

Banen die verdwijnen, blijven en verschijnen

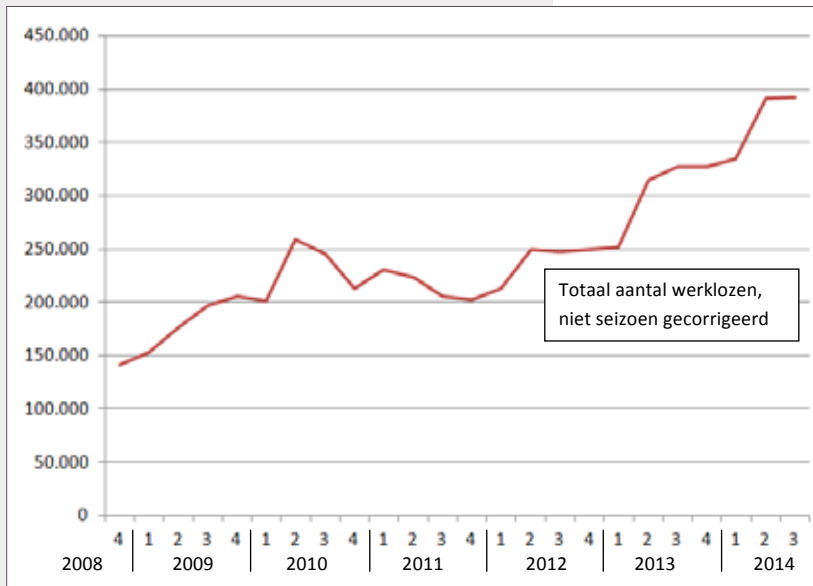
Ontwikkelingen in werkgelegenheid

Tom Luken

In rap tempo verdwijnen banen. Tegelijk ontstaat nieuw werk. Wat is het tempo van deze ontwikkelingen? Wat staat ons te wachten? Wat kunnen we onze cliënten zeggen als zij vragen: aan wat voor werk zal er in de toekomst behoefte zijn? CBS-gegevens en toekomstvorsers werpen enig licht op deze kwestie.

De laatste jaren laten een duidelijke toename zien in de geregistreerde werkloosheid. Figuur 1 brengt de ontwikkeling in beeld. Vanaf de crisis van 2008 liep de werkloosheid snel op. In 2010 leek een herstel in te treden,

maar in 2013 volgde een nieuwe sterke toename. Gezien over de hele periode is het aantal werklozen ruim meer dan verdubbeld.



Figuur 1. Geregistreerde werkloosheid per kwartaal op basis van cijfers CBS Statline

Één van de sectoren waarin de afname van de werkgelegenheid duidelijk zichtbaar is, is de bankwereld. In de afgelopen tien jaar is het aantal medewerkers in de Nederlandse bankensector gedaald van 130.000 naar 100.000. Alle grote banken hebben verdere reorganisaties aangekondigd, die de komende vijf jaar naar schatting nog 19.000 banen zullen kosten (NRC Handelsblad, 25 november 2014).

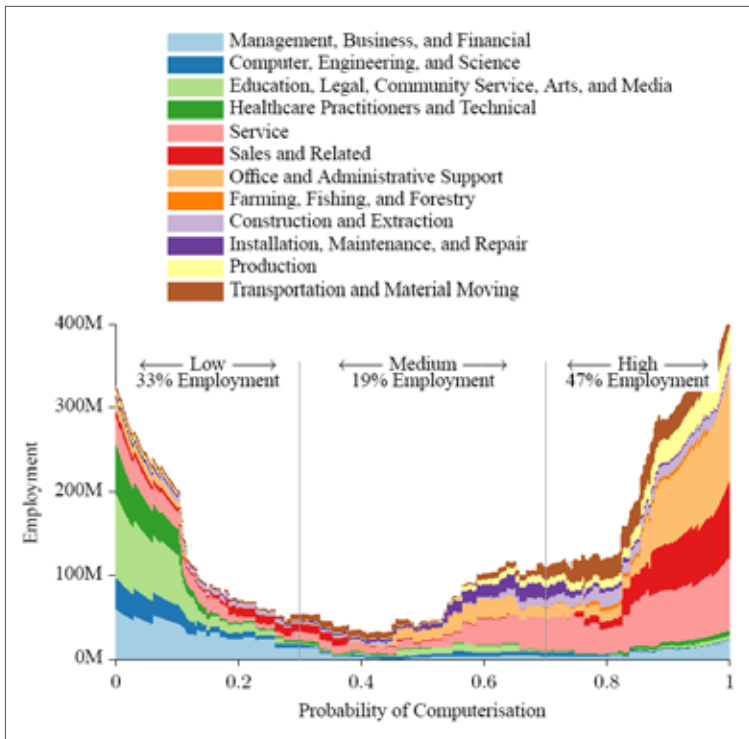
Voor loopbaanadviseurs en hun cliënten is uiteraard de toekomst van de werkgelegenheid nog interessanter dan het verleden. Wat weten we hierover?

Werk dat verdwijnt

Najaar 2013 publiceerden onderzoekers van de Universiteit van Oxford de resultaten van een spraakmakend onderzoek naar de effecten van automatisering op de

werkgelegenheid in de Verenigde Staten (Frey & Osborne, 2013). De onderzoekers gebruikten geavanceerde technieken om voor 702 beroepen de kans te voorspellen dat het werk geautomatiseerd wordt. Een conclusie is dat 47% van het werk in Amerika hoog risico loopt binnen twintig jaar verdwenen te zijn. Figuur 2 vat de belangrijkste resultaten samen. 33% van de huidige banen loopt weinig risico geautomatiseerd geworden. Bijvoorbeeld werk in onderwijs, juridische en maatschappelijke dienstverlening, kunsten en media. Bij 47% is het risico juist hoog, bijvoorbeeld bij banen in de sector kantoorwerk en administratieve dienstverlening.

Deloitte heeft de kansberekeningen van de Oxford-onderzoekers gekoppeld aan zeventig beroepsgroepen in Nederland en gecorrigeerd voor de situatie hier.



Figuur 2. Kansen dat werk geautomatiseerd wordt voor sectoren van de Amerikaanse arbeidsmarkt. (Bron: Frey & Osborne, 2013)

Nederland is verder geautomatiseerd dan de Verenigde Staten. Daardoor lopen minder bestaande banen hoge risico's. "In Nederland zou het bij een 'conservatieve inschatting' gaan om 2 miljoen (28%) en mogelijk 3 miljoen (42%) van de huidige 7,2 miljoen werkenden." (NRC Handelsblad, 1 oktober 2014) Ook deze minder drastische voorspelling is onrustbarend genoeg. Minister Asscher ziet technologische werkloosheid als bedreiging voor de samenleving. Met name waarschuwt hij voor toenemende ongelijkheid. De eigenaren van robots en hun hoog opgeleide werknemers zullen profiteren. Maar modale werknemers en werknemers aan de onderkant zullen de dupe zijn (NRC Handelsblad, 29 september 2014).

Werk dat blijft

Het is al moeilijk genoeg om te voorspellen welk werk geautomatiseerd zal worden en zal verdwijnen. Nog veel moeilijker, maar minstens even interessant voor loopbaanadviseurs, is wat voor werk er zal verschijnen. Een tussenliggende vraag is: welk werk zal blijven? In zijn algemeenheid is het onjuist om te stellen dat hogere opleidingen automatisch meer zekerheid bieden op werk. Frey en Osborne noemen drie *bottlenecks*, dat wil zeggen variabelen die met zich meebrengen dat het werk moeilijk geautomatiseerd kan worden. Het gaat om Perceptie en Manipulatie (vingervaardigheid, handvaardigheid en kunnen werken in krappe werkruimtes of lastige posities), Creatieve Intelligentie (creatieve en artistieke vermogens) en Sociale Intelligentie (sociaal waarnemingsvermogen, onderhandelen, overtuigen en helpen en zorgen). Dat komt aardig overeen met beroepen die volgens uiteenlopende voorspellers (Kaku, 2011; Bakas, 2014; SVGB, 2014) nog lang zullen blijven bestaan. Een greep hieruit: masseur, kapper, kunstenaar, psychotherapeut, meubelmaker, managementconsultant, makelaar, goudsmid, klusjesman, butler, bodyguard, behanger, kleermaker, vuilnisman, loodgieter, detective, hoer, tuinier, illustrator, restaurateur, landmeter, worstmaker, scenarioschrijver en hoefsmid. Uiteraard in alle gevallen m/v.

Werk dat verschijnt

Over hoefsmid gesproken, een filmpje dat de ontwik-

kelingen op het gebied van robotisering op aansprekende wijze in een kwartier in beeld brengt is 'Humans Need Not Apply' (zie <https://www.youtube.com/watch?v=7Pq-S557XQU>). Het verhaal gaat onder meer over paarden. Een eeuw geleden was hun 'werkgelegenheid' op een hoogtepunt. Daarna werden ze snel vervangen door gemotoriseerde voertuigen. Het leek alsof ze op gegeven moment geheel zouden verdwijnen, maar de laatste decennia komen ze in groten getale terug in een heel nieuwe functie: niet langer als trek- of lastpaard, maar voor het plezier. Weinigen zullen dat een eeuw geleden voorzien hebben. Het illustreert dat het moeilijk is te voorspellen wat voor nieuwe beroepen er de komende decennia zullen ontstaan.

Hoogleraar toekomstonderzoek Wim de Ridder zegt: "Wat mijn kleinkinderen voor werk zullen doen kan ik niet voorspellen, maar we weten dat van de beroepen die er een eeuw geleden waren, nog maar 5% over is." (Vrij Nederland, 22 september 2012). Kaku biedt heel interessante en goed onderbouwde perspectieven op de toekomst, maar weinig concrete ideeën over soorten werk die zullen ontstaan. Wat we volgens Kaku het

We zullen snakken naar wijsheid

meest nodig zullen hebben is wijsheid. Bakas durft wel enkele concrete ideeën op te schrijven. Zo spreekt hij van ontduffers (mensen die het duffe bestaan opleuken), plastic soep-opruimers op zee, digitale ontdekkers, kakkerlakkwekers, vliegende windmolenbeheerders en eendenkroostelers.

Tot slot

"De toekomst is als een enorme goederentrein die op ons af dendert" (Kaku, 211, p. S20). Maar het is alsof veel mensen gewoon op het spoor blijven liggen en wachten tot de trein over hen heen rijdt. Eén van de voorbeelden is de zelfsturende auto. Het is niet uitgesloten, dat binnenkort wordt aangetoond dat deze veiliger zijn dan auto's met een mens als chauffeur. Zodra

dat gebeurt staan in Nederland onder meer de banen van de chauffeurs van 200.000 vrachtwagens en bussen en 13.000 taxi's op het spel. Tegelijkertijd zal veel werk ontstaan rond diensten die het privébezit van auto's en het zelf besturen daarvan overbodig zullen maken. Het is maar een voorbeeld. De gevolgen van robotisering, de ontwikkeling van toepassingen van grafeen, gen- en nanotechnologie, verdubbeling van de ICT-capaciteit elke twee jaar, et cetera zijn onvoorspelbaar.

Wel een veilige voorspelling is dat mensen in de toekomst nog vaker van functie en beroep zullen veranderen dan in het verleden. Het lijkt steeds belangrijker te worden dat mensen anticiperen op mogelijke toekomst en zich regelmatig bezinnen op het vervolg van hun loopbaan. Werkgelegenheid voor goede loopbaanadviseurs is daarmee verzekerd. ■

Tom Luken is arbeids- en organisatiepsycholoog. Hij werkt als onafhankelijk onderzoeker en adviseur bij loopbaanvraagstukken en is co-hoofdredacteur van LoopbaanVisie.

Literatuur

- Bakas, A. (2014). *Megatrends werk: Over banen die verdwijnen en banen die gaan komen*. Amsterdam: Dexter.
- Frey, C. B., & Osborne, M. A. (2013). *The Future of Employment: How Susceptible are Jobs to Computerisation?* Oxford: Oxford Martin School, University of Oxford.
- Kaku, M. (2011). *Reis naar de toekomst: Het leven in het jaar 2100*. Amsterdam: Nieuw Amsterdam.
- SVGB (2014). *Zeldzame specialistische beroepsgroepen en kleinschalig beroepsonderwijs*. Monitor SOS Vakmanschap - editie 2014. Utrecht: SVGB.



Annet Brinkhuis Opleidingen

Loopbaancoaching en persoonlijke ontwikkeling

Post HBO Register opleiding tot loopbaancoach

- * Geregistreerd bij de Stichting Post Hoger Beroeps Onderwijs Nederland
- * Individueel coachingstraject bij de start van de opleiding
- * Maximaal acht deelnemers per lichteit garandeert ruime persoonlijke aandacht

Ons aanbod voor loopbaanprofessionals

- * Masterclass loopbaancoaching met interessante topics en ontwikkelingen
- * Cursus Studiekeuzecoach
- * Opleiding tot licentietrainer van de workshop Verken je Talent®
- * College Ronde 2015

Telefoon 035 69 22 881, ook bent u van harte welkom op onze nieuwe website: www.annetbrinkhuis.nl

