



Vlaams
Parlement

ingediend op **1479** (2017-2018) – Nr. 1
12 februari 2018 (2017-2018)

Verslag van de gedachtewisseling

namens de Commissie voor Economie, Werk,
Sociale Economie, Innovatie en Wetenschapsbeleid
uitgebracht door Axel Ronse

over de transitie
naar een digitale samenleving
en de arbeidsmarkt van de toekomst

Samenstelling van de Commissie voor Economie, Werk, Sociale Economie, Innovatie en Wetenschapsbeleid:

Voorzitter: Jos Lantmeeters.

Vaste leden:

Matthias Diependaele, Andries Gryffroy, Jos Lantmeeters, Grete Remen, Axel Ronse, Sabine Vermeulen;

Robrecht Bothuyne, An Christiaens, Sonja Claes, Peter Van Rompuy;

Emmily Talpe, Daniëlle Vanwesenbeeck;

Yasmine Kherbache, Bart Van Malderen;

Imade Annouri.

Plaatsvervangers:

Paul Cordy, Annick De Ridder, Lieve Maes, Lorin Parys, Miranda Van Eetvelde, Peter Wouters;

Jenne De Potter, Martine Fournier, Kathleen Helsen, Koen Van den Heuvel;

Willem-Frederik Schiltz, Martine Taelman;

Rob Beenders, Güler Turan;

Wouter Vanbesien.

INHOUD

1. Inleidende uiteenzettingen	4
1.1. Visienota: de transitie naar een digitale samenleving	4
1.2. De toekomst van werk: de impact van artificiële intelligentie en automatisatie in België.....	6
1.3. Voorbeeld uit de praktijk: bedrijfsvoering in een automatiseringsbedrijf...	9
2. Bespreking.....	11
2.1. Uitbouw van werkend leren/lerend werken	12
2.2. Loopbanen toekomstgericht vormgeven	17
Gebruikte afkortingen	20
Bijlagen: zie dossierpagina van dit document op www.vlaamsparlement.be	

De Commissie voor Economie, Werk, Sociale Economie, Innovatie en Wetenschapsbeleid hield op 18 januari 2018 een gedachtewisseling over de transitie naar een digitale samenleving en de arbeidsmarkt van de toekomst met vertegenwoordigers van de Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen en met Yves Slachmuylders, partner bij McKinsey, en Marc Thijs, gedelegeerd bestuurder van Dymotec.

De getoonde presentaties zijn terug te vinden op de [dossierpagina](#) van dit document op www.vlaamsparlament.be. Ook de visienota 'De transitie naar een digitale samenleving: aanzet voor een integrale beleidsagenda' van de SERV is terug te vinden op deze dossierpagina.

1. Inleidende uiteenzettingen

1.1. Visienota: de transitie naar een digitale samenleving

Hans Maertens, huidig voorzitter van de SERV en gedelegeerd bestuurder van Voka, omschrijft de SERV als het advies- en overlegorgaan van de Vlaamse sociale partners. De Raad geeft advies aan het Vlaams Parlement en de Vlaamse Regering. Gemiddeld brengt de SERV meer dan honderd adviezen uit per jaar. Niettemin vindt Hans Maertens dat de sociale partners soms nog te weinig impact hebben. De sociale partners, dat zijn de vakbonden en werkgeversorganisaties. De vakbonden tellen in Vlaanderen meer dan een miljoen leden. De werkgeversorganisaties vertegenwoordigen tienduizenden ondernemingen, van klein naar groot. Van alle adviezen die in 2017 werden uitgebracht, werd 0,5 percent uitgebracht op vraag van het Vlaams Parlement. Hans Maertens benadrukt daarom dat de SERV ook ten dienste staat van het Vlaams Parlement en de commissie Werk en Economie. De SERV is graag bereid om te antwoorden op vragen over het standpunt van de sociale partners.

De slagzin van de SERV is 'Sterk door overleg'. Naast de adviezen probeert de SERV ook eigen accenten te leggen. Einde 2017 werd een actieplan opgesteld over 'Werkbaar werk', een actueel thema. Het plan bevat 32 voorstellen van concrete acties en maatregelen om voor de werknemers en ondernemers te zoeken naar meer werkbaar werk. Er loopt overleg met de Vlaamse Regering om het actieplan om te zetten in heel concrete acties. Dit is een voorbeeld van een eigen initiatief van de sociale partners.

Een tweede voorbeeld van een eigen initiatief van de SERV is een grote oefening over de transitie naar een digitale samenleving. In de verschillende commissies van de SERV werd gewerkt aan een visie over de betekenis en de inhoud van de transitie. Ook de commissie Werk en Economie van het Vlaams Parlement volgt dit thema op en organiseerde hoorzittingen in het kader van een voorstel van resolutie over een digitale agenda voor Vlaanderen (*Parl.St.* VI.Parl. 2016-17, nr. 903/1-4).

De SERV keurde op 3 mei 2017 een lijvige startnota over de transitie naar een digitale samenleving goed. Recent, op 17 januari 2018, keurde de SERV daarover een visienota goed. De sociale partners geven daarin een eerste aanzet om te komen tot een integrale beleidsagenda. De werkgevers- en werknemersorganisaties willen immers niet alleen wegen op de dagelijkse dossiers maar ook strategisch en toekomstgericht nadenken. Digitalisering en robotisering zijn bij uitstek een thema dat zich daartoe leent. Niemand twijfelt aan het feit dat de digitalisering volop aan de gang is. Het is een ingrijpende ontwikkeling, die zowel winsten als verliezen met zich zal meebrengen. Daarom is er nood aan een integraal beleidskader.

Vaak wordt daarbij het woord disruptie in de mond genomen. Sommigen gaan ervan uit dat er daardoor heel veel jobs zullen verdwijnen. Anderen beweren dat

het jobs zal opleveren. De SERV spreekt zich daar niet over uit omdat het een valse discussie lijkt. De vraag is niet of er winst of verlies van jobs zal zijn, wel hoe het zal worden aangepakt. De sociale partners willen dit debat aangaan met de Vlaamse Regering, het Vlaams Parlement en diverse andere stakeholders. Het wordt het debat voor de komende twintig tot dertig jaar.

Zeven thema's

De visienota bevat vijftig bouwstenen rond zeven concrete thema's. Een eerste thema betreft het ontwikkelen van toekomstgerichte competenties. Het Vlaams Parlement keurde recent de eindtermen voor het onderwijs goed. Hans Maertens hoopt dat de eindtermen niet voor altijd vastliggen maar dat ze om de vijf tot tien jaar zullen worden aangepast. De competenties van de jonge mensen zullen over die periode ook moeten veranderen.

Een tweede thema is zorgen voor een goed functionerende arbeidsmarkt. De digitalisering en robotisering zullen de arbeidsmarkt grondig hertekenen.

Hoe kunnen we de sociale bescherming en inclusie garanderen? Er zijn de 'haves' en de 'have-nots', de 'knows' en de 'know-nots' en nu vooral, inzake digitale geletterdheid, de 'digis' en de 'digi-nots'. Hoe wordt daar in Vlaanderen mee omgegaan?

Een vierde thema betreft de infrastructuur en het reguleren van data en platformen. Cybersecurity wordt een heel grote uitdaging.

Een vijfde thema betreft het ondersteunen van innovatie, ondernemerschap en organisatieverandering. Ondernemen moet digitaal gedreven worden. Maar er is ook de vraag hoe daarmee in de organisatie van de ondernemingen wordt omgegaan. De medewerkers moeten worden voorbereid, begeleid en naar de digitalisering toegeleid.

De digitalisering moet worden benut als een hefboom voor moderne publieke diensten. De sociale partners doen hier weinig uitspraken over omdat ze het niet als hun taak zien. De vraag die ze nu stellen is hoe de publieke diensten zich aan de digitalisering zullen aanpassen.

Een zevende en laatste thema is het werk maken van een aangepaste beleidsvoering en regelgeving. De SERV vraagt een integrale beleidsvoering en beleidsagenda.

Conclusie

De sociale partners hopen dat ze – voortbouwend op de startnota van mei 2018 en de visienota van januari 2018 – mee gangmaker kunnen zijn van de Vlaamse digitale agenda en dat ze ten volle hun rol kunnen spelen. Er is een gedeelde verantwoordelijkheid.

Ieder individu heeft de verantwoordelijkheid om open te staan voor vernieuwing en wendbaar te zijn.

Elk bedrijf en elke organisatie in elke sector draagt de verantwoordelijkheid om zich aan te passen en mensen individueel hun verantwoordelijkheid te laten nemen.

De sociale partners willen mee perspectief en houvast bieden in de transitie naar een digitale samenleving.

Overheden moeten initiatieven nemen en onderling samenwerken om op alle domeinen – onderwijs, arbeidsmarkt, economie, innovatie, infrastructuur, privacy, veiligheid enzovoort – een katalysator te zijn.

Hans Maertens zal niet alle vijftig acties toelichten. Maar de grote vraag voor de sociale partners is hoe de samenleving, de werknemers, het onderwijs enzovoort op de veranderde situatie zullen worden voorbereid. Dan komen thema's aan bod zoals levenslang leren, werken en leren en de aanpassing van het onderwijs en loopbaanverandering en loopbaantransitie. De inhoud van de huidige jobs zal er binnen vijf tot tien jaar anders uitzien.

De spreker sluit af met drie bedenkingen. Aan de grootste universiteit van Vlaanderen is 8,7 percent van de ingeschreven studenten ouder dan 30 jaar. Het lijkt erop dat iedereen boven die leeftijd volleerd is. In Californië is meer dan 50 percent van de studenten ouder dan 30 jaar.

Zestig percent van de Vlaamse bedrijven zegt geen ICT-specialisten te vinden. De transitie en de arbeidsmarkt van de toekomst moeten nog op snelheid komen maar de nodige werknemers ontbreken nu al.

Een derde bedenking is dat in 2017 op het World Economic Forum in Davos werd gesteld dat de helft van de jobs over twintig jaar niet meer zal bestaan. Hans Maertens laat in het midden of dit cijfer correct is. Maar het thema houdt de sociale partners bezig: de vakbonden omdat het gaat over de jobs van vele tienduizenden medewerkers, de werkgevers en ondernemers omdat het gaat over de toekomst van de bedrijven.

1.2. De toekomst van werk: de impact van artificiële intelligentie en automatisatie in België

Yves Slachmuylders is partner bij McKinsey & Company, een advies- en consultingbureau dat adviezen geeft aan bedrijven en overheden en daarnaast ook aan onderzoek en kennisopbouw doet via het McKinsey Global Institute. Dat instituut tracht macro-economische vraagstukken te onderzoeken, feiten daarover te verzamelen en perspectieven te bieden. Een recent rapport betreft de toekomst van werk in een gedigitaliseerde en geautomatiseerde samenleving: 'Shaping the future of work in Europe's digital front-runners' (oktober 2017).

De spreker zal slechts een klein deel van het rapport toelichten, specifiek wat België betreft. Het volledige verslag, internationale conclusies inbegrepen, is beschikbaar op de website van McKinsey.

Zoals de vorige spreker al stelde zijn digitalisering en artificiële intelligentie volop in opmars. De trend zal zich voortzetten in de toekomst. De vragen zijn dan ook waar de impact het grootst zal zijn, over welke soort impact het gaat, aan welk tempo en wat het effect zal zijn op bedrijven, werknemers en de samenleving in brede zin. Het rapport The Future of Work wil dieper ingaan op die vragen en een kwantitatieve basis aanreiken om de discussie op gang te brengen over hoe België en andere landen dit vraagstuk kunnen aanpakken.

Het uitgangspunt is dat België in Noord-Europa, samen met acht andere landen, tot de digitale voortrekkers, de 'digital front-runners', behoort. De zeven andere landen zijn de andere Benelux-landen (Nederland en Luxemburg), de vier Scandinavische landen en Estland en Ierland. Er is onderzoek gedaan naar de staat van automatisering en digitalisering en daaruit blijkt dat België toch voorloopt op grote landen in Europa, zoals Frankrijk en Duitsland.

De nieuwe golf van digitale automatisatie en artificiële intelligentie

Automatisering is niet nieuw. De nieuwe golf van digitale automatisering en AI heeft echter het potentieel om meer taken, jobs en sectoren te raken dan voorheen. Dat is belangrijk, want de eigenlijke digitalisering is al decennia aan de gang. De huidige golf gaat dieper en verder en is mogelijk gemaakt door technologische vooruitgang die parallel op verschillende vlakken is verlopen. Er is de boost in de verwerkingssnelheid van computers, de beschikbaarheid van data en 'machine learning' in combinatie met flexibele IT- en data-infrastructuur. Nieuwe technologieën zoals de automatische herkenning en verwerking van taal, robotica en virtuele assistentie versterken in combinatie met elkaar de digitalisering van de arbeidsmarkt.

Uiteindelijk staat artificiële intelligentie in België nog in zijn kinderschoenen. Uit een getoonde grafiek blijkt dat 16 percent van de bevraagde bedrijven al op een zekere schaal met AI werken. Interessant is dat 45 percent al bezig is met proefprojecten op beperkte schaal met AI. Dat betekent dat Belgische bedrijven al wel de stap hebben gezet om de mogelijkheden te bekijken. België loopt wat dit betreft zelfs voorop in de groep van negen 'front runners'. Het is goed voorbereid op de digitaliserings- en automatiseringsgolf. De Belgische universiteiten werken rond AI en de Belgische werknemers zijn over het algemeen goed opgeleid.

Uit een volgende grafiek blijkt dat de Belgische burgers een vrij positief beeld hebben van wat automatisering, digitalisering en AI met zich mee zullen brengen: 62 percent heeft een zeer positief tot positief beeld over de nieuwe automatiseringsgolf.

Brandstof voor de toekomst

Een belangrijke les uit het verleden is dat automatisering steeds heeft geleid tot een stijging van de productiviteit. De vroegere robot- en internettechnologieën hebben een belangrijke impact gehad op de groei van het bnp. Artificiële intelligentie en de huidige automatiseringstechnologie hebben het potentieel om een bredere set taken te beïnvloeden dan vroeger, wat betekent dat ze ook het potentieel hebben om een grotere impact te hebben op het bnp en dus op de economie en welvaart. Historisch gezien liggen productiviteitsstijgingen enerzijds en de groei van de werkende bevolking anderzijds aan de basis van de groei in België. Aangezien net die factoren onder druk staan, is het vraagstuk van AI en automatisering des te meer van belang. De vraag is niet of er jobs of automatisering nodig zijn, ze zijn beide nodig en ze kunnen perfect samengaan, indien de juiste dingen worden gedaan. AI en automatisering hebben een impact op de arbeidsmarkt, maar kunnen evengoed leiden tot meer jobcreatie, op voorwaarde dat we goed voorbereid zijn. De voorzitter van de SERV had het al over scholing en omscholing. We kunnen ons niet meer de luxe veroorloven om alleen naar de scholing van jongeren te kijken. De snelheid waarmee de veranderingen gebeuren, verplicht quasi iedereen om aan 'reskilling' te doen en andere vaardigheden aan te leren.

Om te begrijpen wat de effecten zullen zijn, moet eerder worden gekeken naar de taken dan naar de jobs op zich. Automatisering grijpt vooral in op repetitieve taken, zoals het verzamelen en verwerken van data (bijvoorbeeld boekhouden) of repetitieve fysieke taken (bijvoorbeeld het werk aan een assemblagelijijn). Maar daar blijft het niet toe beperkt. Het effect zal ook merkbaar zijn in meer complexe en cognitieve taken, bijvoorbeeld het stellen van een diagnose in de geneeskunde. Het gebruik van big data kan de individuele arts helpen om tot een juistere diagnose te komen. Dat geldt bijvoorbeeld ook voor het voorspellen van de vraag naar producten en diensten enzovoort. Dat betekent niet dat alle taken

kunnen worden overgenomen. Robots hebben het bijvoorbeeld moeilijker met taken die minder voorspelbaar zijn, waarbij complexe menselijke interactie nodig is, expertise wordt verwacht of leiding aan mensen moet worden gegeven.

De conclusie van de studie is dat wanneer de transitie naar de nieuwe economie goed wordt gemanaged er veel positieve kanten zijn. Digitalisering, automatisering en AI kunnen deels bijdragen tot economische groei. Een middenscenario, tussen de zeer positieve en negatieve scenario's in, geeft aan dat twee derde van de groei zou kunnen komen van de technologische ontwikkelingen. Dat zou ook een positief effect hebben op de tewerkstelling.

De vraag naar het effect op de tewerkstelling houdt iedereen bezig. Automatisering zal zowel een brede als een diepe impact hebben op tewerkstelling. Er zou een effect zijn op bijna alle bestaande jobs, wat uiteraard niet betekent dat die zullen verdwijnen. In de economieën van de digitale 'front runners' bevatten 94 percent van de bestaande jobs taken die kunnen worden geautomatiseerd. In België zou 42 percent van de werkuren daarvoor in aanmerking komen. De meeste getroffen sectoren zijn transport, manufacturing en handel. Sectoren zoals ICT, gezondheidszorg en sociale diensten zullen minder impact ondervinden dan andere. Ongeveer een vijfde, 21 percent, van de Belgische werknemers doet jobs die voor meer dan 70 percent automatiseerbaar zijn.

Dat 94 percent van de jobs taken bevatten die geautomatiseerd kunnen worden, en 21 percent voor meer dan 70 percent, betekent dat de meeste jobs niet zullen verdwijnen maar zullen worden gereorganiseerd. Routinematige taken worden vervangen door taken zoals management en samenwerking en het inzetten van technische expertise. Daar zullen ook nieuwe vaardigheden mee gepaard gaan.

Het gaat dan deels om technische vaardigheden, maar vooral ook om creatieve, probleemoplossende en sociale vaardigheden. Mensen zullen zich bij het omscholen die vaardigheden eigen maken om zich voor te bereiden op de nieuwe economie.

Yves Slachmuylders toont een grafiek over de verandering in tewerkstelling en het aantal werknemers van 2016 tot 2030. De cijfers op zich zijn minder belangrijk dan de opbouw van de grafiek. Er zullen inderdaad jobs verloren gaan en dat is logisch na de vaststelling dat vele jobs voor 70 percent kunnen worden geautomatiseerd. Indien het goed wordt aangepakt, komen er direct jobs bij en dat op twee vlakken. Ten eerste zijn er jobs nodig om de technologieën te ontwikkelen, bijvoorbeeld software-ingenieurs en werknemers die robots bouwen. Er ontstaan ook nieuwe jobs in nieuwe diensten, zoals bijvoorbeeld de monitoring van de content van sociale media. Ten tweede is er ook de creatie van banen door de verhoogde productiviteit. Indien de productiviteit en het beschikbaar inkomen stijgt, is er vraag naar nieuwe diensten. Op basis van de simulatie is er voor België een netto positief effect van 40.000 jobs tegen 2030. Het moet wel goed worden aangepakt, want anders geldt een minder positief scenario.

Managen van de verandering

Wat moet er dan gebeuren? Het momentum moet worden aangegrepen. De automatiseerbare taken, die snel verdwijnen, moeten voldoende snel worden vervangen door nieuwe taken. Welke tijdspanne zal er nodig zijn? Hoe snel zal de 'reskilling', het heropleiden van mensen, een feit zijn? Het antwoord op deze vragen zal bepalen of een positief of negatief scenario inzake tewerkstelling zich zal realiseren. Dit moet een wake-upcall zijn voor overheden en private actoren. Zij moeten de voorwaarden creëren die nodig zijn om de voordelen van de nieuwe technologieën te plukken.

Snelheid is daarbij essentieel, aangezien de veranderingen hier en nu gebeuren en de andere landen ook niet stilstaan. Een volgende slide vermeldt vijf kritische implicaties voor beleidsmakers. Een eerste is de grotere vraag naar digitale oplossingen en de verdubbeling van de vraag naar digitale werkkracht tegen 2030. Een tweede is de verschuiving naar een nieuwe mix van technische, sociale en creatieve vaardigheden. Verder zijn er de transitie van werknemers naar groeisectoren, het benutten van de nieuwe marktopportunities ten gevolge van automatisering en de verhoging van de internationale competitiviteit als gevolg van een hogere productiviteit.

In de transitie zullen zowel private als publieke actoren een rol moeten spelen. McKinsey ziet vijf strategische prioriteiten. Een eerste betreft de adoptie van artificiële intelligentie. België is een van de digitale 'front runners' en zit soms zelf in de kopgroep daarvan. Hoe kan volop worden ingezet op het verder aanmoedigen van innovatie en het ontwikkelen van infrastructuren die dat toelaten? Een tweede is de ondersteuning van de opbouw van ecosystemen waar talent wordt ontwikkeld en het aanmoedigen van fundamenteel onderzoek en ontwikkeling. Een derde prioriteit is het heroriënteren van opleiding, met onder meer training on the job maar ook meer fundamentele omscholing van werknemers ouder dan dertig. Ten vierde moet de transitie van werknemers worden begeleid via ondersteunende arbeidsmarktmaatregelen. Tot slot moet een beleidskader worden gecreëerd, eventueel in Europees verband, waarin zaken zoals cybersecurity, privacy en ethische codes voor het gebruik van technologieën vorm krijgen. Een voorbeeld daarvan is het omgaan met big data, zoals het gebruik van medische gegevens om nieuwe inzichten te verkrijgen.

Conclusie

Yves Slachmuylders vat samen dat automatisering en AI een belangrijke bron kunnen zijn van productiviteit en dus van welvaart voor België.

De impact van technologieën moet niet worden bekeken op het niveau van het aantal jobs maar op het niveau van taken, wetende dat de impact zal verschillen naargelang de sector en de rollen in die sectoren.

Mensen zowel als machines zullen nodig zijn in een ander soort economie, die nieuwe sets van vaardigheden vereist.

De ontwikkeling is volop bezig en gaat snel. De impact op macroniveau toont zich weliswaar eerder traag en zal pas na 2030, misschien zelfs eerder tegen 2040, helemaal duidelijk worden. Maar op microniveau, in bepaalde bedrijven en subsectoren, gaat de ontwikkeling veel sneller.

De snelheid van 'reskilling' wordt cruciaal.

1.3. Voorbeeld uit de praktijk: bedrijfsvoering in een automatiseringsbedrijf

Voorstelling van het bedrijf

Marc Thijs is gedelegeerd bestuurd van het automatisatiebedrijf Dymotec, gevestigd in Olen. Als projectleider heeft hij dit bedrijf 25 jaar geleden opgericht, samen met programmeur Pieter van der Zweep. Intussen is het uitgegroeid tot een onderneming met ongeveer vijftig werknemers. Het is een flexibel bedrijf dat diverse opdrachten kan uitvoeren, voornamelijk automatisaties in uiteenlopende sectoren: betoncentrales, metaalnijverheid, voeding, farmacie, waterzuivering, logistiek en machinebouw. Dymotec heeft zelfs al een toepassing geschreven die in een ruimtestation wordt gebruikt. Een voorbeeld van een recent project is de automatisatie van een magazijn in Nederland, waar de heftrucks autonoom

rondrijden en de producten uit de rekken halen. Dymotec doet ook aan machinebouw. Zo loopt er een project in Spanje voor het pasteuriseren van fruitsappen op basis van een nieuwe technologie.

Het bedrijf heeft verschillende afdelingen en heeft medewerkers met uiteenlopende skills in dienst. Er zijn 27 elektriciens (niveau elektrotechniek) die aan borden bouwen en de installatie daarvan doen. Er is een afdeling engineering waar alle projecten worden uitgewerkt en daar zijn vooral bachelors in de automatisering in dienst. In de softwareafdeling zijn er industriële ingenieurs aan het werk en recent ook twee burgerlijk ingenieurs, die vooral aan automatische magazijnen werken.

Het bedrijf voert ook veiligheidsstudies uit en het geeft trainingen aan klanten, maar leidt ook eigen medewerkers op. De technologische ontwikkelingen maken een continue opleiding noodzakelijk. Dat wordt maandelijks geëvalueerd.

Marc Thijs toont enkele mooie projecten. In Planckendael werd de waterzuivering van het olifantenverblijf en het pinguïnverblijf uitgevoerd. Voor en in samenwerking met Groep Maes uit Pulle werd een automatisatie voor het produceren van kreukelpalen ontworpen en uitgevoerd. De palen worden op een dubbele plooi bank geplooid en daarna in een klemmenbank gelegd waarna volledig automatisch gaten worden geboord en rivetten geplaatst. Het aantal manuele bewerkingen is beperkt tot enkele handelingen vooraleer de palen naar transport gaan. Deze kreukelpalen worden nu wereldwijd verkocht. Bij Pfizer in Puurs werd een transportsysteem uitgevoerd. De producten komen uit de lijn en worden volledig automatisch ingepakt, gelabeld en in een robotinstallatie op palletten geplaatst.

De samenwerking met andere bedrijven is heel belangrijk voor een kmo als Dymotec. Het is een kleine speler maar het werkt samen met grote bedrijven en dan is flexibiliteit een grote troef. Een voorbeeld daarvan is de samenwerking met DSG, een bedrijf dat onder meer actief is in Afrika en waarvoor Dymotec de borden bouwt.

Kmo als opleidingsinstelling

De ervaring heeft geleerd dat Dymotec zijn werknemers uit de scholen moet gaan halen. Een kmo is erg flexibel maar heeft wel de juiste werknemers nodig. Op de markt zijn ze te duur, want een klein bedrijf kan niet de lonen van een groot bedrijf betalen. Dymotec geeft de werknemers een opleiding vooraleer ze bij klanten werken kunnen gaan uitvoeren en dat is een serieuze investering. Probleem is dat de werknemers wanneer ze goed zijn opgeleid vaak worden weggeplukt door grotere bedrijven. Dat is wat er in de praktijk gebeurt en dat heeft al geleid tot discussies met grote bedrijven. Contractueel met hen vastleggen dat ze de werknemers van Dymotec niet mogen weghalen, is geen oplossing, want ze vinden altijd wel een mogelijkheid.

Een vraag aan het Vlaams Parlement is dan ook de kmo's daarin te steunen. Een mogelijkheid is om samen met grotere bedrijven en onderwijsinstellingen een regeling voor doorstroming via de kmo's op te zetten. De jongeren die Dymotec uit de scholen gaat halen, zouden nooit rechtstreeks bij een groot bedrijf kunnen gaan werken. De kmo's zouden ze wel gericht kunnen opleiden voor grotere, industriële bedrijven. Daar zou dan wel een vergoeding moeten tegenover staan. Daarvan zijn voorbeelden te vinden in andere landen.

Er zou daarbij gebruik kunnen worden gemaakt van bestaande instellingen zoals de VDAB en Syntra en, wanneer het over elektrotechniek gaat, van initiatieven zoals Volta.

De grote bedrijven zouden ook kunnen zorgen voor lesmateriaal voor technische opleidingen in het onderwijs, want dat is een groot knelpunt. Onderwijs beschikt niet over het juiste materiaal en de juiste infrastructuur. Uit zijn contacten met onderwijsinstellingen blijkt dat samenwerking met bedrijven wel mogelijk is. De spreker geeft het voorbeeld van een tuinbouwschool die geen middelen heeft om haar serres te vernieuwen maar wel met een bedrijf uit de glastuinbouw zou kunnen samenwerken. De jongeren doen dan ook ervaring op in een omgeving waar ze later eventueel kunnen worden tewerkgesteld.

Als lid van een jury in een technische school ervaart Marc Thijs wel een gebrek aan respect voor de leerkrachten vanwege de leerlingen. Dat blijkt ook bij het bezoek van scholen aan zijn bedrijf. Indien de opleidingen deels bij kmo's zouden gebeuren, zal het respect terugkeren. De leerlingen leren dan in een omgeving waar ze later kunnen terechtkomen en waar ze het zelf moeten waarmaken. Onderwijs meer op de werkvloer brengen, zou een grote stap vooruit zijn. Het zou ook het niveau van de opleidingen terug kunnen opkrikken, want wat techniek betreft, is de kennis volgens de spreker achteruitgegaan.

De overtuiging van de spreker is dat digitalisering en automatisering niet zullen zorgen voor minder werkgelegenheid. De jongeren die een technische opleiding volgen, zijn verzekerd van hun toekomst. Ze moeten daartoe worden aangemoedigd. Er zal altijd handenarbeid nodig zijn en er zal moeten worden nagedacht, zowel op laag- als op hooggeschoold niveau. Mensen die door automatisering hun job verliezen, kunnen worden geheroriënteerd.

Dymotec leerde via Voka het project WELT kennen voor werkervarings- en leertrajecten. Twee mensen worden in een traject van de VDAB klaargestoomd om daarna verder te worden opgeleid door Dymotec. Het bedrijf kreeg daarvoor het Certificaat WELT Winnaar 2017.

Een ander initiatief dat Marc Thijs wil vermelden, is de denktank GRAM. Die geeft jaarlijks prijzen weg aan studenten van technische scholen, maar die lijken daar minder en minder in geïnteresseerd. Er komt nu een nieuw initiatief met de bedoeling ouders ervan te overtuigen dat technisch onderwijs een evenwaardige studie aan algemeen secundair onderwijs is. Samen met Wendy De Bruyn van Volta werd een project opgezet om promotievideo's te maken voor zowel de zachte als de harde sector. Er is onder meer een video met als doelgroep de ouders van het vijfde en zesde studiejaar van het lager onderwijs. Daarin zal onder meer een getuigenis van een werkgever voorkomen over de toekomstmogelijkheid na technisch onderwijs. De bedoeling is de video in een vijftigtal scholengemeenschappen in de Kempen te tonen.

Conclusie

Marc Thijs besluit dat naar zijn mening automatisatie en robotisering tot meer werkgelegenheid voor technische werknemers zal leiden. De jongeren moeten worden aangemoedigd een technische richting in te slaan. Belangrijk is daarbij een doel voor ogen te hebben waarin de jongeren kunnen geloven.

2. Bespreking

Veronique Leroy, adviseur sociaal recht en arbeidsmarkt van Voka, verwijst naar de visienota van de SERV, die een aanzet bevat tot een integrale beleidsagenda. De bedoeling is tegen maart 2018 meer concrete maatregelen en acties uit te werken voor een aantal specifieke en prioritaire werkdomeinen. Het is niet mogelijk alle belangrijke thema's in deze gedachtewisseling te bespreken. Daarom stelt de SERV twee thema's voor: de uitbouw van werkend leren/lerend werken en het toekomstgericht vormgeven van loopbanen.

2.1. Uitbouw van werkend leren/lerend werken

Veronique Leroy licht het eerste thema toe. De combinatie van leren en werken zorgt voor een krachtige en aantrekkelijke leervorm, die de leermotivatie kan aanwakkeren en de participatie aan vorming en opleiding kan doen toenemen. De combinatie van werken en leren heeft volgens de sociale partners een grote meerwaarde, omdat wat wordt geleerd in veel gevallen onmiddellijk transfereerbaar is naar de werkvloer. Voor de studenten is er het concept van duaal leren en dat is belangrijk voor de instroom. Maar de massa werknemers die aanwezig zijn op de arbeidsmarkt moet ook worden heropgeleid en moet zich een leercultuur eigen maken, in een continu veranderende context. Daarom stelt de spreekster de volgende vragen: is het een goede keuze om volop in te zetten op de uitbouw van werkend leren/lerend werken als het gaat over het bevorderen van een leercultuur en van levenslang leren? Er zijn al stelsels en initiatieven zoals duaal leren, de individuele beroepsopleiding, WELT enzovoort. Moeten die verder worden uitgebouwd om de leercultuur ingang te doen vinden op de arbeidsmarkt en daarbuiten? Aan welke voorwaarden moet een vorm van duaal leren voor volwassenen voldoen? Maakt de SERV de juiste keuze door daarop in te zetten?

Axel Ronse is onder de indruk van de gemeenschapszin en de getuigenis vanuit de praktijk van Marc Thijs van Dymotec. De uiteenzetting van Yves Slachmuylders van McKinsey was dan weer hoopgevend maar tegelijk ook erg uitdagend. Het thema werkend leren/lerend werken sluit aan bij de inleidende uiteenzettingen. Het lid denkt dat de commissie zich kan aansluiten bij de oproep van de sociale partners. Het thema is al de hele regeerperiode een belangrijk aandachtspunt voor de commissie. Recent heeft minister Muyters met de sociale partners het zogenaamde 11 juli-akkoord gesloten over de hervorming en modernisering van de opleidingsinstrumenten.

Vlaanderen telt op dit moment ongeveer 200.000 werkzoekenden, mensen die om bepaalde redenen hun talent niet kunnen of niet willen ontplooien. Er is dan ook nog een poule aan inactieven. Wanneer men de arbeidsrechtelijke mogelijkheden bekijkt om die mensen met talenten te herscholen, botst men op een aantal grenzen. De VDAB moet bijvoorbeeld rekening houden met actieve, passieve en aangepaste beschikbaarheid. Dit zijn belemmeringen waarmee werkgevers die mensen willen herscholen worden geconfronteerd wanneer dat niet uit vrije wil van de betrokkenen gebeurt. De Vlaamse overheid botst in haar activeringsbeleid op die limieten zolang dat niet wordt aangepast.

Daarnaast zijn er mensen die werk hebben maar waarvoor werken en leren minstens even belangrijk is, aldus *Axel Ronse*. Zoals uit de inleidende uiteenzettingen bleek kan men niet enkel leren door opleidingen maar ook door ervaring op te doen in een ander bedrijf. Wat vinden de sociale partners van de idee van levenslang leren in de vorm van outsourcen, uitlenen of gezamenlijk tewerkstellen van werknemers? *Voka* pleitte eerder al voor een nieuw statuut, tussen werknemer en werkgever, dat de mogelijkheid moet bieden om talent wendbaarder te maken.

Imade Annouri verwijst naar de vaststelling van Hans Maertens dat in Californië meer dan 50 percent van de universiteitsstudenten ouder is dan 30 jaar. Dit is een veelzeggend cijfer, maar heeft het ook niet te maken met het verschil in onderwijssysteem? In de Verenigde Staten moeten heel wat mensen eerst nog werken vooraleer ze aan een opleiding kunnen beginnen. Het heeft ook te maken met de noodzakelijke cultuuromslag. In Vlaanderen leeft nog het beeld dat iemand na de middelbare school een opleiding volgt, om daarna de rest van zijn loopbaan te gaan werken.

Yves Slachmuylders van McKinsey had het over artificiële intelligentie. Er worden nu in een snel tempo algoritmes geschreven die een belangrijke invloed hebben

op ons leven en op de arbeidsmarkt, terwijl ze voor de meeste mensen niet toegankelijk zijn. Is er geen nood aan een Transparantiebureau of iets dergelijks dat de algoritmes aftoetst en nagaat of ze aan bepaalde voorwaarden voldoen? Moet er niet worden nagedacht over een manier om ervoor te zorgen dat de consumenten en andere mensen die ermee in aanraking komen hierdoor niet worden benadeeld? Is er daarvoor voldoende aandacht?

De spreker stelde dat zowel mensen als machines nodig zullen zijn. Imade Annouri denkt dan aan cobots en de samenwerking tussen mens en machine. Maar wat met de kwaliteit van de jobs? Zullen het per definitie meer werkbare jobs zijn, ook gelet op het feit dat mensen langer moeten werken?

Imade Annouri sluit zich aan bij de opmerkingen van Marc Thijs over de onderwaardering van het tso bij leerlingen en ouders. Zijn ervaring als ex-lesgever is dat er in buitenstedelijke context nog heel wat nijverheidsscholen en technische scholen zijn met een beter imago, waar studenten op een andere manier worden begeleid en waar er ook meer enthousiasme is bij de leerlingen, dit in tegenstelling tot de situatie in grootsteden. Kan de spreker, die verwees naar de situatie in de Kempen, dit bevestigen?

Andries Gryffroy denkt dat iedereen voorstander is van levenslang leren, een idee dat op alle mogelijke manieren moet worden ingebed. Het lid had vroeger een technisch bedrijf en ondervond ook moeilijkheden om werknemers te vinden. Een bekommernis is wel dat levenslang leren te geïnstitutionaliseerd en te complex zou worden. Dan wordt het lastig voor kleine ondernemingen om dit te organiseren, terwijl grotere bedrijven er minder moeilijkheden mee zouden hebben, omdat ze beter zijn uitgerust wat middelen en mensen betreft. Kleine ondernemingen vormen de basis van de economie. Ze kunnen niet zonder de grote bedrijven, maar het omgekeerde geldt ook. Hoe kan levenslang leren op een eenvoudige manier worden georganiseerd voor kleine ondernemingen? De kleine ondernemingen zijn ook vaak minder goed gekend bij de leerlingen die afstuderen omdat ze, in tegenstelling tot de grotere bedrijven, niet de tijd en de middelen hebben om zich te gaan voorstellen in de scholen.

Peter Van Rompuy behoort tot de 'believers' als het over automatisering gaat. Er verdwijnen nu al heel wat jobs in de bancaire sector en bij boekhoudkantoren en dergelijke. Tegelijkertijd wordt een debat gevoerd over de terugkeer naar volledige tewerkstelling, zoals die in Duitsland wordt vooropgesteld. De 'creative destruction' is volop bezig. Onder meer dankzij de automatisering worden nieuwe jobs gecreëerd en dat zal in de toekomst zo blijven. Het lid deelt de overtuiging van de sprekers dat die verwachting alleen zal worden bewaarheid indien tijdig de nodige maatregelen worden genomen. Vlaanderen heeft bijna de hoogste vacaturegraad in Europa en krijgt de vacatures moeilijk ingevuld. Dit betekent dat er nog veel potentieel is om het beter te doen, zeker wat betreft de technische opleidingen. In welke sectoren en diensten kan men de hoogste jobcreatie verwachten? Welke nieuwe diensten kunnen ontstaan door de hogere productiviteit?

Technische profielen leiden doorgaans naar volwaardige jobs, tegen een deftige verloning en in een sector met groeimogelijkheden. De vaststelling is wel dat een aantal andere nieuwe sectoren eerder precaire arbeidsplaatsen creëren, zoals bijvoorbeeld de jobs bij Uber. Wat kan er gebeuren om precarisering van de sociale statuten in die nieuwe sectoren tegen te gaan?

Steven Genbrugge, expert bij het ABVV, verwijst naar de aanname in de studie van McKinsey dat technologische innovatie tot productiviteitsstijging leidt. Dat wordt door andere onderzoeken betwist, bijvoorbeeld inzake de gevolgen van

digitalisering in de muziekindustrie en de media. Is die aanname in het rapport gestaafd door meting in sectoren waar de digitalisering al is doorgedrongen?

Steven Genbrugge hoorde in de uiteenzetting van Marc Thijs een vraag naar stabiliteit en naar degelijk onderwijs van technische vakken. Maar tegelijkertijd is er een grote vraag van werkgevers naar flexibiliteit. In welke mate heeft een bedrijf als Dymotec nood aan een verdere flexibilisering van arbeidsstatuten? Of is het eerder vragende partij naar stabiliteit om de continuïteit van de activiteiten te garanderen?

Joris Renard, adviseur bij UNIZO, stelt dat de combinatie van leren en werken en dus het volgen van vorming en opleiding een hoeksteen wordt om te kunnen omgaan met de digitalisering. Het is een gedeelde verantwoordelijkheid van de verschillende stakeholders: het beleid, de sociale partners maar ook het individu zelf. Uit een recente PIAAC-studie bleek dat vele werkenden niet direct zin hebben om bij te leren. Het is zaak een bepaalde leercultuur bij iedereen in de samenleving te creëren en het belang daarvan als investering in de toekomst te kunnen aantonen. Het gaat dan niet altijd om een hoge scholing, maar eerder om een juiste scholing. Hoe kan een dergelijke leercultuur worden aangewakkerd? Hoe kunnen mensen worden aangemoedigd om in hun eigen toekomst te investeren?

Emmily Talpe zegt dat de digitalisering in de commissie nooit in vraag wordt gesteld. Maar anderzijds is er het besef dat ze onzekerheid met zich meebrengt en daarom is het lid tevreden dat de sociale partners en de commissie dit van nabij opvolgen en zich willen voorbereiden.

Voor het lid is benchmarking belangrijk. Vaak wordt naar de buurlanden gekeken voor het vergelijken van de loonkost. Maar wordt ook de digitalisering in andere landen opgevolgd? In de studie van McKinsey wordt enkel aan Nederland gerefereerd. De Europese Commissie heeft al vaak de 'digital skills gap' aangeklaagd. In hoeverre wordt dit op Europees niveau gezamenlijk opgevolgd? Het is immers geen uitdaging voor Vlaanderen of België alleen.

Inzetten op duaal leren en op leren op de werkvloer is een noodzaak geworden. Uit eerdere besprekingen bleek dat de commissie levenslang leren en werkbaar werk belangrijk vindt. Vorming om de huidige functie uit te oefenen is belangrijk, maar ook de mogelijkheid om een opleiding te volgen om een andere richting uit te gaan. Volgens Emmily Talpe is er daar een belangrijke uitdaging voor de oudere werknemers, die ondervertegenwoordigd zijn in de cijfers van vorming en opleiding.

Het is inderdaad waardevol om de ouders te betrekken bij de keuze voor een studierichting. Vaak zijn het de jongens/mannen die kiezen voor een technische richting. Is het ook geen uitdaging om meer meisjes en vrouwen te motiveren voor technische richtingen? Daar zit nog een grote reserve die kan worden aangeboord.

Hans Maertens pleit voor meer rock-'n-roll in de debatten over digitalisering en robotisering. Indien Vlaanderen het echt meent met digitalisering en robotisering moeten die meer sexy zijn. Vlaanderen staat ver. Het behoort tot de innovatieleiders, maar het straalt het niet uit. Een Vlaams bedrijf als Dymotec kan spraakmakend zijn. De spreker roept de Vlaamse Regering, het Vlaams Parlement en de sociale partners op tot meer rock-'n-roll als het over technologie gaat. Dat geldt dus ook voor het SERV-advies. In de jaren tachtig bezocht de spreker Flanders Technology en hij hoopt ooit nog iets dergelijks in Vlaanderen mee te kunnen maken.

Hans Maertens pleit ook voor een onderscheid tussen de korte en de lange termijn. Zowel op korte als lange termijn is actie nodig. Op korte termijn stellen zich vragen over de activering van werklozen, detachering enzovoort. De nota van de SERV gaat over de lange termijn en Hans Maertens hoopt dat het debat daarover de komende maanden kan worden voortgezet. Daarover werden goede vragen gesteld. In welke sectoren zullen nieuwe jobs worden gecreëerd? In welke sectoren gaan ze verdwijnen? In welke sectoren komen er al dan niet preciaire statuten? Verder onderzoek is noodzakelijk en de SERV zal dit verder opnemen. Toch moet men ook eerlijk durven zijn. Zo is het vandaag geweten dat er in de financiële sector nog banen zullen sneuvelen, evenals in boekhoud- en accountancykantoren.

Een bijzonder aandachtspunt is inderdaad dat kleine ondernemingen mee moeten kunnen. Een van de sterktes van de Vlaamse economie is het hoge kmo-gehalte, met vaak familiale kmo's. Wat moet wel en wat mag niet gebeuren bij het ondersteunen van de kleine ondernemingen? Dat is een van de vragen die ook de SERV zich moet stellen. Hans Maertens meent echter dat men over dertig jaar niet meer zal praten over kleine en grote bedrijven, maar over bedrijven die de digitaliseringsgolf hebben gevolgd of niet. Dat kunnen zowel grote als kleine bedrijven zijn. Nieuwe bedrijven worden opgericht door jonge technuten en doen grote bedrijven concurrentie aan. Familiebedrijven die een slim nieuw concept hebben bedacht, claimen de markt. De discussie wordt te vaak gevoerd op basis van concepten van de 20ste eeuw. In de 21ste eeuw is het een kwestie van mee te zijn met de digitalisering of niet. Er zullen kleine en grote bedrijven verdwijnen en nieuwe kleine en grote bedrijven ontstaan.

Voor de cijfers over deelname van 30-plussers aan universitaire opleidingen verwijst Hans Maertens naar de documenten. Zelf heeft hij in zijn jeugd ongeveer tweehonderd weken aan de universiteit doorgebracht en nadien is hij daar nooit meer naar teruggekeerd. Wie van de aanwezigen heeft de voorbije vijf jaar meer dan twee weken opleiding gevolgd? Dat zouden er veel meer moeten zijn. Indien levenslang leren belangrijk is, moeten we ook zelf daaraan meedoen.

Yves Slachmuylders antwoordt op de vraag over de nood aan transparantie over algoritmes. Of er een Transparantiebureau moet zijn, is een beleidsvraag waarop de spreker niet kan antwoorden. Wel is hij overtuigd dat nieuwe technologieën altijd opportuniteiten creëren, maar ook nieuwe vragen doen rijzen. Als het over het openstellen en verwerken van big data gaat, is dat onder meer de vraag naar bescherming van de privacy. Het is zaak de nodige garanties te bieden zonder dat de opportuniteiten verloren gaan. Dergelijke vragen kunnen niet altijd op lokaal of regionaal niveau worden behandeld, een wetgeving op Europees niveau kan noodzakelijk zijn.

Een volgende vraag ging over het samenwerken tussen mens en machine en de kwaliteit van jobs. De impact van de automatisering gaat dieper en ruimer dan voorheen en dat betekent dat alle types jobs zullen worden geraakt, zowel de meer procesmatige als de cognitieve taken. Er zullen in zowat alle types en categorieën nieuwe jobs worden gecreëerd en er zullen jobs verdwijnen. Voor bepaalde nieuwe jobs zal inderdaad sociale bescherming en dus wetgeving nodig zijn, maar dat was vroeger ook al het geval. De spreker verwacht geen versnelling in die problematiek.

Leidt automatisering altijd tot een stijging van de productiviteit? Volgens Yves Slachmuylders zullen niet alle technologieën dit gewenste effect hebben. In het onderzoek van McKinsey werden ook externe onderzoeksresultaten gebruikt. Academische studies op lange termijn in de 28 landen van de EU tonen aan dat de digitale technologieën van de eerste generatie, na een periode van vertraagde productiviteit, uiteindelijk hebben bijgedragen tot een groei van 0,6 percent van

het bnp. Op geaggregeerd niveau dragen de technologieën wel degelijk bij tot stijging van de productiviteit, maar dat zal niet voor elke technologie afzonderlijk gelden.

Welke soort jobs zullen er in tweede orde worden gecreëerd? Dat hangt volgens Yves Slachmuylders ook af van de keuzes die zullen worden gemaakt. Een eerste effect is dat rond de nieuwe technologieën nieuwe jobs worden gecreëerd. In tweede orde werd in het verleden altijd vastgesteld dat de productiviteitsstijgingen arbeidskrachten en middelen vrijmaken in bepaalde sectoren en de vraag is waar die zullen worden ingezet. Het lijkt de spreker logisch die in te zetten in die industrieën, sectoren en deelactiviteiten waarin men competitief kan zijn en er een versnelling mogelijk is. Over die sectoren moet er heel wat kennis aanwezig zijn.

De vraag hoe een leercultuur kan worden gecreëerd, is onwaarschijnlijk belangrijk. Het is ook een moeilijke vraag omdat men ze niet voor elke werknemer individueel kan beantwoorden. Uit onderzoek blijkt dat volwassenen het best leren door tegelijkertijd te leren en de kennis toe te passen. Op die manier absorberen volwassenen het best kennis. Inzake leercultuur zijn er veel verschillen tussen de bedrijven. Misschien kan uit de beste voorbeelden inspiratie worden gehaald voor het meer algemeen aanmoedigen van de leercultuur.

Marc Thijs antwoordt op de vraag hoe een kmo mensen kan motiveren om voor het bedrijf te blijven werken. Zijn bedrijf biedt werknemers de kans om op verschillende werkplekken te komen. Elk project in de automatisatie is anders en uit die verscheidenheid kunnen werknemers motivatie putten. Ze komen dan ook in contact met verschillende bedrijfsculturen. Dat geldt zowel voor de informatici en de ingenieurs als de elektrotechnici. Vele van zijn werknemers weigeren dan ook het aanbod van grotere bedrijven, ook al ligt het loon daar hoger. Maar andere werknemers worden dan weer wel weggeplukt.

Van waar kan de motivatie komen om te leren op de werkvloer? Eigenlijk peppen de collega's elkaar op. Omdat ze moeten samenwerken om tot een goed resultaat te komen, wil niemand zijn job minder goed doen dan de anderen. De spreker geeft het voorbeeld van hoe door zijn bedrijf een productiehal bij Duracell op één week tijd moest worden hernieuwd. Daar hebben 31 werknemers dag en nacht en tijdens het weekend aan gewerkt. Er heerste een groot gevoel van saamenhorigheid en de groepssfeer was uitstekend. Het was plezierig daaraan te kunnen meedoen.

Er was een vraag over stabiliteit. Volgens Marc Thijs moet altijd aan stabiliteit worden gewerkt. Een kmo is flexibel maar zal er alles aan doen om de continuïteit te behouden. Er zijn nu twee mensen die het bedrijf gaan overnemen. Voor het voortbestaan en de stabiliteit van het bedrijf is het heel belangrijk dat die verjonging er komt.

Zullen de kmo's de digitalisering overleven? De spreker verwijst naar zijn eerdere pleidooi voor samenwerking tussen kleine bedrijven, scholen en grote ondernemingen. Op termijn zal iedereen daar baat bij hebben.

Peter Van Humbeeck antwoordt op de vraag over benchmarking. Er valt nog veel te leren over wat er in Vlaanderen zelf op het terrein gebeurt, bijvoorbeeld van hoe het bij Dymotec wordt aangepakt. Maar het is uiteraard belangrijk op te volgen wat er elders wordt gedaan. Bij de opmaak van de visienota werd gekeken naar het beleid in andere landen. Een belangrijke vaststelling is dat Vlaanderen een regio is zonder digitale strategie, in tegenstelling tot vele andere landen. Daarom wordt in de nota ook een aanzet gegeven voor een integraal beleidskader. Over alle beleidsdomeinen heen moet worden nagedacht over de strategie op lange termijn, met een link naar de korte termijn.

De OESO zal in 2018 een Skills Strategy Review uitvoeren voor Vlaanderen. Het is een initiatief van minister van Werk Philippe Muyters. De SERV steunt dit initiatief en is er ook nauw bij betrokken. Er zullen onder meer workshops doorgaan. Het is volgens Peter Van Humbeeck een ideale gelegenheid om met mensen uit de praktijk en met experts van de OESO en andere landen te discussiëren. De review gaat niet over onderwijs maar over hoe werkende volwassenen hun skills op peil kunnen houden en verder ontwikkelen.

2.2. Loopbanen toekomstgericht vormgeven

Steven Genbrugge van het ABVV geeft een inleiding bij het tweede thema. Het ABVV onderschrijft en omarmt de technologische innovatie. Innovatie kan zorgen voor sociale, ecologische en economische vooruitgang. Ook het sociale en duurzame aspect moeten in het loopbaandenken worden ingebed.

Een goed arbeidsmarktbeleid heeft, zoals al door de SERV-voorzitter vermeld, twee sporen. Het eerste is de korte termijn, waarop zich nu een krapte op de arbeidsmarkt aftekent. Het potentieel van beschikbare krachten wordt onvoldoende gematcht met de vraag van de bedrijven. Vaak wordt de discussie toegespitst op het activeringsbeleid maar om tot een goede match te komen zijn ook het aanwervingsbeleid en de benutting van het potentieel van belang (deeltijdse werknemers die een voltijdse job willen, tewerkstelling van personen met een arbeidshandicap). Er is veel goesting bij de werknemers om aan de slag te gaan. De SERV probeert tot een gedragen verhaal te komen waarin alle stakeholders hun verantwoordelijkheid nemen.

De langetermijnvisie moet de omschakeling kunnen realiseren naar een loopbaanbeleid dat niet enkel op de jobinhoud focust maar op de hele duur van de loopbaan. Er moet worden gezocht naar een instrumentarium dat een goede mix bevat van tijd en middelen en tijdig kan inspelen op de vraag naar bijkomende vorming. De wendbaarheid, multi-inzetbaarheid en het aanpassingsvermogen moet door een goed vormingsbeleid worden gebufferd en gedragen. In welke mate is het Vlaams Parlement zich daarvan bewust? Kan er een actieplan worden opgesteld om het kader van levenslang leren vorm te geven?

Hoe kan worden gezorgd voor vlotte, duurzame en zinvolle loopbaantransities van de ene naar de andere job? Kan de Vlaamse overheid een rol spelen om dat vlotter te laten verlopen?

Op welke manier kan digitalisering worden aangewend bij verlies van werk in disruptieve sectoren? Er is al het voorbeeld van datamining en applicaties die kunnen worden gebruikt om het zoekgedrag te faciliteren. Steven Genbrugge stelt dat het ABVV ervan overtuigd is dat dergelijke methodes en technologie ook voor werkgevers van nut kunnen zijn bij de ondersteuning van de aanwerving. Vindt het Vlaams Parlement dit alles een actieplan waardig?

Joris Renard, UNIZO, merkt op dat het in discussies over loopbanen vooral over werknemers gaat. Maar ook zelfstandige ondernemers hebben loopbanen. Er zijn werknemers die een bedrijf overnemen of zelfstandig ondernemer worden. Die transitie moet eenvoudig en soepel kunnen verlopen, zodat de continuïteit kan worden gegarandeerd maar nieuw talent ook kansen krijgt. In de nieuwe economie zullen nieuwe jobs en nieuwe taken ontstaan en ook op die uitdaging kan de loopbaan van zelfstandige ondernemers een antwoord bieden. UNIZO onderschrijft dat loopbanen toekomstgericht moeten worden bekeken, maar benadrukt dat ook zelfstandige ondernemers een loopbaan hebben en vaak ook de loopbaan van anderen mee vormgeven.

Veronique Leroy sluit zich aan bij de vaststelling dat zich in disruptieve sectoren grote veranderingen zullen voordoen. Er zullen sectoren zijn die groeien en andere die krimpen. Herscholing wordt dan heel belangrijk, zoals al aangekaart. Maar daarbij moet er ook aandacht zijn voor de transitie tussen verschillende sectoren. Het vormingsbeleid is nu geënt op de sectoren en de specifieke jobs daarin. Volgens de spreekster moet er in de huidige en de toekomstige context meer worden ingezet op transitiewerking en een transitiefonds. Bepaalde ontwikkelingen zijn te voorspellen, zoals die in de bancaire sector. Samenwerking tussen de sectoren zou de transitie van de ene naar de andere sector kunnen ondersteunen.

Axel Ronse merkt op dat loopbaantransitie altijd bestaan heeft. Sommige mensen verwisselen enkele keren van job en van sector. Dat kan ook in traditionele sectoren en het hoeft niet altijd om hoogopgeleiden te gaan. Belangrijk is dat men niet meer kijkt naar wat iemand heeft gestudeerd en wat zijn vorige job was, maar dat men kijkt naar de competenties van de persoon in kwestie. Het competentiebeleid is nu gestart maar zal nog verder moeten worden uitgebouwd. Niet alleen de publieke arbeidsbemiddeling, maar de hele hr-sector zal in staat moeten zijn om die competenties te detecteren. Ook hier is er dus, zoals inzake levenslang leren, een cultuuromslag nodig. Die kan het Vlaams Parlement niet realiseren door op een knopje te drukken. Ook daar is er rock-'n-roll nodig. De omslag zal er ook bij de werkgevers moeten komen, niet alleen bij de werknemers. Het onderscheid werknemer-werkgever is ook diffuser geworden. Sommige mensen beginnen als werknemer, om dan een start-up op te zetten. Wanneer die later wordt verkocht, gaan ze misschien terug als werknemer aan de slag. Ook daar moet er meer wisselwerking zijn.

Peter Persyn merkt op dat van de Vlaming en misschien ook van de Belg vaak het beeld wordt opgehangen dat hij risicoavers is. Maar er zijn ook voorbeelden van mensen die verschillende jobs hebben gehad en daarbij ook zelf risico's hebben genomen, eventueel met nadelige financiële gevolgen. Het lid pleit voor meer flexibiliteit in de loopbaan maar ook in de statuten. Hij denkt aan loopbaantrajecten waarbij een vorm van krediet wordt opgebouwd. In de thuiszorg, met de evolutie naar persoonsgebonden financiering, zijn er bijvoorbeeld piekmomenten in de ochtend, op de middag en de avond. Nu kunnen alleen zelfstandigen daar adequaat op reageren. Er moet een flexibele inzet mogelijk worden, zonder dat mensen worden losgelaten en 's avonds niet weten waar en wanneer ze 's anderendaags zullen worden ingezet. Dat geldt ook op macroniveau. De Scandinavische landen scoren goed inzake gendergelijkheid en kennen ook lange loopbanen met veel flexibiliteit. Mensen werken er tot hun 70 jaar en langer maar kunnen hun loopbaan beter spreiden.

Peter Persyn is niet pessimistisch inzake levenslang leren. Mensen in stoeve loopbanen gaan in hun vrije tijd vaak allerlei cursussen volgen om zich te ontplooien. Anderzijds zijn ze wel bang om van job te veranderen omdat ze anciënniteit en pensioenrechten verliezen. Samen met de federale overheid zou een coherente opbouw van loopbanen in verschillende domeinen en met verschillende trajecten mogelijk moeten worden gemaakt. Nu zijn mensen vaak het slachtoffer van een carrièreswitch, hoewel ze na hun werk en zelfs na hun pensioen wel de meest diverse opleidingen volgen, zoals exotische talen.

Hans Maertens, voorzitter van de SERV, vindt de vragen over loopbanen zeer terecht maar ook complex. De SERV zal dit zeker meenemen in het actieplan waaraan wordt gewerkt. Een belangrijk element daarin is hoe wordt omgegaan met de steeds langere tot levenslange loopbanen. In plaats van loopbaantransitie, van de ene job naar de andere, moet misschien meer aan loopbaanstrategie en loopbaanontwikkeling worden gedacht. Een tweede element is de omslag van diploma- naar competentiedenken en levenslang competenties verwerven. Dit kan deels een antwoord bieden op de gestelde vragen.

Jos LANTMEETERS,
voorzitter

Axel RONSE,
verslaggever

Gebruikte afkortingen

ABVV	Algemeen Belgisch Vakverbond
AI	artificiële intelligentie
Benelux	België, Nederland, Luxemburg
bnp	bruto nationaal product
EU	Europese Unie
GRAM	Gilde voor Revaluatie Arbeid en Motivatie
hr	human resources
ICT	informatie- en communicatietechnologie
IT	informatietechnologie
kmo	kleine of middelgrote onderneming
OESO	Organisatie voor Economische Samenwerking en Ontwikkeling
PIAAC	Programme for the International Assessment of Adult Competencies
SERV	Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen
UNIZO	Unie van Zelfstandige Ondernemers
VDAB	Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding
Voka	Vlaams netwerk van ondernemingen
Volta	Kruispunt voor elektrotechniek
WELT	Werkervarings- en leertrajecten