



Contact: ManpowerGroup BeLux

Marc Vandeleene +32 495 24 05 43

marc.vandeleene@manpowergroup.be

ONDER EMBARGO : 18.01.2017 00:01

WERELD ECONOMISCH FORUM 2017: THE SKILLS REVOLUTION - #WEF2017

Davos 2017: competenties worden nieuwe valuta!

Digitalisering leidt niet tot massale jobdestructie

83% werkgevers wereldwijd werft aan of houdt loonmassa status quo komende twee jaar

- Volgens ManpowerGroup-onderzoek bij 18.000 werkgevers wereldwijd gaat 83% van de werkgevers onder druk van de digitalisering de komende twee jaar medewerkers aanwerven of zijn loonmassa status quo houden.
- Digitalisering/automatisering leidt niet tot massale jobdestructie op korte termijn. Slechts 12% van de 18.000 bevroegde werkgevers is van plan medewerkers te vervangen door machines of robots. In België is dat amper 1%.
- Welke profielen halen het grootste voordeel uit de toenemende automatisering? IT-profielen (+26%), HR- (+20%) en commerciële (+15%) profielen.
- Meer creativiteit, emotionele intelligentie en cognitieve flexibiliteit moeten de mensen in staat stellen om samen te werken met de robots en het potentieel ervan te versterken. En te vermijden dat robots hun job innemen.
- Mensen kunnen vandaag niet meer louter steunen op verworven kennis maar moeten bereid zijn om met 'goesting' nieuwe vaardigheden te verwerven om op lange termijn inzetbaar te blijven. Deze 'learnability' of leercapaciteit wordt 'key' in het loopbaanbeheer en de maatschappij in het algemeen.
- Bedrijven op zoek naar het juiste talent om tegemoet te komen aan de uitdagingen van de groeiende digitalisering geven de voorkeur (51%) aan de opleiding en vorming van de eigen medewerkers (omscholen en bijscholen) vooraleer een beroep te doen op extern talent (aanwerven of outsourcen). 29% van de wereldwijd bevroegde werkgevers werft nieuwe talent aan om bestaande medewerkers te vervangen.
- In welke mate is iemand bereid om te leren, nieuwe vaardigheden te ontdekken en om mee te stappen in verandering? ManpowerGroup ontwikkelde samen met assessment-specialist Hogan een 'learnability'-test. Doe zelf de LQ-test op www.learnability.com.

Brussel, 18 januari 2017 – Al twaalf jaar neemt ManpowerGroup als strategisch partner actief deel aan het Wereld Economisch Forum (WEF) in het Zwitserse Davos. Dit jaar stelt de HR-specialist zijn nieuwe white paper 'The Skills Revolution' voor. In het tijdperk van digitale transformatie roept ManpowerGroup alle actoren uit de wereld van werk en de maatschappij in het algemeen op om het concept 'learnability' (leercapaciteit) centraal te stellen zodat elk individu zich voortdurend kan aanpassen aan de steeds snellere technologische evolutie om voorbereid te zijn op de veranderende wereld van werk. Talent wordt de nieuwe valuta in de wereld van werk, waarvan de wisselkoers wordt bepaald door de 'learnability' of leercapaciteit van de mensen.



"In deze 'Skills Revolution' wordt de leercapaciteit (learnability) – het verlangen en het vermogen om nieuwe vaardigheden te leren en zo relevant en inzetbaar te blijven op de arbeidsmarkt – de grote equalizer of gelijkmaker", beklemtoont Jonas Prising, voorzitter en CEO van ManpowerGroup. "Het toenemende populisme en de polarisatie van de beroepsbevolking blijven voor onze ogen gebeuren. Hoog tijd dus om onmiddellijk actie te ondernemen, om mensen om- en bij te scholen en zo de kloof tussen zij met de juiste talenten en zij die riskeren uit de boot te vallen, te dichten. Ook de mensen die maar gedeeltelijk aan het arbeidsproces deelnemen, moeten we actief betrekken. Dat is wat we bedoelen met de opkomst van een 'Skills Revolution'."

De digitalisering, artificiële intelligentie en de technologische innovatie staan hoog op de agenda van de wereld van werk. ManpowerGroup vroeg zich af wat de korte termijn brengt en of de werkgevers klaar waren voor de 'Skills Revolution'. Op welke manier worden ze de komende twee jaar beïnvloed door de automatisering? Zullen ze nood hebben aan nieuwe profielen? Welke maatregelen nemen ze zodat hun medewerkers zich kunnen voorbereiden en aanpassen voor een job waarvan ze vandaag misschien zelfs het bestaan nog niet vermoeden?

Meer dan 18.000 werkgevers in 43 landen en gebieden werden bevraagd. Hieronder vindt u enkele opvallende resultaten van het onderzoek:

Technologie vervangt deels het werk, maar niet de jobs!

Volgens een recent rapport van McKinsey kan 45% van de betaalde jobs vandaag worden geautomatiseerd met de beschikbare technologie. Hetzelfde fenomeen maakten we in het verleden al eens mee, bijvoorbeeld toen managers hun personal assistants vervingen door computers. Technologie disrumpert, vernietigt, herverdeelt en creëert jobs. Technologie mag dan wel goedkoper worden en minder complex, toch neemt de druk op de competenties en de spanning toe – het tekort aan talent versterkt dat effect nog. Het is een van de belangrijkste redenen waarom de werkgevers nog niet staan te springen om medewerkers door machines of robots te vervangen.

Op korte termijn is de situatie vrij duidelijk en zal de automatisering zelfs in het voordeel spelen van de tewerkstelling. Op de vraag of de digitalisering en automatisering jobs zullen vernietigen of creëren de komende twee jaar, antwoordt 19% van de werkgevers wereldwijd dat ze dankzij de technologie medewerkers zullen aanwerven, terwijl slechts 12% van mening is dat hun personeelsbestand zal krimpen. Volgens 64% zal het geen effect hebben op hun loonmassa op voorwaarde dat hun medewerkers over de juiste vaardigheden beschikken en bereid zijn om zich aan te passen en te leren.

De Italiaanse werkgevers zijn de grootste optimisten, 33% verwacht jobcreatie de komende twee jaar dankzij de automatisering. Ook positieve geluiden bij hun collega's uit Portugal (+21%), de Verenigde Staten (+16%), Brazilië (+15%), Canada (+10%), Spanje (+10%) en in mindere mate China (+9%) en het Verenigd Koninkrijk (+7%). België (-1%) verwacht zoals de meeste Europese landen, geen grote jobdestructie door de automatisering. Net zo min als Duitsland (0%), Frankrijk (-2%) en Nederland (-3%) trouwens. In tegenstelling tot de Indiase werkgevers waarvan 26% verwacht dat er de komende twee jaar veel banen verloren zullen gaan onder druk van de automatisering.

Nieuwe technologie? Welke jobs, welke vaardigheden?

Volgens het onderzoek van ManpowerGroup zullen IT-profielen (+26%) de grootste groei kennen, gevolgd door HR- (+20%) en commerciële en frontline (+15%) profielen. Weinig groeiperspectieven voor administratieve medewerkers (+5%), managementfuncties (+4%) en boekhouders en financiële profielen (+1%). Overal ter wereld en in alle sectoren zal de vraag naar data-analisten boomen, mensen die waardevolle data kunnen verwerken, synthetiseren en analyseren in het belang van de groei van de onderneming. Zoals gezegd zal ook de vraag naar HR-profielen sterk toenemen en meer in het bijzonder de vraag naar change- en talentmanagers. Op commercieel vlak groeit de nood aan mensen die de nieuwe digitale oplossingen aan de man kunnen brengen.

Gezocht: creativiteit, emotionele intelligentie en cognitieve flexibiliteit

De 'Skills Revolution' doet een nieuw set vaardigheden ontstaan. Volgens een recente studie van Deloitte verwacht 3 op 4 werkgevers dat de automatisering de komende jaren nieuwe vaardigheden zal vereisen. Technologische innovaties zouden nieuwe kansen creëren in de mate dat ook de organisaties en de medewerkers daar zijn op voorbereid. De meest gezochte competenties worden creativiteit, emotionele intelligentie en cognitieve flexibiliteit. Die moeten de



medewerkers in staat stellen om samen te werken met de robots en het potentieel ervan te versterken. Niet om zich te laten vervangen.

Prioriteiten: inzetbaarheid en leercapaciteit

Verwacht wordt dat de technologische ontwikkelingen de vaardigheden onder druk zullen blijven zetten, geen enkele generatie blijft gespaard. Zowat 65% van de jobs die generatie Z (jonger dan 20 jaar) zal uitoefenen, bestaat vandaag nog niet. Volgens het Wereld Economisch Forum wordt meer dan een derde van de sleutelcompetenties van de meerderheid van de jobs anno 2020 vandaag nog niet als cruciaal beschouwd. Om weerwerk te leveren tegen de veroudering van de kennis moeten medewerkers hun inzetbaarheid veiligstellen. Ze moeten anders gezegd in staat zijn om hun slagkracht te behouden op de arbeidsmarkt. Volgens ManpowerGroup kunnen ze niet meer louter steunen op hun verworven kennis maar moeten ze bereid zijn om met 'goesting' of verlangen nieuwe vaardigheden te verwerven om op lange termijn inzetbaar te blijven. Die 'leercapaciteit' (learnability) zal steeds belangrijker worden voor de loopbaan en voor de maatschappij in het algemeen. ManpowerGroup ontwikkelde een interactieve test om de leercapaciteit te evalueren. Zie verder voor meer informatie over de test.

Het dilemma voor de werkgevers: omscholen, bijscholen, aanwerven of outsourcen

De nieuwe wereld van werk verplicht de werkgevers om de inventaris te maken van de vaardigheden die ze in de toekomst nodig zullen hebben om te blijven groeien. Uit de ManpowerGroup-enquête 'Tekort aan Talent' blijkt dat de bedrijven (51%) de voorkeur geven aan de opleiding en vorming van de eigen medewerkers (omscholen en bijscholen) vooraleer ze een beroep doen op extern talent (aanwerven of outsourcen). De cijfers uit het nieuwe onderzoek bevestigen die stelling. Wat doen de werkgevers om tegemoet te komen aan de uitdagingen van de digitalisering en automatisering op het vlak van:

bij- of omscholing?

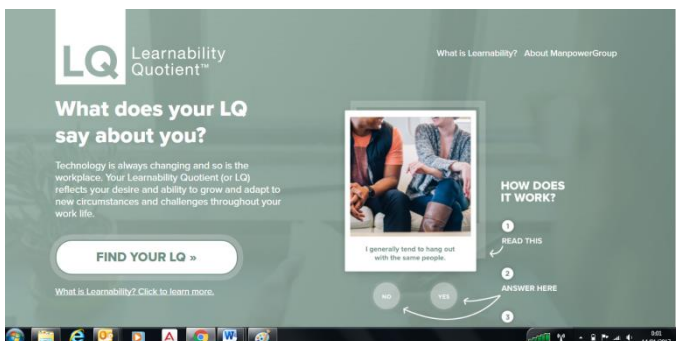
- 74% biedt interne opleidingen aan;
- 62% organiseert externe opleidingen;
- 39% schakelt tijdelijk experts in tot de kennisoverdracht naar de eigen medewerkers is voltooid.

aanwerving of outsourcing?

- 44% werft medewerkers met nieuwe vaardigheden aan om de bestaande ploeg te versterken;
- 29% werft medewerkers met nieuwe vaardigheden aan om bestaande medewerkers te vervangen;
- 23% besteedt activiteiten uit om het tekort aan talent op te vangen.

DOE DE TEST. WAT IS UW LEERCAPACITEIT (LQ)?

Naar aanleiding van het Wereld Economisch Forum in Davos lanceert ManpowerGroup een nieuwe interactieve test om de leercapaciteit (LQ of Learnability Quotient) te meten. De test – die trouwens maar enkele minuten duurt – werd ontwikkeld in partnership met Hogan (wereldleider in assessment) en toont aan in welke mate een individu bereid is om te leren, nieuwe vaardigheden te ontdekken en om mee te stappen in verandering. Tegelijk laat de test zien op welke manier hij of zij best leert in een ranglijst van 9 leerprofielen (innovator, denker, vrije geest, verkenner, traditioneel, enz.). ManpowerGroup biedt de test gratis aan via zijn social media en websites en wil zo alle actoren in de wereld van werk aanmoedigen om het 'leren' centraal te stellen in hun aanpak. Doe de test op www.learnability.com.





Info voor publicatie

Alle informatie over ons strategisch partnership met het Wereld Economisch Forum (studies, blogs, twitter, actualiteit, LQ-test, ...) vindt u op de thematische website www.manpowergroup.com/wef2017 of op www.manpowergroup.com.

ManpowerGroup realiseerde een video over het concept 'learnability' en inzetbaarheid. Manpowergroup Youtube-kanaal: <https://youtu.be/v9QwtLhg434>

ManpowerGroup, strategisch partner Wereld Economisch Forum (Davos)

ManpowerGroup is al sinds 2004 strategisch partner van het Wereld Economisch Forum in Davos en participeert actief aan de evenementen, programma's en de community. De 47^{ste} editie van het WEF vindt plaats van 17 tot 20 januari 2017 in Davos (Zwitserland) en heeft als thema 'Responsive and Responsible Leadership'. ManpowerGroup stelt er zijn nieuwe rapport 'The Skills Revolution', of de competentierevolutie in 'The Human Age' voor, het tijdperk waar talent de belangrijkste economische differentiator is geworden. De HR-specialist neemt in Davos het woord op verschillende rondetafels over de disruptieve impact van de technologie, de toekomst van het werk, de gendergelijkheid en de inclusie en integratie op de werkplek. Als wereldwijde organisatie actief in de human resources volgt ManpowerGroup trends en de veranderende wereld van werk nauwgezet en deelt het zijn analyses met alle stakeholders.

Over ManpowerGroup™

ManpowerGroup™ (NYSE: MAN) biedt als HR-expert wereldwijd bijna 70 jaar innovatieve oplossingen voor de wereld van werk. Elke dag opnieuw helpen wij meer dan 600.000 mensen met diverse competenties aan een zinvolle job binnen de meest uiteenlopende sectoren. Onze merken van ManpowerGroup – Manpower®, Stegman, Experis™, ManpowerGroup™ Solutions, FuturSkill®, Proservia®, Right Management® – services meer dan 400.000 klanten in 80 landen en gebieden en reiken specifieke oplossingen aan om het talent dat ze zoeken aan te werven, te beheren en te laten groeien. In 2016 werd ManpowerGroup voor het zesde jaar op rij opgenomen in de lijst van de meest ethische bedrijven in de hele wereld en staat de groep opnieuw in de lijst van de 'meest bewonderde bedrijven' van Fortune Magazine. Daarmee bevestigt het zijn ongeëvenaarde reputatie en vertrouwen binnen de HR-sector.

Ontdek op www.manpowergroup.be hoe ManpowerGroup op een menselijke manier de wereld van werk dynamiseert.

Bent u klaar voor de Human Age 2.0, waar talent de belangrijkste economische motor is? Surf naar ManpowerGroup Knowledge Center. <http://knowledgecenter.manpowergroup.be/nl>

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