

Getuigenis

Bart Steukers/CEO van Agoria



HOUVAST EN HEFBOMEN VOOR EEN ARBEIDS- MARKT IN VOLLE VERANDERING

In 2018 bracht Agoria met 'Be The Change' de evolutie van de arbeidsmarkt in ons land tot 2030 in kaart. In 2021 brachten wij een nieuwe editie van deze studie uit die rekening houdt met de effecten van de coronacrisis. Maar de doelstelling om 8 op 10 van de mensen tussen 20 en 64 jaar aan het werk te krijgen, is daarbij overeind gebleven.

Sinds 2018 gingen meer dan 220.000 extra mensen aan de slag. Dat cijfer bewijst dat onze economie, ook in een digitaliserende wereld, extra handen nodig heeft. De werkzaamheidsgraad bedraagt momenteel ongeveer 70% maar die moet tegen 2030 verder tot 80% kunnen toenemen. Die stijging is nodig om onze concurrentiepositie te handhaven, om onze bedrijven de hoofden en handen te geven die zij nodig hebben, en om onze pensioenen en sociale zekerheid betaalbaar te houden.

In het federale regeerakkoord staat de expliciete doelstelling gebeiteld om tegen 2030 te evolueren naar een werkgelegenheidsgraad van 80%. Ook de Vlaamse regering stelde in haar regeerakkoord 'alles op alles te zetten' om de werkzaamheidsgraad naar 80% op te trekken. Weliswaar zijn tijdens de coronacrisis in 2020 en 2021 ongeveer 110.000 jobs verloren gegaan maar wij verwachten al in 2023 een herstel van de arbeidsmarkt. Voor elke job die tussen nu en 2030 verdwijnt, komen een drietal nieuwe jobs in de plaats. Maar er zullen vooral meer vacatures voor hoger geschoolden komen en de vraag naar hoogopgeleiden zal zich na het herstel nog sterker doorzetten. Voor de bouw voorspellen we tussen nu en 2030 een jaarlijkse stijging van de productiviteit met 1,5 à 2% en van de vraag naar arbeid met 0,5 tot 1%.

Om een werkzaamheidsgraad van 80% te behalen moeten we tussen nu en 2030 in totaal 600.000 banen creëren. Voor de creatie van die extra jobs is een sterke concurrentiekracht van onze bedrijven essentieel. De nood aan 600.000 mensen tegen 2030 zal pas effectief ontstaan als we een zuivere groei van jaarlijks gemiddeld 1,5% kunnen optekenen van alles wat we in ons land aan goederen en diensten produceren. Bij de relance uit de coronaperiode kunnen er markten verloren gaan. Maar er kunnen ook zeker nieuwe markten worden veroverd.

De gecreëerde vraag ook effectief kunnen invullen met goed opgeleide mensen is een tweede uitdaging. Daarvoor kijken we vandaag naar groepen van mensen die ondervertegenwoordigd zijn op onze arbeidsmarkt: voor vrouwen (66,5%), jongeren (60,9%), ouderen (32,8%), laaggeschoolden (46,3%), mensen met een migratieachtergrond (43,5%) of mensen met een beperking ligt de tewerkstellingsgraad nog

mijlenver af van de beoogde 80%. Hen moeten we massaal over de hindernissen tillen die ze vandaag ervaren bij het zoeken of houden van werk. Voor iedereen die wil en kan werken, moeten we het pad naar een job effenen. Voor groepen met een lagere activiteitsgraad, moeten we lagere instapdrempels hanteren en aan inclusie werken.

Naast meer instroom van werkzoekenden en niet-actieven op onze arbeidsmarkt moeten we werken aan een opwaartse jobmobiliteit van alle werkenden. Die opwaartse arbeidsmobiliteit is trouwens noodzakelijk om de instroom van korter geschoolde profielen mogelijk te maken. Opleidingen moeten toegankelijker worden en de opleidingsvormen diverser. Het is ook cruciaal de digitale skills van de actieve bevolking te verbeteren. Op dit ogenblik haalt 39% van de werkenden niet eens het digitale basisniveau.

Van de werkenden vereist dit ook een actievere leerhouding. Het besef moet groeien dat een diploma behalen geen eindpunt is maar de start van een levenslange kennisuitwisseling.

De derde uitdaging bestaat erin om de toegevoegde waarde van ons werk te verhogen. Werk met oog voor efficiëntie en resultaat.

Maar ook betekenisvol werk in veilige, comfortabele en motiverende omstandigheden. Een stijgende productiviteit is geen synoniem voor harder werken maar veeleer het resultaat van efficiëntiewinst door de optimale combinatie van mensen en technologie. Wij pleiten dan ook sterk voor waardecreatie door open innovatie en voor vernieuwende managementtechnieken. Investerings in digitalisering zijn maar succesvol indien zij gepaard gaan met investeringen in mensen.

Met deze nieuwe editie van 'Be The Change' bieden we een houvast en een boodschap met perspectief voor iedereen. En we reiken hefboomen aan. Principes waar rond we de komende jaren met z'n allen verder aan de slag moeten. Rond de houvast en de hefboomen in dit werk willen we graag met de sectoren in gesprek gaan.

Naast meer instroom van werkzoekenden en niet-actieven op onze arbeidsmarkt moeten we werken aan een opwaartse jobmobiliteit van alle werkenden.