



Contactpersoon: ManpowerGroup BeLux

Marc Vandeleene +32 495 24 05 43

marc.vandeleene@manpowergroup.be

EMBARGO TOT 26.02.2019 – 00 :01

MANPOWERGROUP – 3^E EDITIE ENQUÊTE DIGITALISERING & WERKGELEGENHEID

Robots zoeken mensen: wanneer de machines niet zonder de mens kunnen

15% van de Belgische werkgevers plant hun personeelsbestand uit te breiden omwille van de digitalisering, terwijl slechts 5% een inkrimping van het personeelsbestand voorziet

- *93% van de Belgische werkgevers plant hun personeelsbestand uit te breiden of op hetzelfde niveau te houden omwille van de automatisering en de digitalisering, een cijfer dat onveranderd blijft ten opzichte van vorig jaar*
- *In zijn nieuwe white paper 'Humans wanted: The Robots need you' formuleert ManpowerGroup 7 tips om mens en machine naast elkaar te laten bestaan, met als rode draad continue training en ontwikkeling van competenties*
- *Bekijk de verschillende rapporten die door ManpowerGroup in Davos werden gepubliceerd op de minisite ManpowerGroup@Davos2019 (www.wef.manpowergroup.com)*

Brussel, 26 februari 2019 – Gaan robots aan de haal met de jobs van de mens? Dat is de vraag die sinds een tiental jaar over ieders lippen gaat. In de praktijk lijkt het omgekeerde echter te gebeuren. Dit wordt aangetoond door de derde editie van het onderzoek dat wordt gevoerd door ManpowerGroup over de impact van de digitalisering op de werkgelegenheid. Nooit eerder planden zoveel werkgevers (93% tegenover 91% vorig jaar) een uitbreiding of een behoud van hun personeelsbestand omwille van de digitalisering van bepaalde taken. De prioriteit op de arbeidsmarkt vandaag is de impact van de digitale transformatie op de competenties te ruggensteunen.

Automatisering zorgt voor jobcreatie

ManpowerGroup heeft voor zijn enquête 19.000 werkgevers in 44 landen bevestigd. In België, en in de rest van de wereld, stellen werkgevers voor het tweede jaar op rij hetzelfde vast. Digitalisering is geen synoniem van jobverlies. 15% van de Belgische werkgevers plant hun personeelsbestand uit te breiden omwille van de digitalisering, terwijl slechts 5% een inkrimping van het personeelsbestand voorziet. 93% van de Belgische werkgevers (87% wereldwijd) plant hun personeelsbestand te behouden of uit te breiden omwille van de automatisering. Dat is een relatief stabiel cijfer vergeleken met vorig jaar (91%). In slechts 6 landen (voornamelijk in Oost-Europa) heerst er meer pessimisme over de integratie van robots op de werkvloer, terwijl twee derde van de bevestigde werkgevers in de EMEA-regio (Europa, Midden-Oosten, Afrika) van mening is dat de digitalisering binnen de twee jaar geen invloed zal hebben op de omvang van hun personeelsbestand.



Populaire jobs en bedreigde jobs

Door de opkomst van de automatisering is het soort competenties dat bedrijven nodig hebben aan het veranderen. Het tempo waarin dit verandert, varieert echter aanzienlijk naargelang de beroepen. Net als vorig jaar zijn de IT-profielen niet verrassend de grote winnaars van de digitalisering met een vraag naar expertise die in sneltempo groeit: 16% van de Belgische bedrijven is van plan IT-specialisten aan te werven, drie keer meer dan de bedrijven die hun personeelsbestand in dit domein plannen af te bouwen. Ondertussen worden technologie-experts schaars en is er een groeiende kloof tussen de opleidingsniveaus – en de ervaring die werkgevers van kandidaten eisen – en de realiteit op de markt, of het nu gaat om ontwikkelaars, infrastructuur-specialisten of expertprofielen op het vlak van beveiliging. Er wordt ook een sterke groei verwacht in de jobs die rechtstreeks contact met klanten impliceren (netto saldo stijgt met 8%), voornamelijk als gevolg van de ontwikkeling van de e-commerce en de virtualisatie van zakelijke contacten. Eén bevraagd bedrijf op tien is van plan jobs te creëren om de ervaring van zijn klanten te verbeteren. Ook de Maakindustrie anticipeert op veranderingen: 9% van de werkgevers zegt op korte termijn meer werknemers in dienst te zullen nemen, terwijl 6% van plan is hun loonmassa te verminderen: een overhellende werkgelegenheidsbalans die gekenmerkt wordt door een echte skills revolution in de sector.

Omgekeerd verliezen de administratieve beroepen terrein (netto saldo -15%): bijna een op de vijf Belgische werkgevers is van plan in de komende twee jaar jobs in dit domein te schrappen. De automatisering zou moeten blijven leiden tot banenverlies in boekhouding en financiën (saldo -11%) en tot een stagnatie in de HR-sector (saldo 0%).

Robots hebben mensen nodig

"Zich voortdurend afvragen of robots ons werk zullen overnemen, doet ons afwijken van het echte debat", zegt Philippe Lacroix, Managing Director van ManpowerGroup BeLux. "Het is zeker zo dat steeds meer machines de rangen van de bedrijven komen vervoegen, maar dat verhindert hen niet om verder jobs te creëren. De arbeidsmarkt is ingrijpend aan het veranderen en de bedrijven moeten middelen inzetten om de competenties van hun werknemers te versterken zodat ze voorbereid zijn voor opkomende functies die complementair zijn met de functies die door machines worden ingevuld. Ja, robots hebben mensen nodig ... maar deze laatste moeten de nodige competenties hebben om er een team mee te vormen."

De menselijke kwaliteiten zijn prioritair... ook al zijn de technische competenties een onmisbaar paspoort om toegang te krijgen tot de arbeidsmarkt

Technologische en digitale competenties worden in toenemende mate gezocht in alle vakgebieden, maar het zijn de menselijke kwaliteiten die door werkgevers meer gewaardeerd worden dan vroeger het geval was, omdat automatisering de norm wordt en machines efficiënter worden bij het uitvoeren van routinetaken. En terwijl 39% van de Belgische bedrijven moeite heeft om hun werknemers op te leiden voor de meest gevraagde technische competenties, vindt 45% het nog moeilijker om hen de menselijke kwaliteiten te laten aanmeten die ze nodig hebben, zoals zin voor analyse en communicatie. Vandaag behoort de toekomst toe aan de kandidaten die blijk geven van bovengemiddelde cognitieve competenties, creativiteit, vermogen om complexe informatie te verwerken en aan te wenden, en die zich tegelijk ook kunnen aanpassen en vlot zijn in de omgang. Volgens het Wereld Economisch Forum zal de vraag naar zowel sociale als emotionele menselijke kwaliteiten tegen 2030, in alle sectoren, toenemen met 26% in de Verenigde Staten en met 22% in Europa.

"Alle studies benadrukken het belang van soft skills, maar het is niet minder waar dat technische competenties een essentieel paspoort zijn om toegang te krijgen tot een job", zegt Philippe Lacroix.

7 tips om mens en machine te laten samenwerken

Aangezien digitalisering en automatisering de norm worden in de bedrijven, moet het beleid inzake HR-management evolueren. Met wervingsmoeilijkheden die overal ter wereld recordniveaus bereiken en werkgevers die bepaalde taken willen automatiseren en jobs willen creëren, is het niet langer alleen een kwestie van talenten vinden: ze moeten gevormd worden. In zijn rapport 'Humans wanted : The Robots need you' formuleert ManpowerGroup zeven tips om mens en machine te laten samenwerken. Met continue training en de ontwikkeling van competenties als rode draad. Meer dan 9 van de 10 Belgische werkgevers hebben verklaard tegen 2020 de competenties van hun personeel te willen aanscherpen om de digitalisering het hoofd te bieden.



Bijlage: 7 regels om mens en machine samen aan het werk te zetten

Aangezien digitalisering en automatisering de norm worden in de bedrijven, moet het beleid inzake HR-management evolueren. Met wervingsmoeilijkheden die overal ter wereld recordniveaus bereiken en werkgevers die bepaalde taken willen automatiseren en jobs willen creëren, is het niet langer alleen een kwestie van talenten vinden: ze moeten gevormd worden. Een evolutieve HR-strategie is een garantie voor groei in de wereld van morgen als de juiste mix wordt gemaakt tussen te vormen, aan te trekken, op te diepen en te vervolmaken talenten. Alleen door de competenties te ontwikkelen die de hoeksteen van hun bedrijf vormen, kunnen bedrijven wendbaarder worden en kunnen hun werknemers in de wereld van morgen meer veerkracht tonen.

7 REGELS OM MENS EN MACHINE SAMEN AAN HET WERK TE ZETTEN:

1| HET BELANG VAN LEADERSHIP NIET VERGETEN

De zaakvoerders moeten de aanjagers van de verandering en de innovatie zijn, en de eerste voortrekkers van de trainingscultuur opdat hun bedrijf een plaats wordt waar men veel kan leren en om de uitdagingen aan te gaan van een tijdperk dat gekenmerkt wordt door de snelle evolutie van de competenties.

2| VAN VROUWEN EEN ESSENTIEEL DEEL VAN DE OPLOSSING MAKEN

Vrouwen maken 50% van de actieve bevolking uit en hebben sinds 2017 vaker een diploma dan mannen ²⁵. Het is dus van essentieel belang een cultuur te bevorderen die vrouwen de ruimte geeft om tot ontbolstering te komen. Wat voor vrouwen werkt, werkt overigens voor iedereen.

3| DE ASPIRATIES VAN UW WERKNEMERS BEGRIJPEN

Tegen 2025 zullen de *millennials* en de Generatie Z (jongeren geboren na 1995) meer dan twee derde van de wereldwijde actieve bevolking uitmaken. Bedrijven moeten zich aanpassen aan deze jonge professionals door meer gevarieerde en flexibele werkmodi aan te bieden, van een arbeidsovereenkomst voor een specifieke opdracht over de uitzendovereenkomst tot deeltijds vast werk, als ze de grootste talenten willen aantrekken en behouden; dat is wat 87% van de actieve bevolking van de bedrijven verwacht.

4 | DE CAPACITEITEN VAN DE WERKNEMERS PRECIES KENNEN

Bedrijven moeten steunen op evaluatie, het gebruik van exacte en bijgewerkte gegevens en op hulpmiddelen voor de voorspelling van prestaties om hun werknemers in te zetten waar ze het meest efficiënt zijn. Ze moeten ook vermijden dat competenties te fel worden afgebakend.

5| TRAINING OP MAAT AANBIEDEN

Bedrijven moeten overstappen van trainingsmethoden in grote groepen naar gerichte, omkaderde benaderingen op basis waarvan hun werknemers de strategische competenties kunnen verwerven die extern zo moeilijk te vinden zijn.

6| FOCUS OP DE MENSELIJKE KWALITEITEN

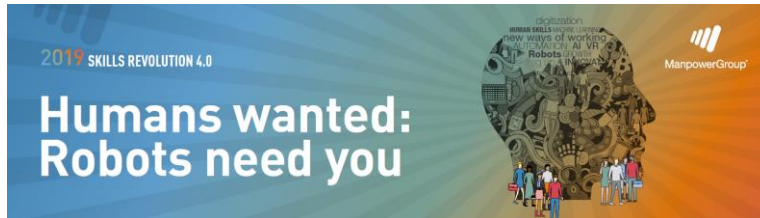
Bedrijven moeten hun HR-strategieën verfijnen zodat ze rekening kunnen houden met het feit dat menselijke kwaliteiten moeilijker te ontwikkelen zijn dan technische competenties.

7| DE MENS DE SLEUTEL GEVEN OM HET BESTE UIT DE TECHNOLOGIEËN TE HALEN

Bedrijven moeten hun werknemers voortdurend bijscholen en talenten kneden. Ze moeten de competenties die ze nodig hebben om van menselijk talent de perfecte aanvulling op machines te maken, analyseren en herevalueren.



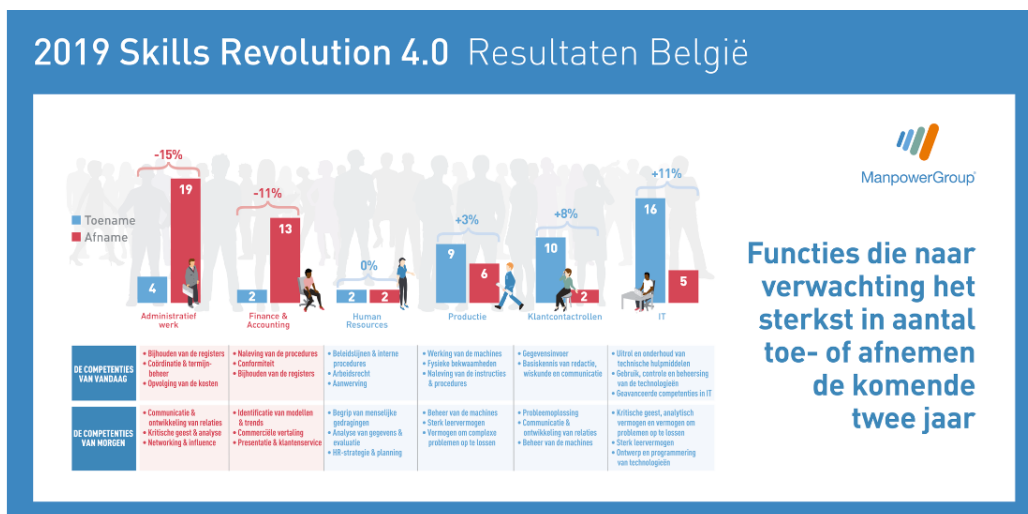
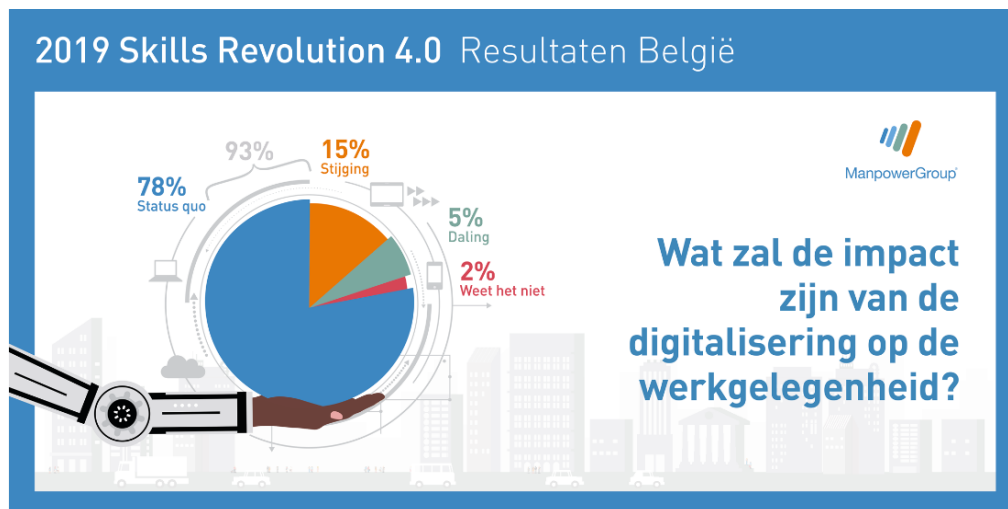
Over de enquête



ManpowerGroup gaf Infocorp de opdracht een kwantitatief onderzoek te doen in 2018 Dit onderzoek vond plaats onder 19.718 werkgevers, actief in zes economische sectoren [bedrijfstakken] in 44 landen (waaronder België). De data-analyse werd uitgevoerd door Reputation Leaders.

We ondervroegen hen over :

- * De impact die zij de komende twee jaar verwachten van automatisering op het personeelsbestand
- * De functies in hun organisaties die het meest door automatisering geraakt worden
- * hun talentstrategie





Over ManpowerGroup®

ManpowerGroup® (NYSE: MAN), de wereldwijde leider in global workforce solutions, helpt organisaties bij hun transformatie in een snel veranderende wereld van werk door het talent dat hen in staat stelt te winnen, te sourcen, beoordelen, ontwikkelen en beheren. We ontwikkelen elk jaar innovatieve HR-oplossingen voor honderdduizenden organisaties door hen bekwaam talent te bieden en tegelijkertijd zinvolle en duurzame banen te vinden voor miljoenen mensen in een breed scala van sectoren en vaardigheden. Onze expertfamilie van merken - Manpower®, Experis®, ManpowerGroup® Solutions, FuturSkill®, Proservia™ et Right Management® - creëert aanzienlijk meer waarde voor kandidaten en klanten in 80 landen en gebieden en doet dit al 70 jaar. In 2018 werd ManpowerGroup voor het negende jaar een van 's werelds meest ethische bedrijven en voor het zestiende jaar een van Fortune's Most Admired Companies, wat onze positie als het meest vertrouwde en bewonderde merk in de branche bevestigt. In België won ManpowerGroup de Award 'Best Staffing, Sourcing & Contingent Workforce Management Company' op de HR Excellence Awards 2018.

Ontdek hoe ManpowerGroup de toekomst van het werk stimuleert → www.manpowergroup.com
Klaar voor het nieuwe tijdperk The Human Age 2.0, waar talent de motor is van de economie? Surf dan naar 'ManpowerGroup Knowledge Center' → www.manpowergroup.be

Perscontact ManpowerGroup BeLux

Marc Vandeleene – marc.vandeleene@manpowergroup.be - M: +32 495 24 05 43 – T: +32 2 639 10 81
Gemeenschappenlaan110, 1200 Brussel - www.manpowergroup.be