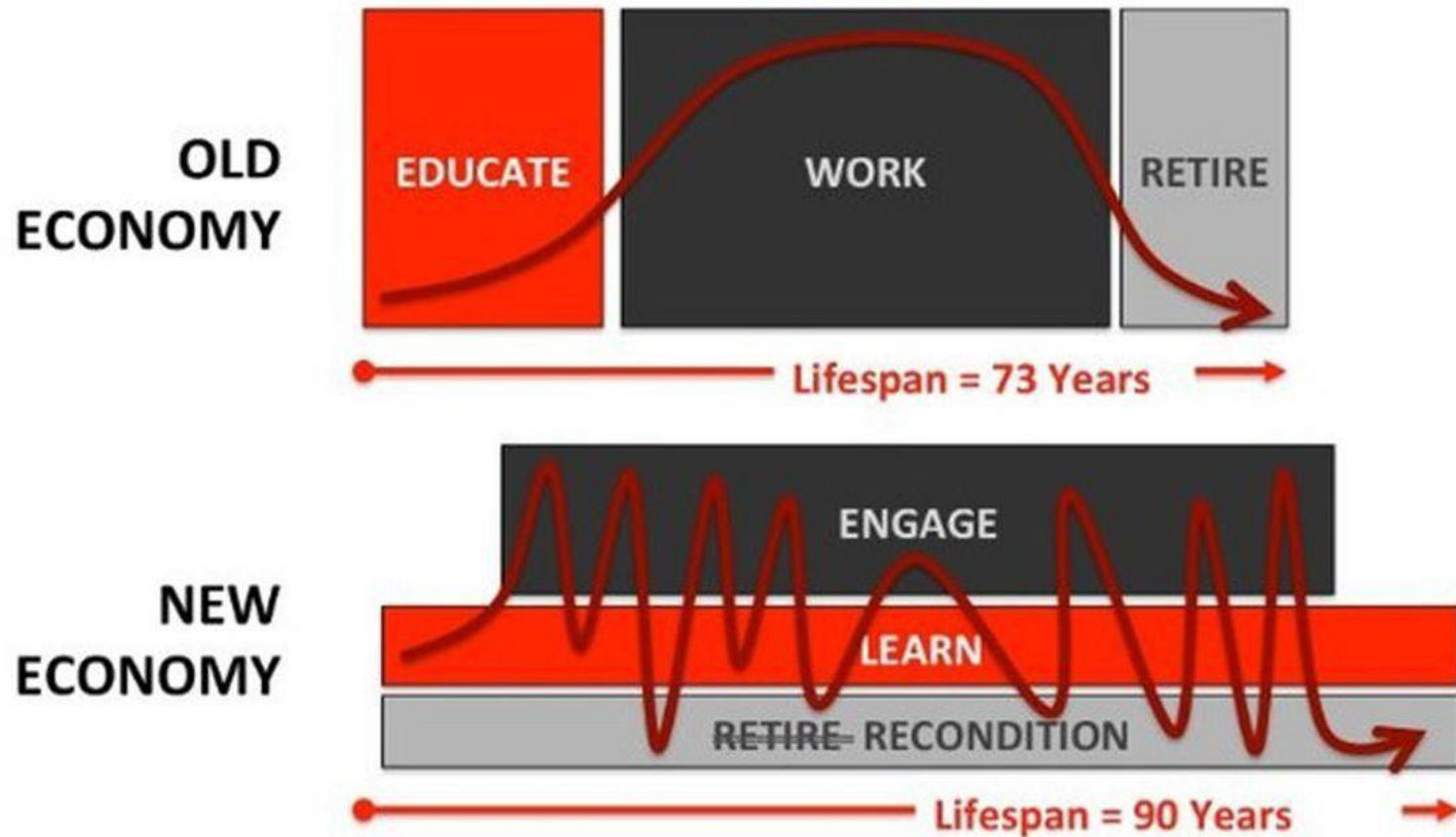
HOE ANTWOORDEN WE OP DE UITDAGINGEN?

Waar moeten we vandaag al op inzetten



1. INZETTEN OP COMPETENTIES & OPLEIDING: LEVENSLANG LEREN

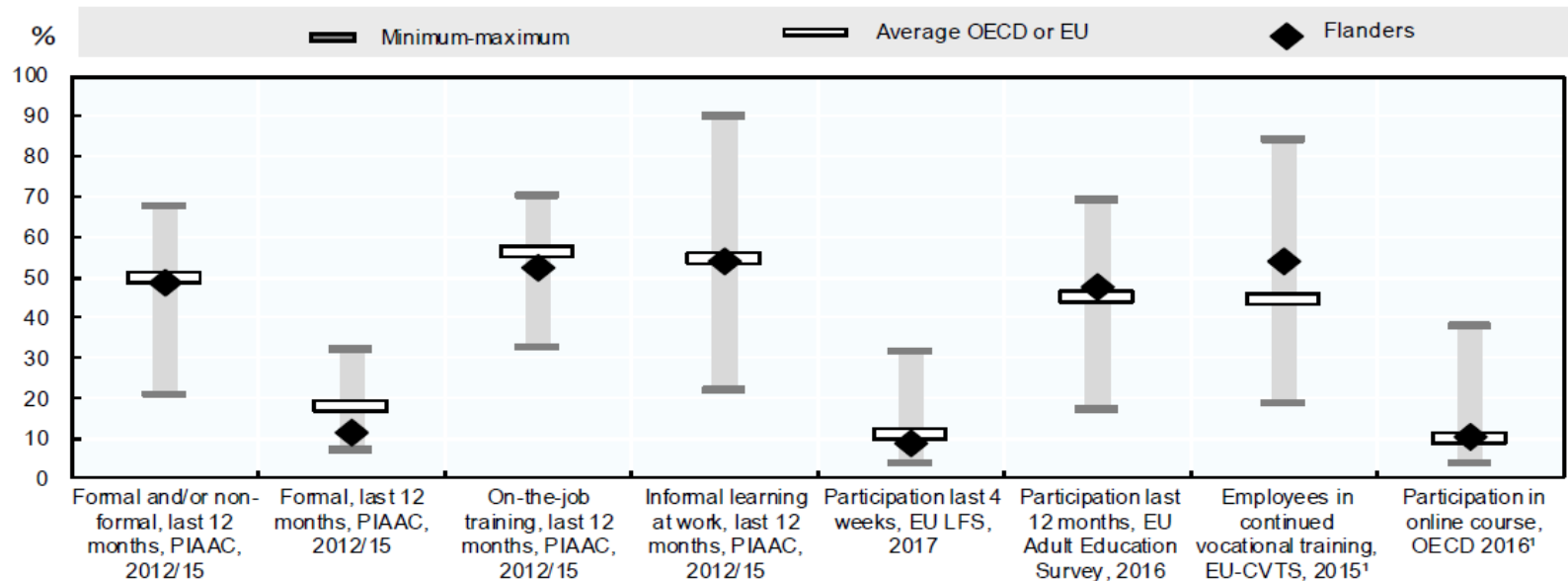
Career Arc: New Economy Shifts Life Blocks



@heathermcg

Opleiden, omscholen en heroriënteren

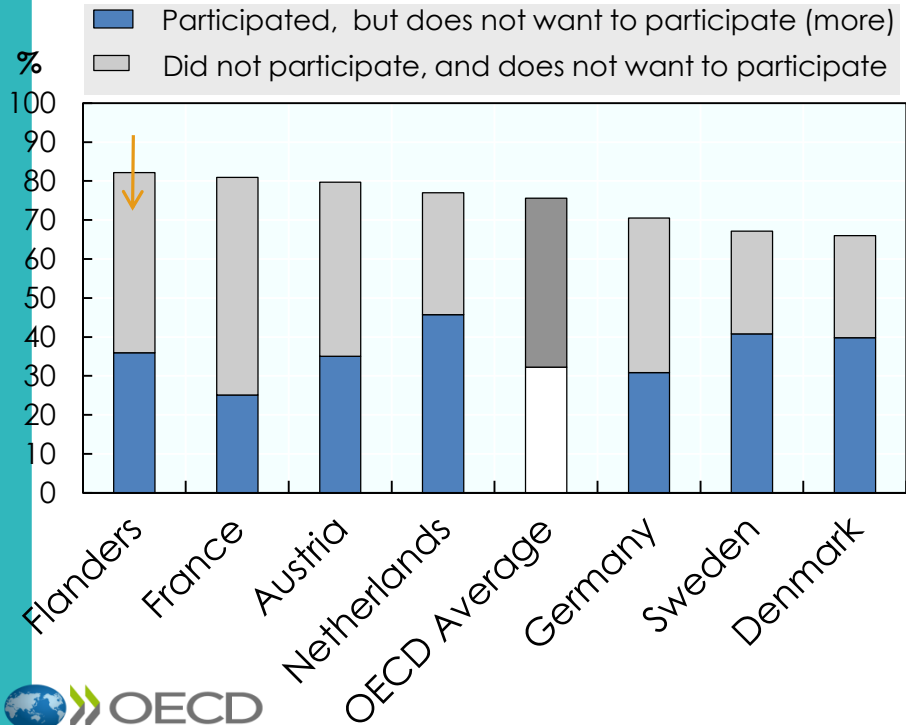
Figure 2.1. Adult learning levels in Flanders in comparison with other countries



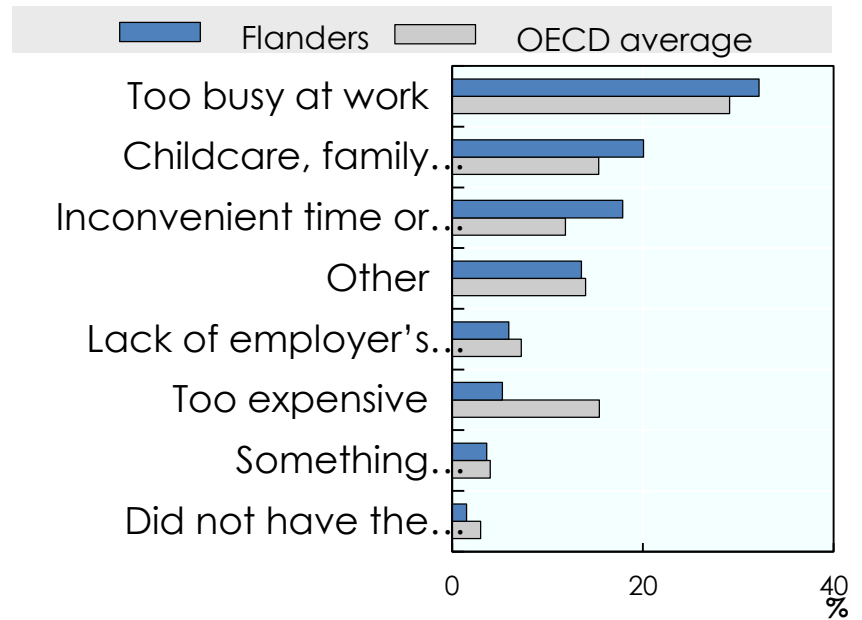
Wil om te leren beperkt & hoge barrières

Adults not willing to participate and main obstacle to participation, 2012/2015

A. Not willing to participate % of 25-64



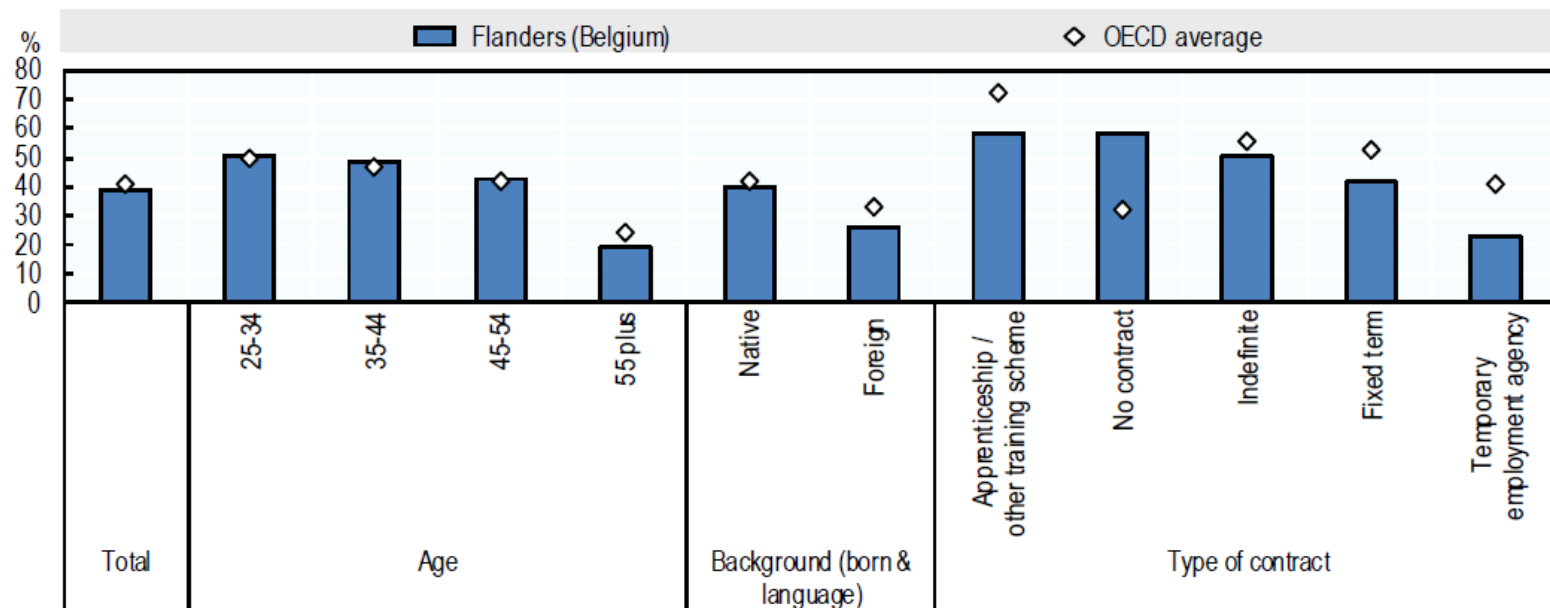
B. Obstacles to participation, % of



Specifieke aandacht voor kansengroepen

Figure 2.4. Participation in formal or non-formal education for job-related reasons by demographic group

Share of adults that participated in formal or non-formal adult education or training for job-related reasons in the 12 months preceding survey



Note: The OECD average is based on the sample of OECD countries/regions assessed in the Survey of Adult Skills (PIAAC).

Source: OECD (2018_[13]) calculations based on OECD Survey of Adults Skills database (PIAAC) (2012, 2015), www.oecd.org/skills/piaac.

2. INZETTEN OP SAMENWERKING MENS EN TECHNOLOGIE: 'race with the machines'

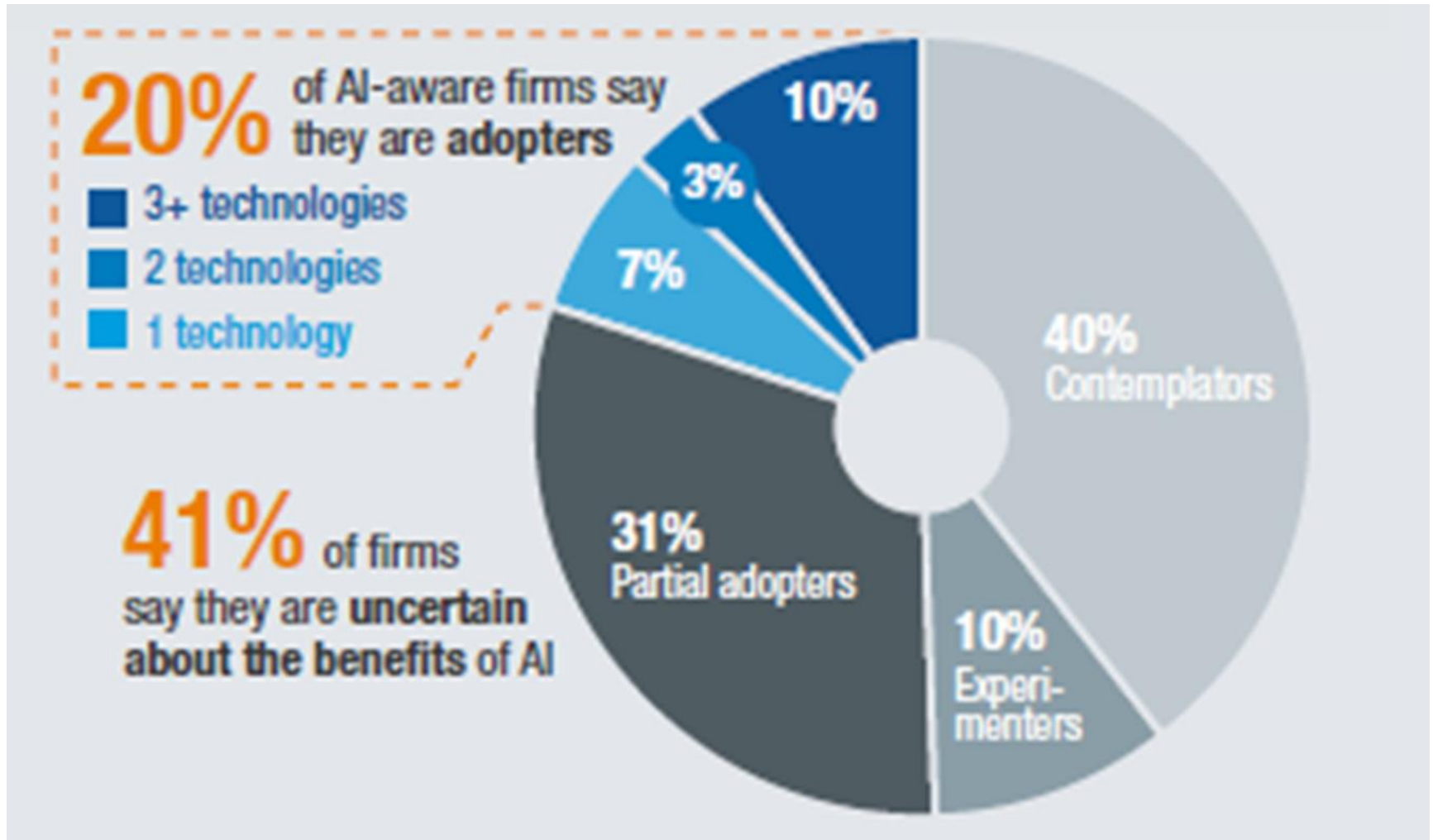


Race with the machine: potentieel



- Digitalisering biedt ook nieuwe mogelijkheden voor kwetsbare werknemers (bijv. cobots in sociale economie)

3. INZETTEN OP BEGELEIDEN ONDERNEMERS

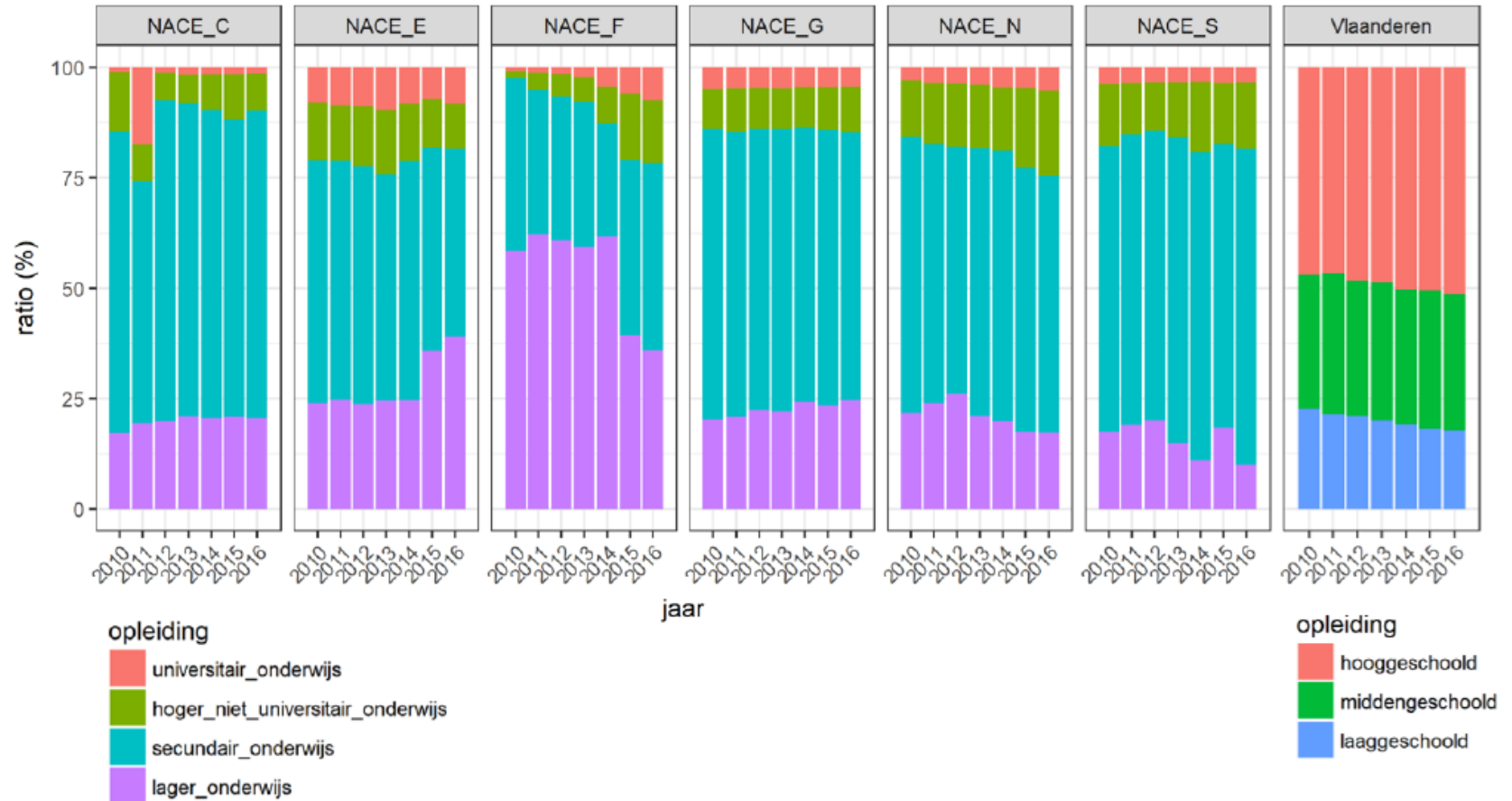


Een nieuwe visie op human resources

Bedrijven zoeken nog te vaak de witte raaf:

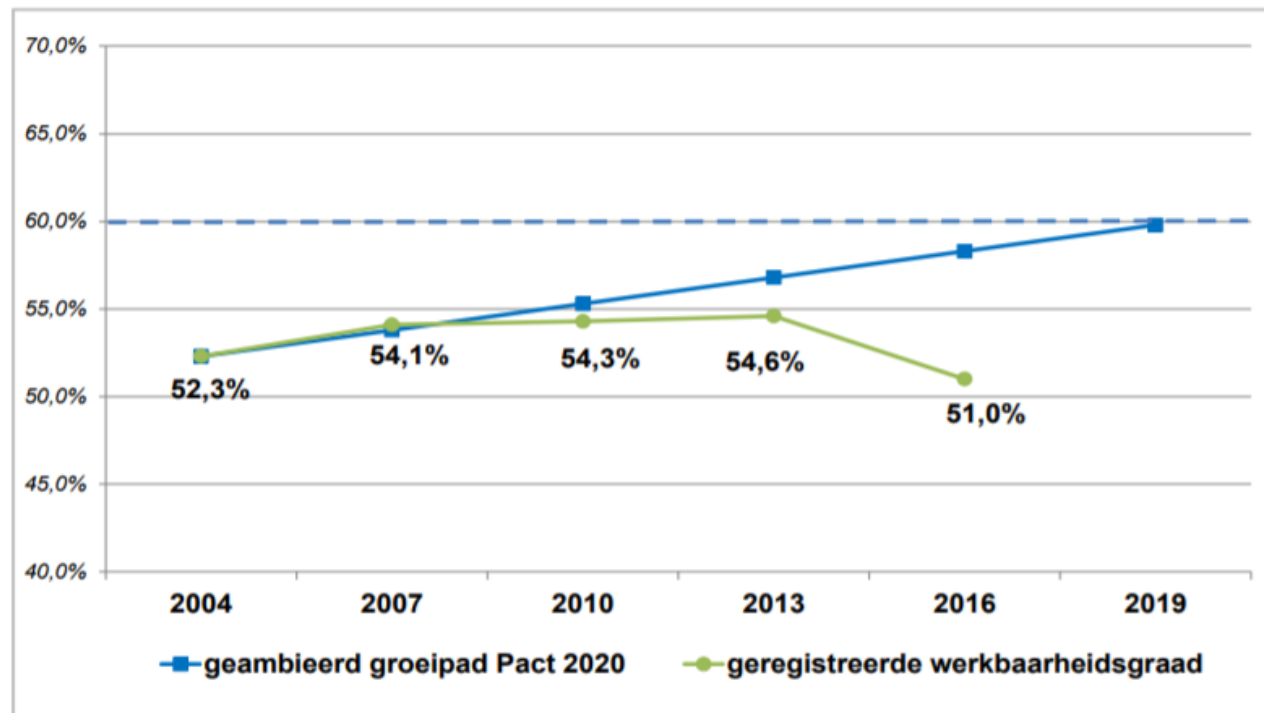
- Hoge eisen in vacatures in alle sectoren
- Stijging vraag naar hard skills én soft skills
- Toenemend belang van leervermogen en aanpassingsvermogen
 - Tempo technologische ontwikkelingen
 - Incrementele wijzigingen
- Inhoud vacatureberichten niet duidelijk
 - Niet steeds correcte weerspiegeling van belangrijkste competenties
 - Essentieel ⇔ 'Nice to have'

Stimulansen bieden voor groene / circulaire economie



4. INZETTEN OP WERKBAAR WERK

- In 2016 heeft 51% van de werknemers een job waarvoor hij/zij geen knelpunten signaleert op het vlak van psychische vermoeidheid, welbevinden op het werk, leermogelijkheden en werk-privé-balans



INBEDDING IN EEN BREDERE TOEKOMSTVISIE

Hoe geven we 'leren, leven en werken' vorm in 2050



the
FUTURE

of work
and youth

The future of work?

GLOBAL COMMISSION
ON THE FUTURE OF WORK

Work for
a brighter future



THE FUTURE OF WORK
OECD Employment Outlook 2019



McKinsey&Company

Digitally-enabled automation
and artificial intelligence:
Shaping the future of
work in Europe's digital
front-runners

October 2017



Vlaamse
overheid



LEVEN,
LEREN EN
WERKEN IN

**Uitdagingen kunnen ook
kansen bieden
Dit kunnen we zelf vormgeven**

3 beelden

1 - Meesterschap



2 - Verknoping



3 - Ruimte



Transitiepaden-1

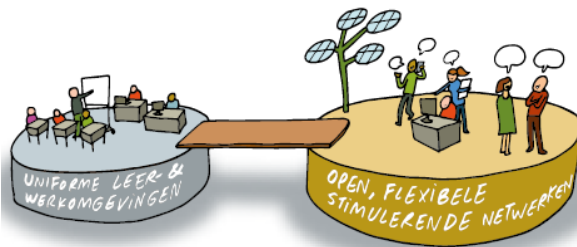
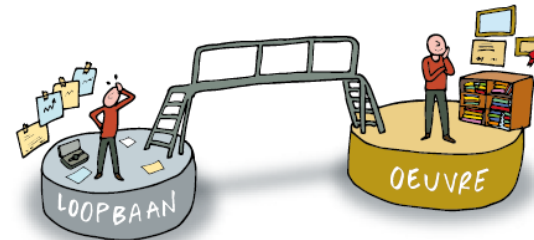


• Mozaïek van leren, werken en leven:

Hoe kunnen we weg van een lineaire opeenvolging van leren (zonder werken), werken (zonder leren) en pensioen (zonder werken en leren) naar een leven als een mozaïek waarin leren en werken door elkaar vloeien? Hoe overstijgen we hierbij de vele hokjes waarin we onszelf plaatsen (statuten, disciplines, posities, organisaties, sectoren, ...)? Wat voor begeleiding is behulpzaam om onze unieke weg te vinden en ons portfolio van kennen, kunnen en zijn uit te bouwen?

• Een oeuvre voor iedereen:

Hoe kunnen we weg van rigide (leer)loopbanen met een focus op financiële progressie, naar het opbouwen van een eigen oeuvre dat we ervaren als zinvol omdat het onszelf overstijgt? Waar zorg, artistieke expressie en vrijwilligerswerk als leerkansen gezien worden en gehonoreerd worden als waardevolle bijdrage aan buurt en samenleving?



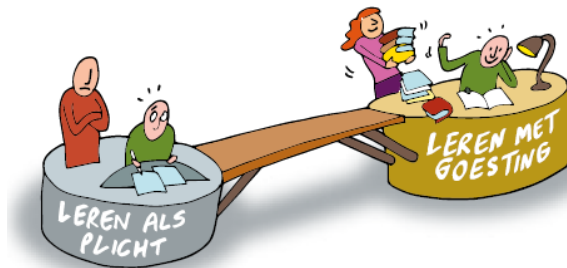
• Verrijkende netwerken

Hoe kunnen we weg van gesloten en uniforme leer- en werkomgevingen (scholen, bedrijven, maatschappelijke organisaties, ... elk apart) naar open en multifunctionele leef-, leer- en werkgemeenschappen? Waarin we elkaar ontmoeten -al dan niet virtueel- en verrijken met onze diverse kennis en ervaring? En waar mentoren en rolmodellen ons doorheen heel ons leven inspireren en hun netwerk aanreiken, zodat iedereen zich kan ontplooiën, ongeacht hun achtergrond?

Transitiepaden-2

- **Grass-roots met vertrouwen:**

Hoe kunnen we weg van een controlerende top-down benadering in organisaties naar grass-roots met vertrouwen? Hoe zorgen we dat leidinggevenden zich kwetsbaar durven op te stellen en werknemers betrekken bij de ontwikkeling van de organisatie? Hoe zorgen we voor ruimte voor experiment bij het zoeken van een eigen pad?



- **Sturen op passie en talent:**

Hoe kunnen we weg van leren en werken als plicht naar het centraal stellen van passie en talent doorheen ons leven? Hoe kunnen we onze passie en talenten in kaart brengen en er erkenning voor krijgen? Hoe kunnen we sturen op onze eigen sterkten eerder dan onze tekortkomingen vanuit het perspectief van anderen te benadrukken?

- **Individueen samen:**

Hoe verleggen we onze focus op individuele prestatie en concurrentie met anderen naar samenwerking met respect voor ieders unieke vermogen om bij te dragen? En hoe geven we daarbij meer ruimte aan creativiteit, empathie en kritisch denken?

