

# Deloitte.



## Introducing Deloitte Digital Services

We are an agency and  
a consultancy



Customer Experience Design



Digital Strategy & Marketing



Web / Mobile / eCommerce



Analytics & Big Data

### Contact

Mario Flores | marioflores@deloitte.cw | +5999 433 3352

Guido Picus | gpicus@deloitte.aw | +297 593 2490

## HUMAN RESOURCES

Wereldwijd gaan vijf miljoen banen verloren tussen nu en 2020, zo vermeldt een recent rapport van het World Economic Forum. Een ontwikkeling die wordt aangejaagd door digitalisering, robotisering en automatisering. Reizen en verzekeringen regelen we al lang zelf, machine-onderdelen rollen niet meer van de fabrieksband, maar uit de 3D-printer en de elektrische auto heeft veel minder onderdelen die onderhoud behoeven dan de traditionele auto. Reisagenten, verzekeringsadviseurs, productiemedewerkers en automonteurs zien hun banen verdwijnen.

Tekst Gofrie van Lieshout

De vaak herhaalde waarschuwing dat veel mbo-banen verdwijnen, zonder te specificeren welke, heeft geleid tot een leegloop van de middelbare beroepsopleidingen. Dat lijkt wat voorbarig te zijn geweest, nu juist voor een aantal sectoren daardoor een tekort aan vakmensen dreigt. Met name in de techniek en de zorg. Het is vooral in de financiële en administratieve hoek, waar medewerkers hun baan door de automatisering zien verdwijnen. Volgens een recent onderzoek van de Organisatie voor Economische Samenwerking en Ontwikkeling (OESO) ontstaan dankzij de automatiseringsmogelijkheden juist nieuwe banen voor laaggeschoolden waarvoor meer flexibiliteit, maar minder kennis wordt gevraagd (denk aan Uber, Deliveroo). Geen vaste banen dus, maar flexibele jobs. In het hogere segment neemt de behoefte toe aan hoogopgeleide IT-specialisten, 3D-print-engineers, orgaandesigners, robotontwerpers en socialmedia-analisten.

### Behoeftte aan generalisten met een specialisme

Op Curaçao en Aruba is van massaal verdwijnende beroepen nog geen sprake, aldus Michael Henriquez van Global Resourcing. Deze organisatie werft medewerkers voor functies in het midden-, hoger en topkader in de regio. Een aantal functies zouden door automatisering wel kunnen vervallen, geeft Henriquez aan. 'Maar vaak gaat de voorkeur uit naar de meer traditionele manier van werken. Automatisering en digitalisering maken plattere organisaties mogelijk, omdat informatie sneller en voor meer mensen toegankelijk wordt. Afdelingen of functies kunnen dan als 'tussenstation' uit de procedures. Maar dat vraagt wel vertrouwen en een gedeelde verantwoordelijkheid, wat soms nog een te grote stap is. Men houdt die meerdere schakels dan liever in stand. Een enkel bedrijf wil vanuit sociaal maatschappelijk oogpunt de ontwikkelingen vooral faseren om banen zo lang mogelijk te behouden.'

De behoefte aan kennis over IT en data neemt volgens Henriquez echter ook lokaal wel degelijk toe. Maar naar zijn mening zou er nog veel meer uit te halen zijn. 'Er investeren nog maar weinig bedrijven in socialmedia-strategieën en data-analisten, terwijl dergelijke modernisering van de bedrijfsvoering commercieel heel interessant kan zijn.'

Functies veranderen door nieuwe technologie en robotisering

Wat Henriquez ook opmerkt is dat sommige werkgevers ervan uit gaan dat digitalisering per definitie altijd verbetering betekent. 'Zij schrappen op voorhand banen zonder rekening te houden met de bedrijfscultuur en procedures waar mensen al jaren aan gewend waren. Dat kan vervelende verrassingen opleveren.' Uiteindelijk is digitalisering ook mensenwerk. Creatieve, communicatieve en analytische skills zijn daarbij essentieel.

In 2015 besteedde Coaching al aandacht aan dit onderwerp, waarbij in het artikel vooral werd ingegaan op de uitdagingen voor het onderwijs die de digitalisering met zich meebrengt. Want behalve vakken wordt van medewerkers ook verwacht dat zij competent zijn in algemene, sociale en creatieve vaardigheden, ook wel aangeduid als 21st century skills. In het onderwijs wordt daar inmiddels op ingespeeld; het thema is in nagenoeg alle schoolontwikkelingsplannen voor de komende jaren opgenomen. In hoeverre die intentie omgezet gaat worden in uitvoering zal de komende jaren blijken.

Ook bij Global Resourcing is men van mening dat vaardigheden de sleutel zijn. Echter het op waarde schatten van personeel heeft nog wel de nodige aandacht. De focus ligt nog vaak op vakken alleen, terwijl die zou moeten liggen op de juiste man/vrouw, met de juiste capaciteiten, op de juiste plek. Landen als Aruba en Curaçao zijn te klein voor veel vakinhoudelijke specialisten, is de overtuiging van Henriquez. 'Wij hebben vooral generalisten met een specialisme nodig.' Vorming en onderwijs zijn meer van invloed op onze arbeidsmarkt dan robotisering, zo is zijn overtuiging.

### Behoeftte aan flexibiliteit

Dat beroepen verdwijnen en nieuwe beroepen ontstaan is van alle tijden. In hoeverre we op Curaçao en Aruba rekening moeten houden met grote verschuivingen op korte termijn is nog maar de vraag. Uit het Arbeidskrachtenonderzoek 2016 van het CBS blijkt dat sectoren waarin de beroepsbevolking werk vindt, de laatste jaren redelijk hetzelfde zijn gebleven. Het onderzoek gaat niet in op toekomstverwachtingen. Wel onderschrijft ook dit onderzoek dat er een stijging is van werkgelegenheid voor tijdelijke arbeidskrachten en freelancers. Inhoudelijk lijkt het dus allemaal nog mee te vallen, maar dat zou zo maar eens in versnelling kunnen komen als de verwachte ontwikkelingen rondom de modernisering van de raffinaderij, het toerisme en de logistieke sector doorzetten. <

Management Team publiceerde in 2016 aan de hand van een onderzoek door Indeed in Nederland en Ierland een top 10 met 'beroepen en sectoren van de toekomst':

- 1 Cyber Security-expert
- 2 Virtual Reality- en Internet of Things-ontwikkelaar
- 3 Data Scientist
- 4 Gezondheidszorg
- 5 Digital marketing en design
- 6 Logistiek management
- 7 Human Resources
- 8 Losse klussen (de 'gig economy')
- 9 Leraren
- 10 Koks

### Meer lezen?

Central Bureau of Statistics Curaçao (CBS)

[www.cbs.cw](http://www.cbs.cw)

The future of work: A journey to 2022

Interessante analyses van HR-professionals vanuit de gedachte dat de toekomstige werkomgeving in drie typen ingedeeld kan worden. Three worlds of work: Orange (small is beautiful), Blue (corporate is king) and Green (companies care).

[www.pwc.com](http://www.pwc.com)

International Labour Organisation, een gespecialiseerde organisatie van de Verenigde Naties die zich bezighoudt met arbeidsmarkt-vraagstukken ingedeeld naar regio, met veel aandacht voor beroepen in de toekomst.

[www.ilo.org](http://www.ilo.org)