



# 16 De ontwikkeling van een inclusieve arbeidsmarkt in digitale tijden

Paul van der Aa

## Inleiding

In onze postindustriële samenleving geldt betaald werken als een belangrijke vorm van maatschappelijke deelname en als bron van inkomenszekerheid, persoonlijke ontwikkeling en identiteitsvorming (Beer, 2001; Conen, 2020). Een hoge arbeidsparticipatie wordt van belang geacht voor economische ontwikkeling en voor de financiering van de verzorgingsstaat die sinds de Tweede Wereldoorlog is opgebouwd (Engbersen, Kremer, Went & Boot, 2020). Tegelijkertijd zijn aan het ontbreken van toegang tot betaald werk de risico's op een slechtere gezondheid, grotere armoede en meer ervaren sociale uitsluiting verbonden (Wanberg, 2012).

Bevordering van een inclusieve arbeidsmarkt wordt daarom breed in de samenleving beschouwd als een nastrevenswaardig maatschappelijk doel. Dat wil zeggen, een arbeidsmarkt die betekenisvol en passend betaald werk kan bieden aan een zo'n divers en groot mogelijk deel van de beroepsbevolking in de werkzame leeftijd.

In deze bijdrage aan de visiebundel van Hogeschool Rotterdam staat de vraag centraal hoe de inclusiviteit van de arbeidsmarkt zich in de nabije toekomst naar verwachting zal ontwikkelen tegen de achtergrond van ontwikkelingen in de wereld van werk, zoals flexibilisering, en de verwachte verdere verspreiding van nieuwe technologieën. Daarbij dient overigens te worden aangetekend dat hierbij erg veel onzekerheden spelen, zodat het hoogst haalbare is om deze vraag te beantwoorden vanuit inzicht in trends in het recente verleden en vanuit die trends door te redeneren naar mogelijke ontwikkelingen en issues rondom inclusieve arbeid in de nabije toekomst.

Dit thema is van belang voor aankomend hbo-professionals die op deze arbeidsmarkt aan de slag zullen gaan en voor aankomend professionals die willen en kunnen bijdragen aan het inclusiever maken van de arbeidsmarkt. Daarmee is het ook van belang voor de hogeschool.

Deze bijdrage is als volgt opgebouwd:

De volgende paragraaf gaat nader in op het ideaal van de inclusieve arbeidsmarkt. Daarbij zal worden benadrukt dat inclusiviteit van de arbeidsmarkt een veranderlijke waarde is, die samenhangt met de waarde die wordt toegekend aan het verrichten van betaald werk. Mede afhankelijk van ontwikkelingen in de wereld van werk zou daarom het belang dat wordt gehecht aan de inclusieve arbeidsmarkt, in de nabije toekomst kunnen veranderen.

In de derde paragraaf wordt vanuit verschillende invalshoeken naar de ontwikkeling van de inclusieve arbeidsmarkt in het recente verleden gekeken en naar de rol van technologische innovaties daarbij. Deze ontwikkeling vormt een winstwaarschuwing voor al te overspannen verwachtingen ten aanzien van de realisatie van het ideaal van een inclusieve arbeidsmarkt in de toekomst.

Zoals in de vierde paragraaf zal worden toegelicht, valt desalniettemin te verwachten dat de inclusieve arbeidsmarkt ook in de nabije toekomst wel op de agenda zal blijven staan en dus aandacht zal blijven vragen van werkgevers, werknemers, de overheid en onderwijsinstellingen.

In de slotparagraaf worden mogelijke consequenties van deze analyse verkend voor Hogeschool Rotterdam. Betoogd zal worden dat zowel vakoverstijgende als actuele vakgerelateerde technologische ontwikkelingen een vaste plek in het curriculum van alle opleidingen verdienen, alsmede de basisvaardigheid om over te verwachten continue innovaties blijvend te kunnen leren en reflecteren. Daarmee ontstaan ook kansen om onderwijsaanbod voor werkenden te ontwikkelen in het kader van levenslang leren. Ten tweede komt de vraag aan bod hoe bevorderd kan worden dat (aankomend) hbo-opgeleide professionals als belangrijke 'agents of change' zelf een rol kunnen spelen in het inclusiever maken van de toekomstige arbeidsmarkt in relatie tot technologische ontwikkelingen. Het antwoord luidt dat dit een multi- en interdisciplinair vraagstuk 'van de toekomst' betreft, waar in de volle breedte van een hogeschool relevante kennis over kan worden ontwikkeld en onderwezen, in zowel het sociale, economische, creatieve als technische domein.

## **De veranderlijke waarde van werk en de relevantie van een inclusieve arbeidsmarkt**

De inclusieve arbeidsmarkt is te beschouwen als een (veranderlijke) waarde, die behelst dat zoveel mogelijk mensen naar vermogen moeten kunnen deelnemen aan de arbeidsmarkt en dat niemand ongewenst wordt uitgesloten van de arbeidsmarkt. De overheid heeft als grondwettelijke taak om voor voldoende werkgelegenheid te zorgen. Ook een groot deel van kwetsbare groepen op de arbeidsmarkt ambieert een betaalde baan. Het arbeidsethos onder zowel werkenden als niet-werkenden is hoog (Van Echtelt, 2010). Het gevolg van deze waarde is wel, dat juist kwetsbare groepen zonder betaald werk zich uitgesloten voelen en minder gewaardeerd, zelfs als ze op allerlei onbetaalde manieren maatschappelijk actief zijn. Werkloosheid is daarmee niet alleen een economisch probleem, maar ook een sociaal vraagstuk met impact op welzijn en gezondheid van mensen met minder kansen op waardevol werk. Bevordering van een inclusieve arbeidsmarkt dient dus zowel economische als bredere maatschappelijke doelen.

Toch is de waarde van werk geen constante en er zijn indicaties dat de waarde van werk aan het veranderen is na drie decennia waarin onder aansporing van onder meer een invloedrijk rapport van de WRR (WRR, 1990) de focus lag op 'werk, werk, werk'.

Conen (2020) laat bijvoorbeeld zien dat werken voor Nederlanders op de 'vierde plaats' komt, na gezin, vrienden en bekenden en vrije tijd. Werk staat voor Nederlanders minder centraal dan voor inwoners in veel andere landen. Bovendien wordt een goede balans tussen werk en overige taken en ambities steeds belangrijker gevonden en zijn Nederlanders kwaliteit van werk in de loop van de tijd steeds belangrijker gaan vinden. Flexibel werk komt bijvoorbeeld steeds vaker negatief in de aandacht in relatie tot de kwaliteit van werk en de inkomenszekerheid die werk wordt geacht te bieden. De verwachtingen van wat werk moet bieden zijn met andere woorden aangescherpt. Bovendien worden andere activiteiten, zoals zorgtaken en vrijwilligerswerk, van steeds groter belang gevonden.

Een andere indicatie voor een mogelijk veranderende centraliteit van betaald werk als route naar sociale inclusie, vormen de in de laatste jaren opnieuw opgeleefde discussies over het basisinkomen, een door de overheid

te verstrekken inkomen zonder dat daar werk of een verplichting om werk te zoeken tegenover staat. Hoewel het op dit moment erg onwaarschijnlijk lijkt dat een basisinkomen op afzienbare tijd echt ingevoerd zal gaan worden, laten de debatten zien dat een samenleving niet primair rondom betaald werk georganiseerd hoeft te worden. Voorstanders zien het basisinkomen onder meer als een ideale voorziening voor economische herverdeling en armoedebestrijding, als prikkel voor een hogere kwaliteit van werk en als mogelijkheid om andere vormen van participatie mogelijk te maken. Het basisinkomen zou ook beter passen bij een meer ecologisch verantwoorde vorm van economische ontwikkeling. Last but not least zou het basisinkomen een oplossing kunnen bieden voor het verdwijnen van werk door automatisering, doordat de koppeling tussen werk en inkomenszekerheid losgeknipt zou worden. Tegenstanders zien het vooral als een lastenverzwarend instrument dat werken voor een inkomen onaantrekkelijker maakt en tot welvaartsdaling zal leiden.

Het maatschappelijk belang van een inclusieve arbeidsmarkt en de waarde van werk zijn zoals deze voorbeelden laten zien, communicerende vaten. Als alternatieve vormen van maatschappelijke deelname hoger gewaardeerd worden en werk minder 'waarde' oplevert voor de werkenden, zal dit belang als minder worden ervaren. Zolang betaald werk als de belangrijkste route naar maatschappelijke deelname wordt beschouwd, zal de inclusieve arbeidsmarkt aandacht blijven vragen om te voorkomen dat groepen sociaal uitgesloten raken.

## **De ontwikkeling van de inclusieve arbeidsmarkt in het recente verleden**

Debatten over de waarde van werk kunnen niet los worden gezien van ontwikkelingen in de vraag op de arbeidsmarkt en feitelijke kansen en mogelijkheden die de arbeidsmarkt biedt aan verschillende groepen. In hoeverre is de arbeidsmarkt daadwerkelijk inclusiever geworden in de afgelopen decennia, gegeven de hoge ambities op dat vlak?

Het korte antwoord op deze vraag is dat een hoge mate van inclusiviteit van de arbeidsmarkt bepaald geen vanzelfsprekendheid is gebleken. Om uiteenlopende redenen heeft rond de miljoen in Nederland woonachtige volwassenen überhaupt geen toegang (meer) tot betaald werk (CBS, statline). Een niet precies te bepalen deel van de werkenden heeft weliswaar

werk, maar met onvoldoende kwaliteit in termen van inkomens- en baan zekerheid en aansluiting bij individuele wensen en mogelijkheden. Hoewel deze werkenden deelnemen aan de arbeidsmarkt, moet worden betwijfeld of werk hen alle positieve opbrengsten biedt die vaak aan werk worden toegedicht. Discriminatie op huidskleur of migratieachtergrond is verder een hardnekkig verschijnsel op de arbeidsmarkt gebleken, dat de inclusiviteit negatief beïnvloedt, maar waartegen nog geen passende remedie is gevonden (Baert, 2018).

Tegelijkertijd groeien, nog los van de gevolgen van COVID-19, onzekerheden op de arbeidsmarkt, met name door de combinatie van flexibilisering en technologische ontwikkelingen die de aard en relevantie van toekomstig werk sterk zullen beïnvloeden. Deze technologische ontwikkelingen worden wel aangeduid met de vierde industriële revolutie: de razendsnelle ontwikkeling van internet, robotica, kunstmatige intelligentie en data-analyse als gevolg van exponentieel groeiende rekenkracht van ICT (Wang & Siau, 2019).

### **Polarisatie en flexibilisering**

Gelderblom, Hek, Gravesteyn, Toorn en Prince (2019) identificeren in hun verkenning van de arbeidsmarkt in de regio Rijnmond twee in dit verband relevante regionale trends die ook in landelijke trendanalyses van het CBS en CPB zijn terug te zien: polarisatie en flexibilisering. Beide trends ondermijnen de inclusiviteit van de arbeidsmarkt. Ze zijn deels gerelateerd aan technologische ontwikkelingen.

Polarisatie verwijst naar de trend dat werkgelegenheid op hogere en lagere beroepsniveaus groeit ten opzichte van de middenniveaus, waar de werkgelegenheid daalt of stagneert. De consequentie is dat in algemene zin de arbeidskansen voor beroepskrachten op verschillende opleidingsniveaus zich het afgelopen decennium verschillend hebben ontwikkeld, met name ten nadele van de kansen van middelbaar opgeleiden. Overigens zijn daarbij wel grote verschillen tussen verschillende beroepen zichtbaar, zoals bijvoorbeeld een actueel tekort aan technici, zorgmedewerkers en, heel concreet, aan asfalteerders laat zien.

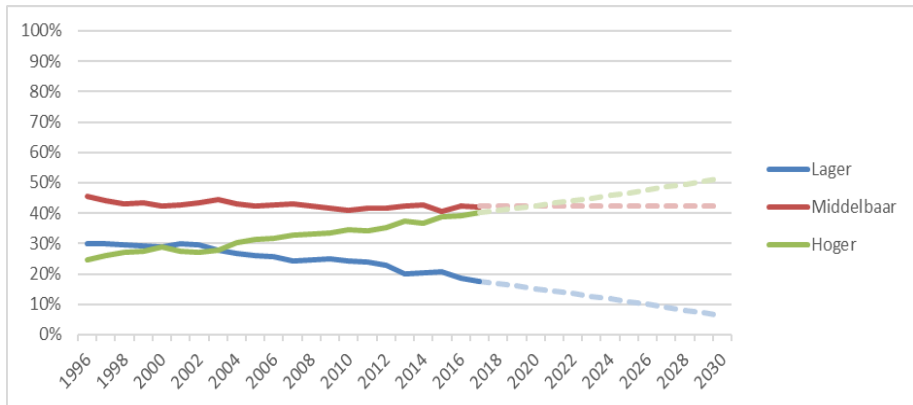
Polarisatie is waarschijnlijk sterk gerelateerd aan technologische ontwikkelingen die:

- verdere automatisering van routinematig werk mogelijk maken;
- leiden tot het ontstaan van nieuwe banen en beroepen die vooral hogere cognitieve vaardigheden vragen;
- dienstverlenend en productiewerk op de laagste beroepsniveaus vooralsnog relatief ongemoeid laten omdat dit (vooralsnog) niet goed te automatiseren is (zoals werk in de tuinbouw, horeca en schoonmaakwerk).

Daarnaast leiden technologische ontwikkelingen tot veranderingen in bestaande banen, waardoor eisen aan werknemers die deze banen vervullen, veranderen, vaak samengevat onder de noemer '21<sup>e</sup>-eeuwse vaardigheden' (Bakhshi, Downing, Osborne & Schneider, 2017).

Gelderblom et al. (2019) maken de samenhang tussen technologische ontwikkelingen en polarisatie aannemelijk. Zij observeren namelijk voor Zuid-Holland in de periode 2003-2017 een groei in de werkgelegenheid in sectoren met werk dat tot op heden slecht te routiniseren was, zoals werk in de ICT, de zakelijke dienstverlening en de zorg. Tegelijkertijd zien zij een daling van de werkgelegenheid in sectoren waar automatisering van routinematig werk wel plaatsvond, zoals in de industrie, transport en logistiek en de bouw. Polarisatie door technologische ontwikkelingen is een voorbeeld van wat ook wel 'skill biased change' wordt genoemd, veranderingen op de arbeidsmarkt die verschillend uitpakken voor werknemers met verschillende opleidingen en vaardigheden. De inclusiviteit van de arbeidsmarkt vermindert hierdoor, aangezien de kansongelijkheid in relatie tot opleidingsniveau toeneemt. Een belangrijke kanttekening hierbij is wel dat Gelderblom et al. in de regio óók een stijging van het opleidingsniveau zien (zie figuur 1), waardoor het aandeel relatief kansrijkere hoger opgeleiden in de beroepsbevolking al jaren toeneemt. Een deel van de regionale beroepsbevolking ontwikkelt zich dus mee met de veranderende eisen, maar een deel slaagt hier vooralsnog minder in.

Figuur 1: Prognose opleidingsniveau beroepsbevolking Zuid-Holland



Bron Gelderblom et al. (2019).

De tweede grote regionale trend betreft flexibilisering van arbeidsrelaties, die net als op landelijk niveau zichtbaar is in een sterke groei van de groep werknemers met flexibele arbeidskrachten en zzp'ers. Tussen 2003 en 2017 steeg in de regio het aandeel van deze groep in de totale groep werkenden van 22 naar 35 procent, dus van een op de vijf naar een op de drie werkenden. Flexibilisering wordt in beschikbare analyses niet direct verbonden aan technologische ontwikkelingen, maar wel aan de inclusiviteit van de arbeidsmarkt. Met name relatief laag opgeleide werknemers in flexibele arbeidsrelaties blijken gemiddeld minder tevreden over hun werk dan werknemers met vaste banen. Ook de coronacrisis laat zien hoe kwetsbaar flexwerkers zijn. Bovendien blijkt slechts een deel na verloop van tijd door te groeien naar meer zeker werk, waardoor een aanzienlijk deel langere tijd niet de zekerheden ervaart die traditioneel aan het hebben van een baan werden toegedicht (Mattijssen, Pavlopoulos & Smits, 2018). Het hebben van een baan is daarmee niet vanzelfsprekend synoniem meer aan het hebben van waardevol werk en een bijdrage aan ervaren sociale inclusie.

### Arbeidskansen van kwetsbare groepen

De geschetste trends van polarisatie en flexibilisering betreffen de arbeidsmarkt als geheel, dus de hele beroepsbevolking en alle banen. De discussie over de inclusieve arbeidsmarkt richt zich echter veelal vooral op de kansen van specifieke kwetsbare groepen die in de overall trends niet altijd zichtbaar zijn. De kwetsbare groepen die in het debat de meeste aandacht



hebben gekregen, betreffen de laagopgeleide werknemers en werklozen met een (structurele) arbeidsbeperking en bijstandsgerechtigden.

De afgelopen tien jaar is overheidsbeleid zich intensief gaan richten op verhoging van de arbeidsparticipatie van deze groepen, zowel door aanpassingen in de sociale zekerheid (arbeidsongeschiktheidsregelingen, Participatiewet) als via beleid dat werkgevers moet stimuleren om meer mensen met een kwetsbare positie aan te nemen (zoals via de banenafpraak, waarin werkgevers onder dreiging van boetes hebben afgesproken tot 2026 125.000 banen te creëren voor mensen met een erkende arbeidsbeperking).

De resultaten van dit beleid zijn wisselend, maar overall niet heel erg positief vanuit het perspectief van een meer inclusieve arbeidsmarkt. Voortgangsrapportages laten weliswaar zien dat tot 2020 (pre-corona) het scheppen van nieuwe banen in het kader van de banenafpraak op schema lag. Bovendien blijkt uit de evaluatie van de Participatiewet (Echtelt et al., 2019) dat kansen op werk van jonggehandicapten sinds de invoering van de Participatiewet zijn toegenomen. Maar voor mensen die voorheen toegang hadden tot de sociale werkvoorziening en voor bijstandsgerechtigden zijn kansen nauwelijks toegenomen. Verder blijken met name lageropgeleiden, die ruim vertegenwoordigd zijn onder kwetsbare groepen, bovenmatig afhankelijk van flexibel en onzeker werk (Echtelt et al., 2019).

In hoeverre de ontwikkeling van kansen op betekenisvol werk voor deze kwetsbare groepen samenhangt met genoemde technologische ontwikkelingen is niet eenduidig te herleiden uit beschikbaar onderzoek.

Een groot deel van de bijstandsgerechtigden en arbeidsbeperkten met psychische beperkingen is laagopgeleid en afhankelijk van werk op lagere beroepsniveaus. Zoals we zagen is dat werk dat tot op heden relatief weinig beïnvloed is door technologische ontwikkelingen, wat zou kunnen betekenen dat technologische ontwikkelingen als zodanig de kansen van kwetsbare groepen in het recente verleden beperkt beïnvloed hebben. Tegelijkertijd benadrukken verschillende onderzoeken wel dat ook op lagere beroepsniveaus digitale vaardigheden steeds belangrijker worden en aandacht vragen. Als kwetsbare groepen niet in staat zijn om deze vaardigheden up- to-date te houden, zou dat hun kansen dus kunnen verkleinen.

Een aantal recente onderzoeken laat ook voorbeelden zien waar technologie

de kansen van mensen met arbeidsbeperkingen kan vergroten. Nieuwe technologie biedt bijvoorbeeld nieuwe mogelijkheden ter ondersteuning van de uitvoering van werk, waardoor arbeidsbeperkingen veel minder een feitelijke beperking gaan vormen. Hierbij valt te denken aan verlichting van fysiek werk via exoskeletten of het op maat werkinstructies geven aan licht verstandelijk beperkten via augmented-reality-toepassingen (Fermin, Looze & Hazelzet, 2019). Syurina et al. (2018) laten zien hoe serious gaming nieuwe mogelijkheden biedt om voor werk relevante vaardigheden te ontwikkelen. Dit betreft dus voorbeelden waar technologie de inclusiviteit van de arbeidsmarkt kan ondersteunen.

### **Werkgevers en de inclusieve arbeidsmarkt**

Het streven naar een inclusieve arbeidsmarkt is onhaalbaar zonder werkgevers die binnen hun bedrijven kansen willen en kunnen bieden aan een diverse groep aan werknemers. Het is de afgelopen jaren echter niet vanzelfsprekend gebleken dat werkgevers aan dit streven willen en kunnen bijdragen. Centraal staat de vraag of het aannemen van een diverse groep werknemers, inclusief werknemers met beperkingen, past in de bedrijfsstrategie en het businessmodel van bedrijven. De Algemene Werkgeversvereniging AWWN benoemt een aantal potentiële voordelen van inclusief werkgeverschap, variërend van het beter benutten van de arbeidsmarkt tot een grotere maatschappelijke legitimiteit (AWVN, 2016). Businessmodellen en bijpassende hrm-strategieën blijken in de praktijk echter te variëren (Koster, 2020), waardoor dergelijke voordelen niet voor elk bedrijf even interessant zijn.

Al dan niet onder invloed van het bredere maatschappelijke debat over inclusiviteit en eerder genoemd overheidsbeleid dat hierop actief aanstuurt, is er de laatste jaren wel toenemende belangstelling voor 'inclusief werkgeverschap' zichtbaar. Onderzoeken laten zien dat steeds meer bedrijven breder willen kijken dan bedrijfseconomische overwegingen in de smalle, klassiek-economische zin waarin alleen naar arbeidskosten en productiviteit wordt gekeken. De krapte op de arbeidsmarkt (tot aan Covid-19) dwong werkgevers ook in zekere zin om zo breed mogelijk te zoeken naar geschikte kandidaten, inclusief naar kandidaten die niet een op een in het gezochte profiel pasten.

Toch blijkt slechts een beperkt deel van de werkgevers in de praktijk feitelijk bereid en in staat om het beleden belang van inclusiviteit om te zetten in acties

om het eigen bedrijf daadwerkelijk inclusiever te maken (Echtelt et al., 2019; Hazelzet, Putnik, Otten, Goudswaard & Blonk, 2017). Dit hangt deels samen met het feit dat werkgevers zich onvoldoende gefaciliteerd voelen om werknemers in dienst te nemen die meer of andere aandacht en ondersteuning vragen dan de werkgevers gewend zijn te bieden. Bij veel werkgevers is een discrepantie zichtbaar tussen het enerzijds onderschrijven van de waarde van inclusiviteit en het anderzijds achterwege blijven van concrete stappen om volgens die waarde het bedrijf 'te runnen'. Bovendien lijken eisen van werkgevers aan werknemers in termen van competenties en productiviteit almaar te stijgen, wat de mogelijkheden voor kwetsbare groepen vermindert.

Een zeker in de grootstedelijke context relevante ontwikkeling in dit verband is verder de groei van het aantal sociale ondernemingen, die het realiseren van bedrijfsmatige en maatschappelijke doelen beogen te combineren. Veel sociale ondernemingen bieden passend werk of een passende opstap naar werk voor kwetsbare groepen en dragen daarmee bij aan de ontwikkeling van een inclusieve arbeidsmarkt. Ze zijn ook te beschouwen als proeftuinen waar geëxperimenteerd kan worden met het op maat bieden van werk en begeleiding daarbij, aan uiteenlopende groepen die nog niet de stap naar een regulier bedrijf willen of kunnen zetten waarin productiviteitseisen leidend zijn. Hoewel exacte cijfers hierover ontbreken, lijkt het aandeel banen bij sociale ondernemingen op de totale werkgelegenheid echter nog zeer beperkt, ook gegeven het doorgaans kleinschalige karakter van deze ondernemingen. Een echte 'doorbraak' naar een inclusieve arbeidsmarkt zal dan ook vooral van 'reguliere' werkgevers moeten komen.

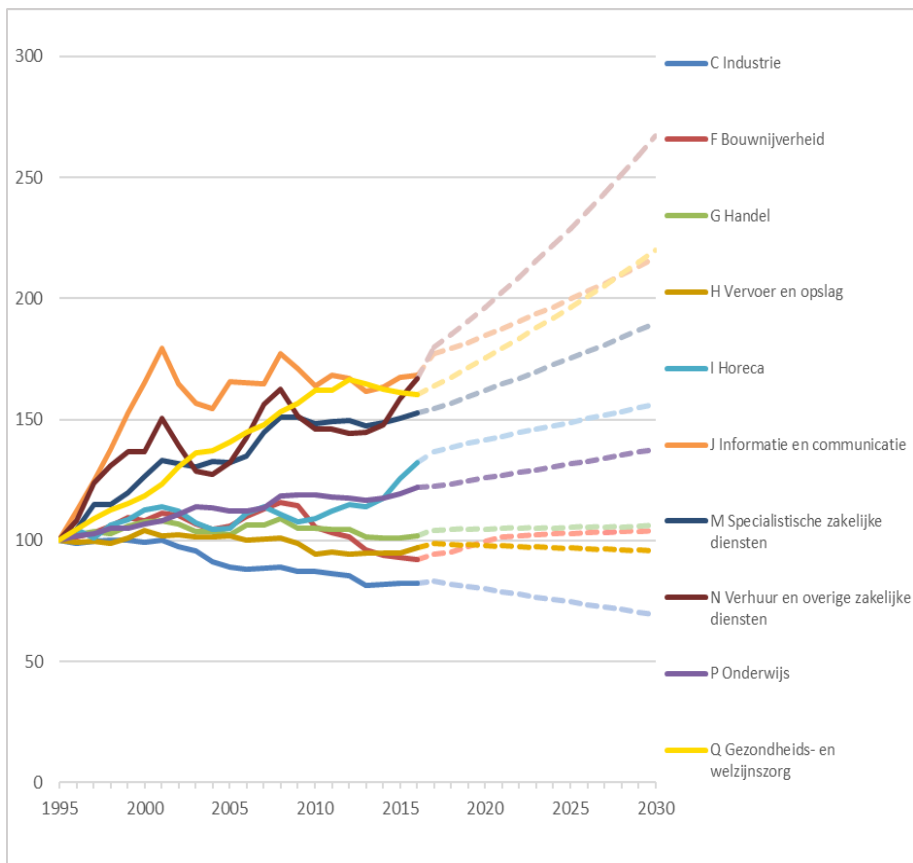
## **De inclusieve arbeidsmarkt van 2030**

Uit de voorgaande beschouwing van het recente verleden van de inclusieve arbeidsmarkt moge blijken dat de inclusieve arbeidsmarkt een weerbaarstig ideaal is. De waarde van werk is minder vanzelfsprekend geworden: betaald werk heeft voor steeds meer mensen vooral waarde als het een daadwerkelijk waardevolle bezigheid betreft en niet (te veel) ten koste gaat van andere prioriteiten. Maar de arbeidsmarkt kan dergelijk werk niet voor iedereen (meer) bieden. En werkgevers omarmen tot op zekere hoogte weliswaar het ideaal van de inclusieve arbeidsmarkt, maar handelen nog altijd slechts in bescheiden mate naar dit ideaal. De toegankelijkheid van de arbeidsmarkt voor kwetsbare groepen is nauwelijks verbeterd en voor sommige groepen, zoals de werknemers van de voormalige sociale werkvoorziening, zelfs

verslechterd. Technologische ontwikkelingen hebben de toegankelijkheid van werk voor bepaalde groepen op de arbeidsmarkt verminderd, maar er zijn ook voorbeelden waar technologie juist nieuwe mogelijkheden biedt.

In hoeverre kunnen uit dit recente verleden trends worden geëxtrapoleerd naar de meer of minder inclusieve arbeidsmarkt van de nabije toekomst?

De verwachting (van voor corona) is dat de werkgelegenheid in de meeste sectoren blijft groeien, ook in de regio Zuid-Holland (figuur 2).



Figuur 2. Prognoses groei werkgelegenheid per sector Zuid-Holland (1995=100)

Bron: Gelderblom et al. (2019)

Wel verwachten onderzoekers dat veel banen zoals die nu bestaan, zullen verdwijnen of (verder) zullen veranderen (Arntz, Gregory & Zierahn, 2016; Bakens, Bijlsma, Dijkman, Fouarge & de Lombaerde, 2019; PWC, 2018; Went,

Kremer & Knottnerus, 2015). Routinematige werkzaamheden zullen volgens hen steeds verder kunnen worden geautomatiseerd, maar ook steeds meer analytisch en cognitief werk zal door kunstmatige intelligentie kunnen worden overgenomen of versterkt. Van werk dat sociale, communicatieve en/of creatieve vaardigheden vereist, verwachten de meeste analyses niet dat dit op afzienbare tijd succesvol kan worden overgenomen door 'machines'.

Maar zeker zijn dergelijke ontwikkelingen allerminst. De ontwikkeling van de arbeidsmarkt is niet als een rechtlijnig proces vanuit het verleden te voorspellen, door tegenstrijdige prikkels, onvoorziene ontwikkelingen en 'feedback'-loops. Er kunnen correctiemechanismen optreden als blijkt dat bepaalde ontwikkelingen tot onwenselijke maatschappelijke gevolgen leiden.

Recente scenariostudies die relevant zijn voor inzicht in de toekomst van de inclusieve arbeidsmarkt leggen dan ook verschillende accenten en lijken deels al weer aan herziening toe.

Kossen, Albayrak en Kraaijeveld (2016) verwachtten in 2016 bijvoorbeeld dat technologische ontwikkeling tot krimp van de werkgelegenheid zou leiden en tot ontwikkeling van de platformeconomie. Onzeker voor hen was wat dit zou betekenen voor het belang van betaald werk en het belang van de onderneming als belangrijkste organisatievorm. Zij kwamen daarom tot vier scenario's voor de structurering van de arbeidsmarkt: ontspannen netwerken, gedreven netwerken, ontspannen ondernemingen en gedreven ondernemingen. Inmiddels groeit de maatschappelijke kritiek op de platformeconomie. Van daling van de werkgelegenheid is voornamelijk nog geen sprake (behoudens effecten van Covid-19). De laatste jaren is verder op verschillende manieren paal en perk gesteld aan de flexibilisering van de arbeidsmarkt vanwege onwenselijke geachte effecten hiervan. Zowel in de VS als Europa ontstaat steeds meer discussie over de macht van grote techbedrijven (die technologische ontwikkelingen aanjagen).

De Vries en Toet (2019) schetsen voor de regio Rijnmond langs andere dimensies vier andere mogelijke scenario's voor de economie. Zij beschouwen het tempo van technologische vooruitgang en de mate van verdere sociale ongelijkheid in de regio als belangrijkste kernonzekerheden. Zij komen op basis daarvan tot de volgende scenario's: *high tech harmony*,

verdeelde vooruitgang, duurzamer doormodderen en traditionele tweedeling. Interessant daaraan is dat zij daarmee wijzen op het feit dat technologische innovatie op regionaal niveau anders zou kunnen verlopen dan op macroniveau. Bovendien onderscheiden zij nadrukkelijk een scenario (traditionele tweedeling) waarin de regionale arbeidsmarkt niet inclusiever zal worden.

De coronacrisis die in deze analyses niet werd voorzien, heeft verder laten zien hoe onverwachte disruptieve gebeurtenissen dergelijke ontwikkelingen plotseling kunnen verstoren of ombuigen. Zeker op korte termijn gaat deze crisis ten koste van banen die afhankelijk zijn van intermenselijke contacten, zoals in de horeca en evenementenindustrie. Eerder werd verwacht dat deze banen juist veilig zouden zijn doordat ze slecht te automatiseren zijn. Voorstelbaar is dat ook klimaatverandering of oplaaierende geopolitieke conflicten opnieuw tot onverwachte disrupties kunnen leiden, die een – vooraf slecht voorspelbare – impact op de veerkracht van de arbeidsmarkt zullen hebben.

Deze ontwikkelingen en scenario's roepen ook de vraag op hoe de waardering voor 'werken' en 'niet werken' zich zal ontwikkelen. In een scenario waarin toegang tot betekenisvol werk onzekerder wordt, is denkbaar dat de waardering voor andere vormen van maatschappelijke deelname verder toeneemt en het belang dat aan betaald werk wordt gehecht, vermindert. Daarmee zouden meerdere als volwaardig geaccepteerde routes naar een inclusievere samenleving ontstaan, die voor een diverse bevolking ook meer mogelijkheden zou bieden. Het draagvlak voor een basisinkomen zou daardoor vergroten en het ideaal van de inclusieve arbeidsmarkt zou aan belang inboeten.

Maar zolang er ook grote tekorten op de arbeidsmarkt blijven bestaan in vitale sectoren zoals zorg, onderwijs en techniek, lijkt het realistischer om te verwachten dat het belang dat wordt toegedicht aan arbeidsparticipatie, voorlopig niet zal verminderen. Dat betekent dat aandacht voor een inclusieve arbeidsmarkt ook de komende tien jaar van belang blijft, om te voorkomen dat grote groepen uitgesloten raken door gebrek aan kansen op betekenisvol werk. Ook in de regio Rijnmond zal dit thema aandacht blijven vragen, gegeven de relatief lage arbeidsparticipatie in combinatie met de nog altijd relatief grote groep mensen die om uiteenlopende redenen een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt hebben.

Technologie heeft zoals uit voorgaande beschouwing bleek een januskop waar het de inclusiviteit van de arbeidsmarkt betreft: technologie kan kansen van kwetsbare groepen zowel verkleinen als vergroten. Als vanuit dit besef bewuste investeringen plaatsvinden in technologische ontwikkelingen zouden kansen voor specifieke groepen kunnen vergroten, bijvoorbeeld door de belasting door werk te verminderen of ondersteuning bij de uitvoering van werk (deels) te automatiseren. Technologie die vooral wordt ingezet om arbeid overbodig te maken, of om arbeid strikter te kunnen controleren en beheersen door allerlei monitoring systemen, zal de inclusiviteit juist bedreigen.

## **Hbo'ers en de inclusieve arbeidsmarkt in digitale, toekomstige tijden**

In de regio Rijnmond betreden jaarlijks ongeveer 5500 hbo-afgestudeerden de arbeidsmarkt (CBS, statline). Wat impliceren de geschetste ontwikkelingen voor deze hbo'ers en het hbo-onderwijs? In algemene zin worden hbo'ers niet als de grootste risicogroep gezien op de arbeidsmarkt. De werkgelegenheid voor hogeropgeleiden blijft, zoals we zagen, naar verwachting stijgen. Toch vraagt de inclusieve arbeidsmarkt van de toekomst om een aantal redenen wel degelijk gerichte aandacht van hbo'ers en het hbo-onderwijs. Want als het hbo-onderwijs zich onvoldoende rekenschap geeft van de veranderende vraag op de arbeidsmarkt, kunnen ook hbo'ers kwetsbaarder worden op de arbeidsmarkt. De arbeidsmarktkwalificerende functie van het hbo zou daarmee onder druk kunnen komen te staan. Deze hbo-opgeleide professionals spelen als *'agents of change'* bovendien zelf een rol in de vormgeving van een inclusieve toekomstige arbeidsmarkt. Voor het hbo ligt hier vanuit zijn beroepskwalificerende functie zowel een kans als een verantwoordelijkheid om studenten hierop adequaat voor te bereiden.

Ten eerste speelt hierbij de vraag hoe hbo-studenten optimaal kunnen blijven worden voorbereid op hun deelname aan de arbeidsmarkt, gegeven de te verwachten blijvende dynamiek en onzekerheden in hun beroepsvelden. Vakoverstijgende (sociale) vaardigheden, flexibiliteit en creativiteit zullen steeds belangrijker worden (Peters, 2017). Daarnaast zal het kunnen aanleren en gebruiken van nieuwe technologieën in veel banen een steeds centralere competentie worden. Het initiële beroepsonderwijs zal samen met de beroepspraktijk voor deze competenties een degelijke basis moeten kunnen leggen. Al langer geagendeerde algemene competenties, zoals lerend vermogen en onderzoekend vermogen, zullen naast overdracht van

vakkennis steeds meer aandacht vragen in het hbo-onderwijs. Daarnaast zullen (vakgerelateerde) actuele technologische ontwikkelingen aandacht in het curriculum van in principe alle opleidingen vragen, alsmede de basisvaardigheid om nieuwe ontwikkelingen aan te kunnen blijven leren. Vanuit het perspectief van een inclusieve arbeidsmarkt verdienen daarbij overigens ook de maatschappelijke implicaties van technologische innovaties en het leren reflecteren op die implicaties, aandacht in het onderwijs. In veel opleidingen is dit anno 2020 nog relatief onontgonnen terrein, dus hier valt veel innovatiewerk te verrichten.

Ten tweede wordt levenslang leren in een flexibele en snel veranderende arbeidsmarkt steeds belangrijker (WRR, 2013). De vraag van werkenden naar (modulair) post-initieel onderwijs en omscholing zal daarom ook op hbo- en post-hbo-niveau toenemen. Dit biedt een grote kans voor hbo-instellingen, niet in de laatste plaats voor opleidingen die met dalende studentenaantallen worden geconfronteerd in het initiële onderwijs. Bovendien biedt post-initieel onderwijs voor werkenden een goede kans voor verbinding van het initiële onderwijs met beroepspraktijken waarvoor wordt opgeleid, bijvoorbeeld via gezamenlijke *'learning communities'* waarin (aankomend) professionals op verschillende niveaus gezamenlijk leren en innoveren.

Ten slotte spelen hbo-professionals door hun sleutelrol in bedrijven en organisaties al dan niet bewust ook een grote rol in de verdere ontwikkeling van een meer of minder inclusieve arbeidsmarkt. Bijvoorbeeld door hun betrokkenheid bij de besluitvorming over nieuwe technologieën, bij het vormgeven van arbeidsorganisaties, bij de begeleiding van kwetsbare groepen of door het zelf ontwikkelen van nieuwe technologieën die een impact op de arbeidsmarkt hebben. Interessant zou daarom zijn om rond het thema 'professionals voor een inclusieve arbeidsmarkt' gericht onderwijs te organiseren, bijvoorbeeld in een minor+, zodat startend professionals leren bewust(er) om te gaan met hun eigen rol in de ontwikkeling van een inclusieve arbeidsmarkt. Een dergelijk thema leent zich bij uitstek voor samenwerking in vakdiscipline-overstijgend onderwijs op een maatschappelijk relevant thema, met inbreng uit de volle breedte van de hogeschool, dus zowel het sociale, economische, creatieve als technische domein. Bovendien leent het onderwerp zich goed voor ontwerpgericht praktijkonderzoek, waarbinnen studenten in concrete organisaties bijvoorbeeld producten kunnen ontwikkelen en onderzoeken die de inclusiviteit van de betreffende werkomgeving vergroten.



## Bronnen

- Arntz, M., Gregory, T., & Zierahn, U. (2016). *The risk of automation for jobs in OECD countries*. Verkregen van Paris: [https://www.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/the-risk-of-automation-for-jobs-in-oecd-countries\\_5jz9h56dvq7-en](https://www.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/the-risk-of-automation-for-jobs-in-oecd-countries_5jz9h56dvq7-en)
- AWVN (2016): <https://www.awvn.nl/inclusief/zelfcoach/toegevoerde-waarde-van-inclusief-werkgeven/>
- Baert, S. (2018). Hiring discrimination: an overview of (almost) all correspondence experiments since 2005. In *Audit studies: Behind the scenes with theory, method, and nuance* (pp. 63–77): Springer.
- Bakens, J., Bijlsma, I., Dijkman, S., Fouarge, D., & de Lombaerde, G. (2019). *De arbeidsmarkt naar opleiding en beroep tot 2024*. Verkregen van: [https://cris.maastrichtuniversity.nl/portal/files/38381517/ROA\\_R\\_2019\\_7\\_ANOB2024.pdf](https://cris.maastrichtuniversity.nl/portal/files/38381517/ROA_R_2019_7_ANOB2024.pdf)
- Bakhshi, H., Downing, J. M., Osborne, M. A., & Schneider, P. (2017). *The future of skills employment in 2030*. Verkregen van: [https://www.nesta.org.uk/sites/default/files/the\\_future\\_of\\_skills\\_employment\\_in\\_2030\\_0.pdf](https://www.nesta.org.uk/sites/default/files/the_future_of_skills_employment_in_2030_0.pdf)
- Beer, P. de (2001). *Over werken in de postindustriële samenleving*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- CBS, statline: <https://opendata.cbs.nl/statline/#/CBS/nl/dataset/71493ned/table?ts=1597740597251>
- Conen, W. (2020). *Waarde van werk in Nederland*. Verkregen van: <https://www.wrr.nl/publicaties/working-papers/2020/01/15/waarde-van-werk-in-nederland>
- De Vries, M., & Toet, J. (2019). *Hoe ziet Rotterdam er in 2035 uit?* Verkregen van: <https://evr010.nl/evr-2019/economische-ontwikkeling/hoe-ziet-rotterdam-er-2035/>
- Echtelt, P. van, Sadiraj, K., Hoff, S., Muns, S., Karpinska, K., Das, D., & Versantvoort, M. (2019). *Eindevaluatie van de Participatiewet*. Verkregen van: [https://www.scp.nl/Publicaties/Alle\\_publicaties/Publicaties\\_2019/Eindevaluatie\\_van\\_de\\_Participatiewet](https://www.scp.nl/Publicaties/Alle_publicaties/Publicaties_2019/Eindevaluatie_van_de_Participatiewet)
- Engbersen, G., Kremer, M., Went, R., & Boot, A. (2020). *Het betere werk. De nieuwe maatschappelijke opdracht. WRR rapport 102*. Verkregen van: <https://www.wrr.nl/publicaties/rapporten/2020/01/15/het-betere-werk>
- Fermin, B., Looze, M. de, & Hazelzet, A. (2019). *Kansen van technologie voor mensen met een arbeidsbeperking. Ervaringen uit pilots bij sociale werkbedrijven*. Verkregen van: <https://repository.tudelft.nl/view/tno/uuid:ae66bd09-45d1-423b-b52e-e6dcf2ca032a>
- Gelderblom, A., Hek, P. de, Gravesteyn, J., Toorn, A.-J. van der, & Prince, Y. (2019). *Toekomst van werk. Eindrapportage*. Verkregen van: [https://www.seor.nl/Cms\\_Media/S1258-Toekomst-van-werk.pdf](https://www.seor.nl/Cms_Media/S1258-Toekomst-van-werk.pdf)

- Hazelzet, A., Putnik, K., Otten, W., Goudswaard, A., & Blonk, R. (2017). *Inclusief werkgeversgedrag. Een onderzoek naar factoren die samenhangen met het in dienst hebben (genomen) van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt*. Verkregen van: <https://repository.tudelft.nl/view/tno/uuid:da3c09b4-5bdf-4e5e-81c7-af95270aa297>
- Kossen, J., Albayrak, B., & Kraaijeveld, K. (2016). *Werken in de toekomst. Vier scenario's voor de organisatie van werk in Nederland in 2026*. Verkregen van: <https://www.argumentenfabriek.nl/media/2365/werken-in-de-toekomst-gehele-boek.pdf>
- Koster, F. (2020). *Arbeidsrelaties in beweging. Een overzicht van de literatuur naar de inzet van de factor arbeid*. Verkregen van Den Haag: <https://www.wrr.nl/publicaties/working-papers/2020/01/15/arbeidsrelaties-in-beweging>
- Mattijssen, L. M. S., Pavlopoulos, D., & Smits, W. (2018). Loopbanen van flexwerkers: nieuwe inzichten over werk-en inkomenszekerheid op basis van multichannel sequentieanalyse. *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 34(4), 449-464.
- Peters, M. A. (2017). Technological unemployment: Educating for the fourth industrial revolution. *Journal of Self-Governance and Management Economics*, 5(1), 25-33.
- PWC. (2018). *De toekomst van werk 2030. Een wake-upcall voor organisaties, burgers en overheid*. Verkregen van Amsterdam: <https://www.pwc.nl/nl/dienstverlening/people-and-organisation/documents/pwc-de-toekomst-van-werk-2030.pdf>
- Syurina, E., Klaassen, P., Fraaije, A., Wijk, R. van, Klein, M., Alarlan, G., & Regeer, B. (2018). *Technologie & Inclusie. De rol van technologie in arbeidsparticipatie van mensen met een licht verstandelijke beperking*. Verkregen van Amsterdam: <https://www.uwv.nl/overuwv/images/uwv-technologie-en-inclusie.pdf>
- Van Echtelt, P. (2010). *Een baanloos bestaan: De betekenis van werk voor werklozen, arbeidsongeschikten en werkenden* (9037704891). Verkregen van Den Haag: [https://www.scp.nl/Publicaties/Alle\\_publicaties/Publicaties\\_2010/Een\\_baanloos\\_bestaan](https://www.scp.nl/Publicaties/Alle_publicaties/Publicaties_2010/Een_baanloos_bestaan)
- Wanberg, C. R. (2012). The individual experience of unemployment. *Annu Rev Psychol*, 63, 369-396.
- Wang, W., & Siau, K. (2019). Artificial intelligence, machine learning, automation, robotics, future of work and future of humanity: A review and research agenda. *Journal of Database Management (JDM)*, 30(1), 61-79.
- Went, R., Kremer, M., & Knottnerus, A. (Eds.). (2015). *De robot de baas. De toekomst van werk in het tweede machinetijdperk*. Den Haag: WRR.
- WRR. (1990). *Een werkend perspectief. Arbeidsparticipatie in de jaren '90*. Verkregen van: <https://www.wrr.nl/publicaties/rapporten/1990/12/10/een-werkend-perspectief.-arbeidsparticipatie-in-de-jaren-90>
- WRR. (2013). *Naar een lerende economie. Investeren in het verdienvermogen van Nederland*. Verkregen van: <https://www.wrr.nl/publicaties/rapporten/2013/11/04/naar-een-lerende-economie>

## Auteur

### Dr. Paul van der Aa

Lector Inclusieve Arbeid,  
Kenniscentrum Talentontwikkeling



<https://www.hogeschoolrotterdam.nl/onderzoek/lectoren/talentontwikkeling/lectoren/paul-van-der-aa/>

Zijn praktijkgerichte onderzoek richt zich op de vraag hoe professionele begeleiding en ondersteuning van kwetsbare groepen en werkgevers kan bijdragen aan betere kansen van kwetsbare groepen op waardig werk op een onzekere arbeidsmarkt. Zijn onderzoeksveld betreft vooral de gemeente Rotterdam.

## Recente publicaties

- Berkel, R., & Van der Aa, P. (2019). *Versterking methodisch werken via HRM. Een kwantitatief onderzoek naar ondersteuning van professionele dienstverlening onder klantmanagers bij sociale diensten*. Verkregen van <https://www.zonmw.nl/nl/onderzoek-resultaten/preventie/programmas/project-detail/vakkundig-aan-het-werk/versterking-methodisch-werken-via-hrm/>
- Aa, P. van der (2020). Kan de uitvoering van de Participatiewet verbeterd worden? Verkregen van <https://www.sociaalweb.nl/blogs/kan-de-uitvoering-van-de-participatiewet-verbeterd-worden>
- Aa, P. van der (2020). Naar een realistisch activeringsbeleid voor kwetsbare groepen. *Socialisme en Democratie*, 77(2), 41-49.
- Aa, P. van der, & Spierings, F. (2019). Sociale professional mag wel wat minder psychologiseren. Verkregen van <https://www.socialevraagstukken.nl/sociale-professional-mag-wel-wat-minder-psychologiseren/>
- Aa, P. van der, & Van Berkel, R. (2019). *Opvattingen over 'professioneel handelen' in de uitvoering van gemeentelijke arbeidsre-integratie. Deelrapport in het kader van het onderzoek 'Versterking methodisch werken via HRM'*. Verkregen van <https://www.zonmw.nl/nl/onderzoek-resultaten/preventie/programmas/project-detail/vakkundig-aan-het-werk/versterking-methodisch-werken-via-hrm/>

- Aa, P. van der, & Van Berkel, R. (2019). *Street-level perceptions of 'professional' activation work*. Paper presented at the 3rd Conference on Street-level Research in the Employment and Social Policy Area, Copenhagen.
- Oomens, S., Aa, P. van der, Brouwers, L., & Engels, J. (2019). (Meer) aan het werk. In Y. Heerkens, A. Bieleman, H. Miedema, J. Engels, & M. Balm (Eds.), *Handboek arbeid en gezondheid* (pp. 207-247). Houten: Bohn, Stafleu, van Loghum.

Dit artikel is onderdeel van de bundel:

Gijsbertse, D. P., Van Klink, H. A., Machielse, C., & Timmermans, J. H. (Red.). (2020). *Hoger beroepsonderwijs in 2030: Toekomstverkenningen en scenario's vanuit Hogeschool Rotterdam*. Hogeschool Rotterdam Uitgeverij.

De volledige bundel is te vinden op: <https://hr.nl/hbo2030>