

# De taken(dis)balans in Vlaamse beroepen. Zicht op taken in beroepen op vlak van werkinhoud, -methoden en -middelen

Laura Nurski, Sarah Vansteenkiste - Steunpunt Werk, KU Leuven

## ABSTRACT

De krapte op de arbeidsmarkt is al een tijd heersend op de Vlaamse arbeidsmarkt. We verwachten bovendien dat de aanwervingsbehoefte in vele Vlaamse sectoren en beroepen de komende jaren nog verder kan oplopen (Hannon en Vansteenkiste, 2024; Neefs en Vansteenkiste, 2022). Antwoorden op deze uitdaging kunnen niet alleen komen vanuit activering, maar ook thema's als productiviteit, mobiliteit, welzijn, technologie en arbeidsorganisatie komen steeds sterker op de voorgrond. In deze studie ontleden we hoe taakvereisten verschillen in beroepen, zodat we onder meer een beter zicht kunnen bieden op hoe dit een rol kan spelen in aanwervingen en retentie. We maken daarbij berekeningen op de ad hoc module 2022 van de Enquête naar Arbeidskrachten van Statbel, die ons toelaat taken in beroepen te onderscheiden op vlak van fysieke-, intellectuele- en sociale werkinhouden, werkmethoden (autonomie of routine) en werkmiddelen (analoog versus digitaal). We brengen een analyse van hoe taakvereisten verschillen over twaalf ruimere beroepsgroepen en welke verschillen er zijn per geslacht, statuut en scholingsniveau. Vervolgens maken we een specifieke uitdieping van de taakvereisten in het beroep van leerkrachten en verpleegkundigen. Zij zijn gekend als belangrijke knelpuntberoepen, terwijl er een sterke maatschappelijke impact gekoppeld is aan het niet kunnen oplossen van deze arbeidstekorten. Onze studie wijst onder meer op de precare positie van kortgeschoolden wat taakvereisten betreft. Daarnaast duiden we er met ons onderzoek op dat in het tegengaan van arbeidstekorten het belangrijk is om ook voldoende aandacht te geven aan initiatieven rond de arbeidsvraag met daarin niet alleen een focus op de arbeidsomstandigheden, maar ook op de arbeidsinhoud.

Statbel bevroeg in 2022 ruim 17 800 Belgen tussen 15 en 74 jaar over de taken van hun job. De vragen maken deel uit van de ad hoc module bij de Enquête naar Arbeidskrachten (EAK), geharmoniseerd met de Europese Labour Force Survey. Deze ad hoc modules bevragen elk jaar een wisselend thema dat geen onderdeel is van de standaard EAK. Zo kwamen in Over.Werk al EAK ad hoc modules aan bod rond levenslang leren (Degroote, 2004) en de overgang van school naar werk (Termote & Van Trier, 2002). Het thema *werkgerelateerde vaardigheden* wordt nu voor het eerst bevroegd. Sommige ad hoc modules worden doorheen de tijd herhaald, maar op dit moment is niet geweten of deze module eveneens herhaald zal worden.

Toch is het een uitzonderlijke bron om zicht te krijgen op de taken en vaardigheden in beroepen. Nog nooit eerder werd zo'n grote representatieve steekproef in België over dit onderwerp bevroegd. Ter vergelijking, voor de OESO's eerste PIAAC Survey of Adult Skills werden in België (enkel Vlaanderen) 5463 mensen bevroegd in 2012.

Er heeft net een tweede dataverzamelingsronde plaatsgevonden waarvan de resultaten in 2024 vrijgegeven worden. Voor de tweede European Jobs & Skills Survey (EJSS) werden in België 1528 mensen bevestigd in 2018-2022 en voor de European Working Conditions Survey (EWCS) 4000 in 2021.

In deze bijdrage analyseren we de EAK ad hoc module over 'vaardigheden die verband houden met de job'. We selecteren enkel de personen wonende in het Vlaams Gewest die volgens de IAB-definitie aan het werk waren in de referentieweek, of het nu als loontrekkende of zelfstandige is (IAB staat voor Internationaal Arbeidsbureau, of ook gekend onder de Engelstalige benaming International Labour Office of ILO).

Na deze selectie bevat onze steekproef 8230 personen of 3 055 319 geëxtrapoleerd naar de totale bevolking. Hierin zitten 4248 mannen en 3982 vrouwen, 6866 werknemers en 1364 zelfstandigen, alsook kort- (1004), midden- (3388) en hooggeschoolden (3838). Voor personen met meerdere jobs hadden de vragen betrekking op de taken die deel uitmaken van het hoofdberoep. De gemiddelde leeftijd van respondenten was 43 jaar. In onze berekeningen worden de respondenten steeds gewogen, zodat ze representatief zijn voor de Vlaamse werkende en de beroepsgroepen waarin ze aan de slag zijn, en voor elk kenmerk dat we verder opnemen in onze analyse: geslacht, scholingsniveau en statuut.

## Zicht op taken op vlak van werkinhoud, -methoden en -middelen

Met de ad hoc module kunnen we zicht krijgen op de taken die Vlamingen opnemen op het werk. Meer specifiek kunnen we allereerst een beeld geven op een aantal eerder fysieke, intellectuele en sociale *werkinhoud* die mensen opnemen in hun job. Daarnaast kunnen we ook ingaan op de *werkmethoden* die Vlamingen in hun job ervaren, zijnde de autonomie en routine die ze ondervinden. Tot slot kunnen we ook iets zeggen over de *werkmiddelen*, zij het of ze eerder analoog of digitaal aan de slag gaan in hun job.

Deze taken in de ad hoc module werden gebaseerd op een taxonomie ontwikkeld door onderzoekers van Eurofound en het Joint Research Center van de Europese Commissie (Fernández-Macías en Bisello, 2022). Voor meer duiding bij deze taxonomie, zie de bijdrage van Nurski en Vansteenkiste (2024) in dit Over.Werk nummer. Uit deze uitgebreide taxonomie werden door de oorspronkelijke auteurs in overleg met Eurostat twaalf taken geselecteerd die we in deze bijdrage allemaal overlopen. We lijsten deze twaalf variabelen met hun bijhorende definitie op in **TABEL 1**.

De eerste zeven vragen betreffen de fysieke, intellectuele en sociale taken uit de werkinhoud, waarbij er telkens gevraagd werd hoeveel werktijd er aan besteed wordt. De overige vijf vragen gaan over de werkmiddelen (digitale middelen) en de werkmethoden. In deze laatste categorie vallen de mate van autonomie in de job (invloed over de volgorde en de inhoud van de taken), in hoeverre de taken repetitief zijn en in welke mate ze precies omschreven worden door procedures. De referentieperiode betrof een gemiddelde van de voorbije vier of twaalf weken. Respondenten werden gevraagd om te antwoorden op een schaal van 1 tot 3 (voor autonomie) of 1 tot 5 (voor de overige vragen). We hercoderen in onze analyse de antwoordschalen als een 0/1-dummy zoals beschreven in **TABEL 2**. Hierdoor betekent een '1' dat de respondent *de helft of meer* tot *volledig* (voor de 5-punts schalen) of *grotendeels* (voor de 3-punts schalen) geantwoord heeft.

**TABEL 1** \ Variabelen en hun definitie in de EAK ad hoc module 2022

Variabele	Type	Definitie
Zwaar fysiek werk	Werkinhoud (fysiek)	Tijd besteed aan zwaar lichamelijk werk
Behendigheid	Werkinhoud (fysiek)	Tijd besteed aan taken waarbij precieze handelingen moeten uitgevoerd worden met de vingers zoals bij chirurgie of tekenen
Lezen technische documenten	Werkinhoud (intellectueel)	Tijd besteed aan het lezen van werkgerelateerde handleidingen of technische documenten, exclusief brieven of e-mails
Complexe berekeningen	Werkinhoud (intellectueel)	Tijd besteed aan relatief complexe berekeningen (eventueel met rekenmachine of computerprogramma)
Intern mondeling communiceren	Werkinhoud (sociaal)	Tijd besteed aan het mondeling communiceren met mensen binnen het bedrijf of de organisatie
Extern mondeling communiceren	Werkinhoud (sociaal)	Tijd besteed aan het mondeling communiceren met mensen van buiten het bedrijf of de organisatie
Begeleiden	Werkinhoud (sociaal)	Tijd besteed aan adviseren, opleiden en onderwijzen van andere mensen zoals klanten, studenten of collega's
Digitale werkmiddelen	Werkmiddelen	Tijd besteed aan werk met een computer, een tablet of een smartphone, telefoongesprekken niet inbegrepen
Autonomie op vlak van taakvolgorde	Werkmethoden	Invloed op de volgorde van de taken
Autonomie op vlak van taakinhoud	Werkmethoden	Invloed op de inhoud van de taken
Repetitief werken	Werkmethoden	Mate waarin de job repetitieve taken omvat
Procedureel werken	Werkmethoden	Mate waarin de taken nauwkeurig omschreven zijn door strikte procedures zoals kookrecepten, medische protocollen of bouwplannen

**Bron:** Steunpunt Werk op basis van het codeboek van de EAK ad hoc module 2022, Statbel (Algemene Directie Statistiek - Statistics Belgium) en Fernández-Macías en Bisello (2022)

**TABEL 2** \ Hercodering van antwoordschalen

Antwoordschaal	Antwoord	Dummy
5-puntsschalen	De volledige werktijd of het grootste deel ervan	1
	De helft of iets meer	1
	Een deel maar minder dan de helft	0
	Weinig	0
	Geen	0
3-puntsschalen	Grotendeels of in grote mate	1
	In zekere mate	0
	Weinig of niet	0

**Bron:** Steunpunt Werk op basis van het codeboek van de EAK ad hoc module 2022, Statbel (Algemene Directie Statistiek - Statistics Belgium)

## Actieve en passieve beroepen in Vlaanderen

We maken eerst een analyse van de taken per beroepsgroep. Er zijn verschillende mogelijkheden om beroepsgroepen af te bakenen. We kiezen in onze analyse voor een thematische indeling op vlak van functiedomein. We maken hier een Vlaamse vertaalslag van de beroepenindeling die ontwikkeld werd door het Nederlandse Onderzoekscentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt van Maastricht Universiteit, ROA. Het is ook mogelijk om beroepen meer hiërarchisch te gaan indelen volgens het functieniveau in de organisatie, volgens bijvoorbeeld de ISCO-beroepenindeling van het IAB. We hebben deze oefening ook uitgevoerd, maar focussen omwille van de toegestane ruimte in dit artikel louter op de indeling naar functiedomein, die het voordeel biedt van een meer inhoudelijke reflectie.

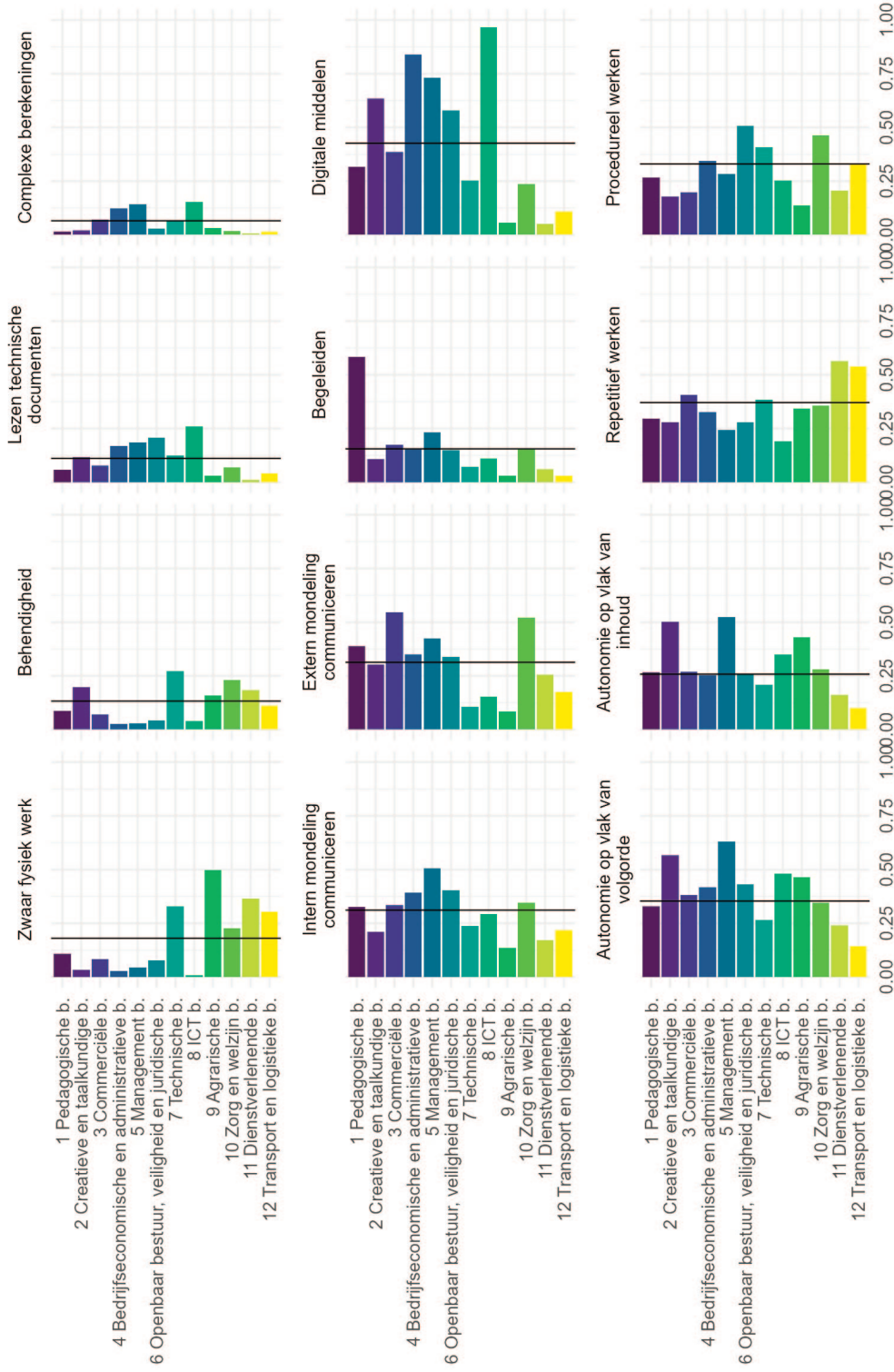
Vervolgens hebben we per beroepsgroep die we onderscheiden, berekend in welke mate de twaalf verschillende taakvereisten aan bod komen. In **FIGUUR 1** geven we onze berekeningen weer op een schaal van 0 tot 1. Zo kunnen we per beroepsgroep het aandeel werkenden in kaart brengen dat aangeeft minstens de helft van de werktijd bezig te zijn met de betrokken taak, of in geval van autonomie, grotendeels invloed te hebben op de inhoud of volgorde van de taken. Aangezien we zo twaalf beroepsgroepen en twaalf taakvariabelen hebben, toont **FIGUUR 1** een uitgebreide lijst aan scores. We lichten hieronder de voor ons meest opvallende resultaten toe.

In de werkinhoud verschijnt er een tweedeling tussen fysiek en intellectueel werk waarbij beroepen die hoog scoren op het eerste, eerder laag scoren op het tweede. Dit geldt voor agrarische-, zorg-, dienstverlenende- en logistieke beroepen. Technische beroepen zijn een uitzondering hierop, met zowel een hoge score op fysiek werk en toch ook een gemiddeld niveau van intellectueel werk. Mondelinge communicatie, zowel intern als extern, lijkt van belang in een groot deel van de beroepen, gemiddeld over alle beroepen is 31% van de werkenden voor meer dan de helft van hun tijd aan het communiceren. Managers en juridisch-bestuurlijke beroepen communiceren mondeling het meest intern, terwijl pedagogische, commerciële en zorgberoepen het meest extern mondeling communiceren met klanten, patiënten en leerlingen. Vlamingen werkzaam in pedagogische beroepen rapporteren het vaakst (58%) dat ze meer dan de helft van hun tijd bezig zijn met het begeleiden van andere mensen, op een verre tweede plaats gevolgd door managers (23%), commerciële (17%) en zorgberoepen (16%).

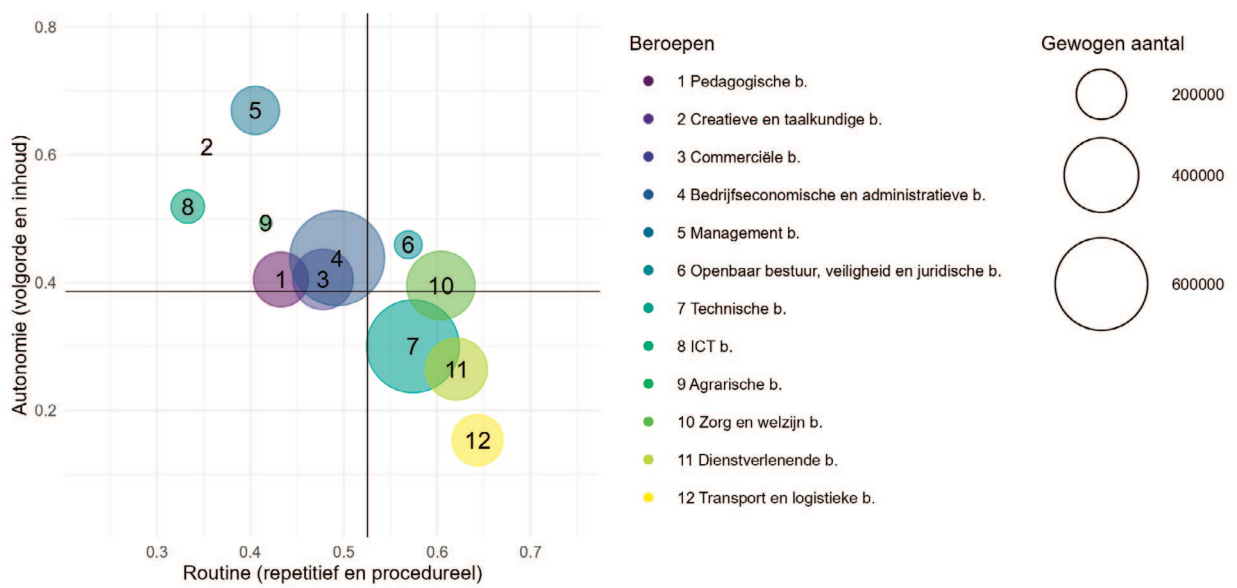
De schaal digitale werkmiddelen vertoont de grootste beroepsmatige verschillen van alle schalen. Terwijl meer dan vier op vijf van de respondenten in ICT en bedrijfseconomische beroepen (96% en 84% respectievelijk) voor meer dan de helft van hun tijd met computers of tablets werken, geldt dat voor agrarische, dienstverlenende en logistieke beroepen voor minder dan tien procent. Ook een groot deel van de managers (73%), creatieve beroepen (64%), en juridisch-bestuurlijke beroepen (58%) spendeert veel tijd achter een scherm.

Ten slotte merken we in de werkmethoden een afruil tussen autonomie enerzijds en repetitief werk anderzijds. Terwijl werkenden in management-, creatieve- en ICT beroepen eerder beroep doen op hun individuele beslissingsbevoegdheid en relatief veel autonomie hebben, wordt het werk van personen in dienstverlenende-, logistieke, commerciële, technische en zorgberoepen sterker gekenmerkt door repetitieve taken. Procedureel werk doorbreekt dit patroon en is aanwezig zowel in hoog-repetitieve beroepen, zoals zorg en technische beroepen, als in laag-repetitieve beroepen, zoals juridisch-bestuurlijke beroepen. Deze laatsten rapporteren zelfs het vaakst procedureel werk van alle beroepen. Agrarische beroepen - een kleine groep in de steekproef die voor een groot deel uit zelfstandigen bestaat - zijn een buitenbeentje en scoren zowel hoog op autonomie als op repetitiviteit, maar weer eerder laag op procedureel werk.

**FIGUUR 1 \** Taken volgens beroep



**Noot:** De verticale zwarte lijn toont het gewogen gemiddelde over alle beroepen.  
**Bron:** Steunpunt Werk op basis van de EAK ad hoc module 2022, Statbel (Algemene Directie Statistiek - Statistics Belgium)

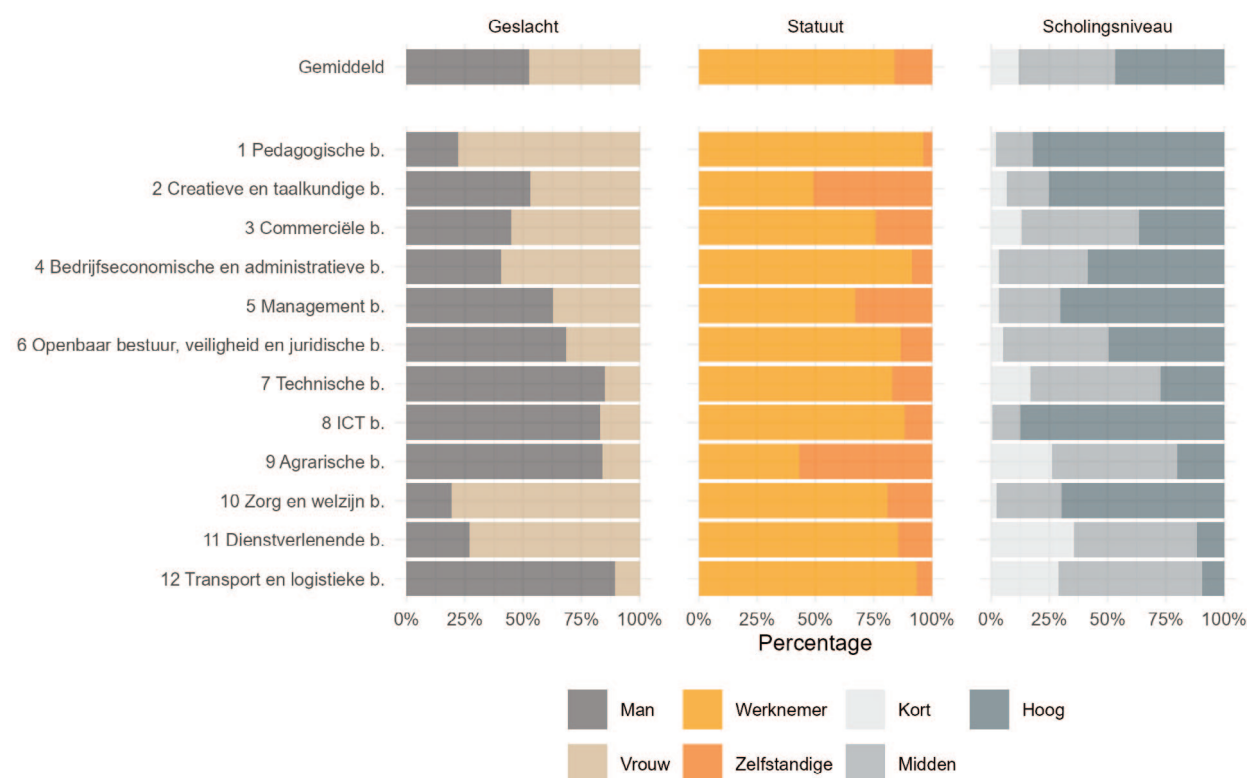


Om de afruil tussen werkmethode beter in kaart te brengen, plotten we het beroepsmatig gemiddelde van *autonomie* en *routine* samen op een tweedimensionale grafiek (FIGUUR 2). Routine is hier het maximum van *repetitief* en *procedureel* en is dus 1 als de respondent minstens de helft van zijn tijd met één van beide aspecten geconfronteerd wordt. Autonomie is het maximum van *volgorde* en *inhoud* en is dus een 1 als de respondent op minstens één van beide 'grotendeels of in grote mate' geantwoord heeft. De afruil tussen autonomie en routine wordt duidelijk weergegeven in de vorm van een dalende diagonaal over beroepen. Linksboven vinden we de zogenaamde actieve beroepen met veel autonomie en weinig routine terug, namelijk management-, creatieve- en ICT beroepen. Rechtsonder detecteren we eerder passieve beroepen met weinig autonomie en veel routine, namelijk logistieke, dienstverlenende en technische beroepen. In het midden situeren zich de pedagogische, commerciële, bedrijfseconomische en zorgberoepen, met een gemiddeld niveau van autonomie, maar wel behoorlijk wat variatie in routine. Zo hebben zorgberoepen bijna de helft meer routine dan pedagogische beroepen (60% versus 43%) voor hetzelfde niveau van autonomie (40%). Ook opvallend in deze middengroep zijn de juridisch-bestuurlijke beroepen op met veel routine taken en toch een bovengemiddeld niveau van autonomie.

**FIGUUR 2** \ Balans tussen autonomie en routine per beroep

**Noot:** De zwarte lijnen tonen het gewogen gemiddelde over de beroepen.

**Bron:** Steunpunt Werk op basis van de EAK ad hoc module 2022, Statbel (Algemene Directie Statistiek - Statistics Belgium)



## Beroepssegregatie in de Vlaamse arbeidsmarkt

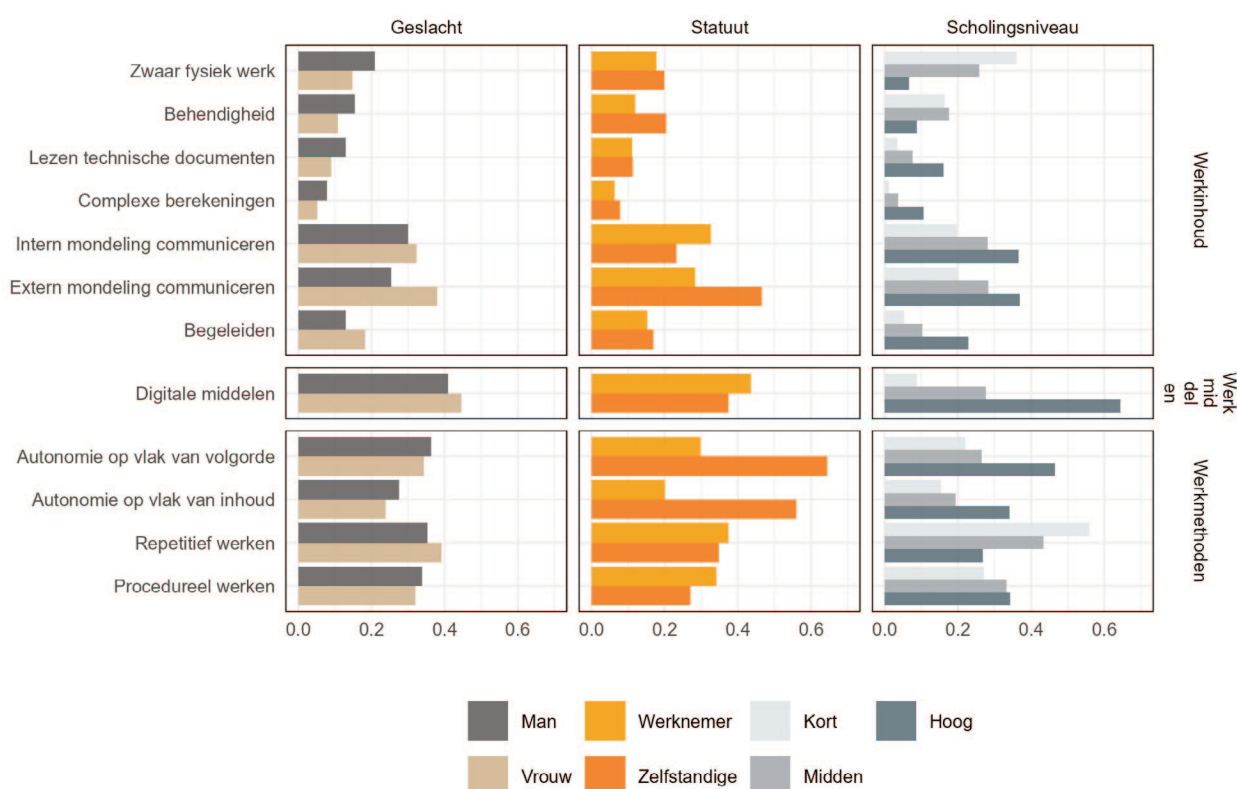
Nu we de verschillen tussen beroepen in kaart gebracht hebben, analyseren we hoe Vlamingen verdeeld zijn over deze beroepen naar geslacht, scholingsniveau en statuut (FIGUUR 3). De keuze van beroep zal immers bepalen welke taken deze Vlamingen opnemen op het werk. Anno 2023 is beroepsmatige gendersegregatie nog steeds duidelijk aanwezig in de Vlaamse arbeidsmarkt (zie ook Roussel en Coppieters, 2003). Vrouwen zijn disproportioneel vaker actief in zorg (81%), pedagogische (78%) en dienstverlenende (73%) beroepen, terwijl mannen een groter aandeel innemen in logistieke (89%), technische (85%), agrarische (84%) en ICT (83%) beroepen.

Ook het scholingsniveau van de Vlaming is een belangrijke determinant van zijn of haar beroep. ICT, pedagogische, en creatieve beroepen worden voornamelijk opgenomen door hooggeschoolden, terwijl technische, logistieke, dienstverlenende en commerciële beroepen voornamelijk midden-geschoolden kennen. Er is op dit aggregatieniveau geen enkele beroepsgroep waarin kortgeschoolden dominant zijn, maar we vinden hen wel in substantiële grootteordes terug in dienstverlenende, logistieke en technische beroepen.

Ten slotte zijn zelfstandigen aanwezig in zo goed als elke beroepsgroep, maar voornamelijk (relatief gezien) in agrarische en creatieve beroepen en managers. In absolute aantallen vinden we de meeste zelfstandigen terug in de technische beroepen.

FIGUUR 3 \ Verdeling van Vlamingen over beroepen

Bron: Steunpunt Werk op basis van EAK ad hoc module 2022, Statbel (Algemene Directie Statistiek - Statistics Belgium)





## Demografische verschillen in taken op het werk

Als gevolg van bovenstaande beroepssegregatie, kunnen we verwachten om ook verschillen in taken te observeren per geslacht, statuut en scholingsniveau. Dat wordt bevestigd door **FIGUUR 4**. Mannen hebben iets vaker zwaar fysieke taken en intellectuele taken (lezen van technische documenten en complexe berekeningen) dan vrouwen. Vrouwen hebben daarentegen meer sociale (mondeling communicatieve en begeleidende) taken. Bij de werkmiddelen geven meer vrouwen aan vaak met digitale middelen te werken. Ten slotte rapporteren mannen vaker autonomie hebben dan vrouwen, terwijl vrouwen meer repetitief werk hebben. De verschillen tussen de geslachten zijn echter klein in vergelijking met statuut of scholingsniveau.

Het grootste verschil tussen de statuten vinden we in autonomie: zelfstandigen rapporteren meer dan dubbel zo vaak dat ze in grote mate invloed hebben op de volgorde van hun taken (64% versus 30%) en de inhoud van hun taken (56% versus 20%) in vergelijking met werknemers. Ook bestaan er grote verschillen in mondelinge communicatie: werknemers communiceren meer intern, terwijl zelfstandigen meer extern communiceren.

In het algemeen vertoont de opsplitsing naar scholingsniveau de grootste verschillen in taken. Zowat alle schalen vertonen ofwel een monotoon stijgende of monotoon dalende trend over scholingsniveau. Zwaar fysiek werk daalt sterk met de scholingsgraad terwijl sociaal en intellectueel werk juist toeneemt. Terwijl 63% van de hooggeschoolden voor de helft of meer van zijn tijd met computers werkt, geldt dat maar voor 26% van de middengeschoolden en 8% van de kortgeschoolden. Ten slotte hebben hooggeschoolden vaker in grote mate invloed over de volgorde/inhoud van hun taken (47%/34%) dan midden- (27%/19%) en kortgeschoolden (22%/15%). Hooggeschoolden doen ook minder vaak grotendeels repetitief werk (27%) dan midden- (43%) en kortgeschoolden (56%).

### FIGUUR 4 \ Taken volgens persoonskenmerken

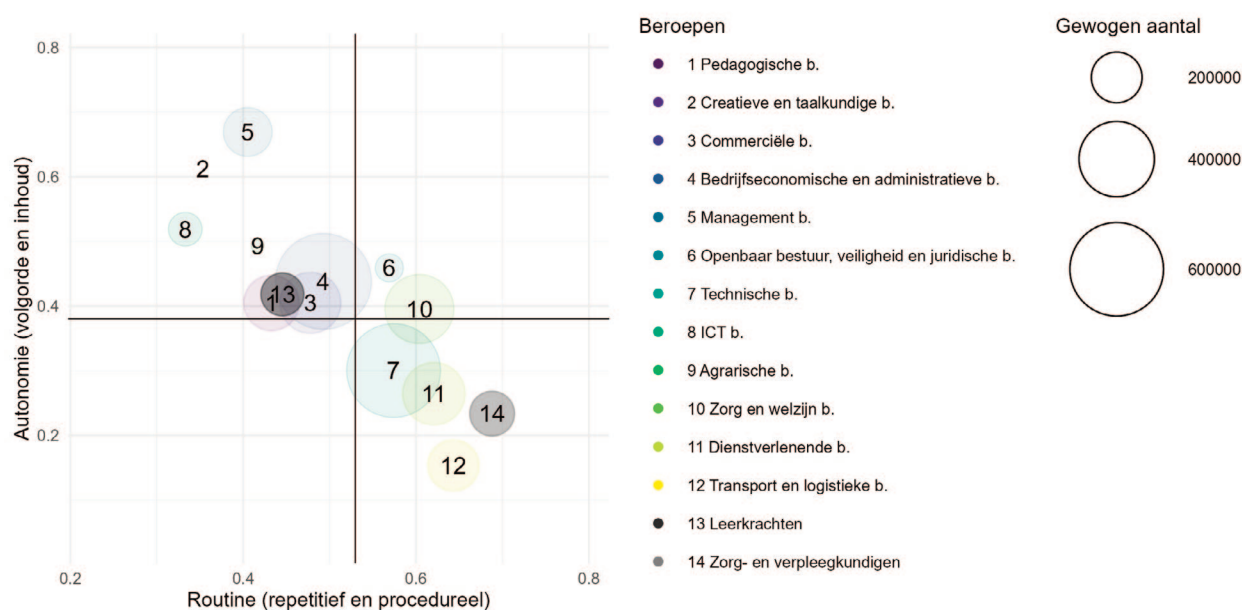
**Bron:** Steunpunt Werk op basis van EAK ad hoc module 2022, Statbel (Algemene Directie Statistiek - Statistics Belgium)

## Arbeidsinhoud van knelpuntberoepen: leerkrachten en verpleegkundigen

In het vorige onderdeel bekeken we de taakvereisten van ruimere beroepsgroepen. Het is ook mogelijk om binnen deze beroepsgroepen verder in te zoomen op specifieke beroepen, waar de aantallen groot genoeg blijven om zinvolle uitspraken te kunnen doen (gegeven dat we met survey-gegevens werken). In dit onderdeel duiken we meer in de diepte van de pedagogische beroepen en de zorg- en welzijnsberoepen. Meer specifiek staan we stil bij de taakvereisten in het beroep van leerkrachten en verpleegkundigen. Dit zijn twee grote beroepen die veel aandacht krijgen in het beleid en centraal staan in twee grote beleidsdomeinen (onderwijs en welzijn). Tegelijk zijn er duidelijke signalen dat deze twee beroepen te maken hebben met moeilijk ingevulde vacatures (zie bijvoorbeeld Van Impe et al., 2022), terwijl er een sterke maatschappelijke impact gekoppeld is aan het niet kunnen oplossen van deze arbeidstekorten.

Er zijn verschillende factoren die ervoor kunnen zorgen dat vacatures niet ingevuld geraken. Deze factoren kunnen zowel aan de zijde van het arbeidsaanbod liggen, als aan de arbeidsvraag. Aan het arbeidsaanbod onderscheiden we (zoals ook VDAB, 2024) kwantitatieve tekorten (denk aan een tekort aan instroom van werkkrachten of een te grote uitstroom door bijvoorbeeld vergrijzing) als kwalitatieve tekorten (denk aan een gebrek aan juiste scholing, ervaring of vaardigheden). Als factor aan de arbeidsvraag-zijde, beschouwt VDAB (2024) onaantrekkelijke arbeidsomstandigheden als factor voor knelpunten. Dit is slechts één aspect van kwaliteit van de arbeid, dat naast arbeidsomstandigheden ook arbeidsvoorwaarden, arbeids-

verhoudingen en arbeidsinhoud omvat. De arbeidsinhoud wordt gevormd door het takenpakket en sluit in die zin het meest aan bij de schalen in de EAK ad hoc module.



In een uitgebreide meta-analyse van 259 studies en meer dan 200 000 deelnemers vonden onderzoekers dat de arbeidsinhoudelijke of 'motivationale' variabelen (zoals autonomie en variëteit) veruit de belangrijkste variabelen waren in het verklaren van de houding en het gedrag van medewerkers (Humphrey et al, 2007). Zo verklaarde arbeidsinhoud 34 procent van de variatie in jobtevredenheid, terwijl sociale factoren en de overige werkcontext respectievelijk nog zeventien procent en vier procent bijkomend verklaarden. Zicht krijgen op de arbeidsinhoud van knelpuntberoepen is dus een belangrijke factor in het zoeken naar een oplossing voor arbeidstekorten.

Door in te zoomen op de taakvereisten binnen deze twee knelpuntberoepen, leerkrachten en verpleegkundigen, en ze te vergelijken met deze van de andere thematische beroepen (zie **FIGUUR 5**), kunnen we meer zicht bieden op de mate waarin de arbeidsinhoud van deze beroepen eerder stimulerend of afremmend kan zijn.

Aangezien leerkrachten veruit de grootste groep zijn binnen de pedagogische beroepen, vallen hun scores bijna volledig samen met deze hele groep (zie bol 1 en bol 13). In vergelijking met alle beroepen in de Vlaamse arbeidsmarkt, hebben zij eerder weinig routine en een gemiddeld niveau van autonomie. We kunnen hier dus spreken van een eerder actief beroep. Het beroep van verpleegkundigen toont echter een ander verhaal. In vergelijking met de zorgberoepen als geheel (bol 10) hebben verpleegkundigen (bol 14) een pak meer routinematig werk met heel wat minder autonomie. Waar zorgberoepen in het algemeen nog net in het kwadrant rechtsboven vallen, bevinden verpleegkundigen zich diep in het kwadrant rechtsonder met veel routinewerk en weinig autonomie. 76% van de verpleegkundigen gaf aan dat ze voor meer dan de helft van de tijd ofwel routinematig werk ofwel procedureel werk deden. Daarentegen gaf slechts 22% van hen aan dat ze in grote mate invloed hadden op de inhoud of volgorde van hun taken. Zeker bij verpleegkundigen zou het dus een piste zijn om te onderzoeken hoe men deze hooggeschoolden meer autonomie en minder routine kan geven en zo het beroep aantrekkelijker te maken.

## FIGUUR 5 \ Balans tussen autonomie en routine voor leerkrachten en verpleegkundigen

**Noot:** De zwarte lijnen tonen het gewogen gemiddelde over de beroepen.

**Bron:** Steunpunt Werk op basis van de EAK ad hoc module 2022, Statbel (Algemene Directie Statistiek - Statistics Belgium)

## Conclusie

De EAK ad hoc module rond taken op het werk is een bijzondere aanvulling op de informatie die we doorgaans hebben over werkenden in Vlaanderen. De vragen capteren duidelijke verschillen in taken tussen beroepen en mensen. Ze geven niet alleen inzicht in het gebruik van digitale vaardigheden of soft skills door Vlamingen op het werk, ze laten ook toe om de arbeidsinhoud per beroepsgroep te bestuderen in een ruime, representatieve steekproef voor Vlaanderen.

We trekken twee belangrijke conclusies op basis van dit onderzoek. De eerste heeft betrekking op de kortgeschoolden in de arbeidsmarkt. Uit de analyse blijkt dat kortgeschoolden via hun job weinig in contact komen met digitale werkmiddelen of met taken die soft skills vereisen (zoals communicatie en begeleiding). Nochtans worden zowel digitale als soft skills gerekend bij de vaardigheden van de toekomst (zie bijdrage van Cabus en Vansteenkiste (2024) in dit Over.Werk nummer).

Ook hebben kortgeschoolden vaker repetitief werk met minder autonomie, wat hun minder leerkansen geeft in de job. Deze bevindingen zijn extra zorgwekkend in het licht van de resultaten van de recente Adult Education Survey uit 2022. In een rapport met betrekking tot opleidingsinspanningen en -deelname in Vlaanderen dat we vanuit Steunpunt Werk samen met Departement WSE later dit jaar uitbrengen, berekenen we dat kortgeschoolden in de afgelopen twaalf maanden minder vaak deelnamen aan een opleiding (16,6%) dan midden- (34,5%) of hogeschoolden (62,8%). Kortgeschoolden geven ook vaker aan dat ze niet (meer) wilden deelnemen aan een opleiding (79,9%) dan midden- (58,4%) en hogeschoolden (31,8%). Deze lage opleidingsdeelname en -bereidheid gecombineerd met eerder passieve jobs, maakt dat deze groep nog kwetsbaarder dreigt te worden in de arbeidsmarkt van de toekomst. Naast de inspanningen rond levenslang leren en het verstevigen van een Vlaamse leercultuur - inspanningen die zich vooral op het arbeidsaanbod focussen - zou het beleid ook aan de arbeidsvraagzijde werkgevers kunnen stimuleren om kwetsbare groepen op het werk te laten leren via het verrijken van de jobinhoud.

## BIBLIOGRAFIE

- Brynjolfsson, E., Mitchell, T., & Rock, D. (2018). What Can Machines Learn, and What Does It Mean for Occupations and the Economy? *AEA Papers and Proceedings*, 108, 43-47. <https://doi.org/10.1257/pandp.20181019>
- Cabus, S., & Vansteenkiste, S. (2024). Wat kunnen we leren uit de strategische competentieprognoses (SCOPE) over toekomstige competentienoden in Vlaamse sectoren en bedrijven? Een dwarsstudie. *Over.Werk. Tijdschrift van het Steunpunt Werk*, 34(1), 60-71.
- Degroote, K. (2004). Levenslang leren: een eerste ontsluiting van de ad hoc module over levenslang leren bij de enquête naar de arbeidskrachten. *Over.Werk. Tijdschrift van het Steunpunt WAV*, 14(3). Leuven: Steunpunt Werkgelegenheid, Arbeid en Vorming / Uitgeverij Acco.
- Felten, E. W., Raj, M., & Seamans, R. (2021). Occupational, industry, and geographic exposure to artificial intelligence: A novel dataset and its potential uses. *Strategic Management Journal*, 42(12), 2195-2217. <https://doi.org/10.1002/smj.3286>
- Fernández-Macías, E., & Bisello, M. (2022). A Comprehensive Taxonomy of Tasks for Assessing the Impact of New Technologies on Work. *Social Indicators Research*, 159(2), 821-841. <https://doi.org/10.1007/s11205-021-02768-7>
- Hannon, E., & Vansteenkiste, S. (2024). De toekomstige aanwervingsbehoefte naar beroepen: welke profielen heeft Vlaanderen de komende jaren nodig? *Over.Werk. Tijdschrift van het Steunpunt Werk*, 34(1), 34-47.
- Humphrey, S. E., Nahrgang, J. D., & Morgeson, F. P. (2007). Integrating motivational, social, and contextual work design features: A meta-analytic summary and theoretical extension of the work design literature. *Journal of Applied Psychology*, 92(5), 1332-1356. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.92.5.1332>
- Nurski, L., & Vansteenkiste, S. (2024). De impact van technologie op beroepen. Het belang en de bruikbaarheid van impactscores en taakindices voor monitoring, analyses en projecties van de arbeidsmarkt. *Over.Werk. Tijdschrift van het Steunpunt Werk*, 34(1), 72-85.
- Rousset, V., & Coppieters, P. (2003). Onderwijs- en arbeidsmarktsegregatie tussen mannen en vrouwen: wat is de relatie tussen beide? *Over.Werk. Tijdschrift van het Steunpunt WAV*, 13(3). Leuven: Steunpunt Werkgelegenheid, Arbeid en Vorming / Uitgeverij Acco.
- Sostero, M., Milasi, S., Hurley, J., Fernandez Macias, E., & Bisello, M. (2020). *Teleworkability and the COVID-19 crisis: A new digital divide?* [https://joint-research-centre.ec.europa.eu/publications/teleworkability-and-covid-19-crisis-new-digital-divide\\_en](https://joint-research-centre.ec.europa.eu/publications/teleworkability-and-covid-19-crisis-new-digital-divide_en)
- Termote, A., & Van Trier, W. (2002). De overgang van school naar werk: EAK-module 2000 versus Sonar-data. *Over.Werk. Tijdschrift van het Steunpunt WAV*, 12(3). Leuven: Steunpunt Werkgelegenheid, Arbeid en Vorming / Uitgeverij Acco.
- Tolan, S., Pesole, A., Martínez-Plumed, F., Fernández-Macías, E., Hernández-Orallo, J., & Gómez, E. (2021). Measuring the Occupational Impact of AI: Tasks, Cognitive Abilities and AI Benchmarks. *Journal of Artificial Intelligence Research*, 71, 191-236. <https://doi.org/10.1613/jair.112647>
- Van Impe, G., Scholiers, B., Vansteenkiste, S., & De Smet, R. (2022). Krap, krappert, krapst?! Spannende tijden op de Vlaamse arbeidsmarkt. *Over.Werk. Tijdschrift van het Steunpunt Werk*, 32(1), 5-17.
- VDAB (2024). *Knelpuntberoepen in Vlaanderen editie 2024*. Publicatiedatum 1 februari 2024 <https://www.vdab.be/sites/default/files/media/files/Knelpuntberoepen2024.pdf>
- Webb, M. (2020). *The Impact of Artificial Intelligence on the Labor Market*.
- Wouter Zwysen. (2023, April 06). *Labour shortages - turning away from bad jobs*. In ETUI, The European Trade Union Institute. <https://www.etui.org/publications/labour-shortages-turning-away-bad-jobs>