

De transitie naar een digitale samenleving

De toekomstige krapte op de Vlaamse arbeidsmarkt is één van de problemen waar vakbonden en werkgevers zich over buigen op het niveau van het Vlaams sociaal overleg. Het moet niet meer uitgelegd: de werkloosheid in Vlaanderen ligt historisch laag, wat een goede zaak is, maar er is nog altijd een grote groep mensen die moeilijk de weg vindt naar de arbeidsmarkt, ondanks het toenemend aantal vacatures. Het ontbreekt hen aan de noodzakelijke kwalificaties en competenties om voor de beschikbare vacatures te worden aangeworven.

Dat de arbeidsmarkt steeds meer en nieuwe competenties vraagt, heeft dan weer te maken met de ontwikkelingen en innovaties die bedrijven noodgedwongen realiseren, willen ze de concurrentiële uitdagingen van de economie het hoofd kunnen bieden. Nieuwe behoeftes, de noodzaak om klimaatvriendelijk te ondernemen en vooral nieuwe digitale ontwikkelingen zorgen ervoor dat bedrijven op zoek gaan naar potentiële werknemers met specifieke profielen en tegelijk verwachten ze van de huidige werknemers dat ze zich flexibel kunnen aanpassen aan al deze vernieuwingen.

De digitalisering van de industrie wordt door experts weleens de vierde industriële revolutie genoemd. Bedrijven investeren in de digitale toekomst en ook overheden gaan om efficiëntieredenen die kant op. Goed voor wie digitaal geletterd is, maar voor de digibeten een kopzorg.

Zowel werkzoekenden als werknemers worden geconfronteerd met de houdbaarheid van verworven vaardigheden en diploma's. De tijd dat een werknemer zijn hele loopbaan dezelfde functie uitoefende in hetzelfde bedrijf en daar relatief weinig veranderingen in zag gebeuren, ligt al een hele tijd achter ons. Levenslang leren wordt steeds belangrijker in de loopbanen van vandaag. De huidige generaties van de actieve bevolking ondervinden nu al hoe belangrijk het is om zich geregeld bij te scholen en de flexibiliteit aan de dag te willen leggen om over te schakelen naar andere jobinhouden, andere functies of zelfs andere jobs. Deze transities in individuele loopbanen vervangen de traditionele loopbanen van vroeger. Voor werkzoekenden is levenslang leren nog veel belangrijker: hoe langer men werkloos blijft, hoe moeilijker het wordt om zich opnieuw op die snel aan verandering onderhevige arbeidsmarkt te begeven. Bovendien gebeurt de arbeidsbemiddeling en het solliciteren steeds vaker of zelfs uitsluitend digitaal.

De digitale revolutie zal in de toekomst wellicht jobs doen verdwijnen, maar zal er ook voor zorgen dat er nieuwe jobs gegenereerd worden, zoals dat ook in het verleden steeds het geval was met nieuwe technologische ontwikkelingen. Doemdenken is niet nodig. Ontwikkeling en evolutie zijn eigen aan de mensheid. Toch maken vakbonden zich grote zorgen om hen die reeds een grote afstand tot de arbeidsmarkt vertonen. De ACLVB is dan ook van mening dat het de taak is van werkgevers, werknemers én overheden om ervoor te zorgen dat de transitie naar een gedigitaliseerde economie resulteert in een samenleving waarin iedereen de vruchten plukt van welvaart en duurzaamheid. Met andere woorden, in dit hele proces van digitalisering komt het erop aan inclusief te werk te gaan en de mensen die uit de boot dreigen te vallen, aan boord te houden via extra aandacht en ondersteuning.

Niet alleen de kwantiteit, maar ook de kwaliteit van de jobs zorgt voor onrust voor wie zich inzet voor de belangen van werknemers. Het is daarom van belang dat het sociaal overleg ernstig wordt genomen in de beheersing van de nieuwe "sociale risico's" die arbeid in de toekomst met zich mee zal brengen.

Werkgevers zullen duurzaam moeten investeren in menselijk kapitaal. Bedrijven zullen het meest gebaat zijn met werknemers die zich flexibel kunnen opstellen, die bereid zijn continu bij te leren op de werkvloer, die communicatief zijn, die gemotiveerd kunnen blijven ondanks snel op elkaar volgende nieuwe uitdagingen ... Deze vaardigheden zullen bij de aanwerving en de retentie van werknemers nog belangrijker worden dan de vaardigheden en kennis die een kandidaat of werknemer reeds bezit. Het onderwijs zal bij het aanleren van een levenslange focus op bij- en herscholing haar steentje moeten bijdragen: studenten doen beseffen dat er een korte houdbaarheidsdatum staat op kennis en vaardigheden, zonder hen te demotiveren en zonder dat ze het belang en de waarde van een diploma onderschatten. Daarnaast zal het onderwijs de ontwikkeling van technische en digitale basisvaardigheden voorop moeten stellen. Dit vraagt op zijn beurt dan weer een grote investering in de digitale infrastructuur van scholen.

Flexibiliteit en welwillendheid moeten doorgaans van twee kanten komen, zo leert ons de ervaring. Bedrijven zullen bereid moeten zijn om de arbeid anders te gaan organiseren en de betrokkenheid van hun werknemers te vergroten via inspraakmogelijkheden en een open communicatie. Om verandering of vernieuwing efficiënt te kunnen doorvoeren, heb je de medewerking van iedereen nodig. Het draagvlak daarvoor creëren doe je niet door beslissingen te nemen over de hoofden van werknemers heen.

Het is aan de sociale partners om erover te waken dat bedrijven investeren in de functionele loopbaantransities van de toekomst. Bij nieuwe ontwikkelingen en innovaties moet steeds aandacht gaan naar de competenties die daarbij horen. Een competentiebeleid dat duidelijk in kaart brengt welke functies welke competenties vereisen, welke competenties men reeds in huis heeft en in welke men nog dient te investeren. Een competentiebeleid gaat dan ook hand in hand met een degelijk opleidingsbeleid, dat werknemers de mogelijkheid biedt hun competenties op tijd te kunnen bijschaven, en zo hun kansen te verhogen om aan het werk te blijven. Aandacht voor een levensfasebewust personeelsbeleid is daar dan weer essentieel bij. Werkgevers zullen continu moeten investeren in loopbaanbegeleiding voor hun werknemers. Loopbaanbegeleiders zijn de jobingenieurs die waken over de kwalitatieve inhoud van de jobs, de competenties die voor de jobs vereist zijn en de evolutie ervan in de toekomst, naast het monitoren van de individuele mobiliteit en de groeikansen van werknemers binnen het bedrijf.

In de SERV, de Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen, werken de Vlaamse sociale partners aan het overleg over belangrijke onderwerpen, waaronder de digitalisering in Vlaanderen. De SERV bracht reeds enkele interessante publicaties uit over dit onderwerp: rapporten, brochures en adviezen over de digitalisering in de Vlaamse ondernemingen, organisaties en sectoren en e-inclusie. Neem een kijkje op <https://www.serv.be/serv/pagina/digitalisering>

