



Jeroen Meijerink



Tanya Bondarouk

Tanya Bondarouk  
Jeroen Meijerink

Technologie een  
bedreiging?

# Vraag het de werkenden!

“Robots pakken onze banen af.” Het is een veelgehoord doomsenario over de gevolgen van nieuwe technologie op werk(gelegenheid). Zijn ambtenaren hier ook bang voor? Beperkt, zo stellen Tanya Bondarouk en Jeroen Meijerink (Universiteit Twente) vast. Maar let op, blijf je werknemers stimuleren om hun kennis en vaardigheden op peil te houden.

Bondarouk en Meijerink onderzochten in hoeverre en onder welke condities medewerkers verwachten dat technologische ontwikkelingen een bedreiging vormen voor het behoud van hun werk en of zij deze veranderingen kunnen bijbenen. Een belangrijke term in hun onderzoek is *employability*: het vermogen van werknemers om hun huidige werk te behouden of nieuw werk te verkrijgen op de interne of externe arbeidsmarkt. Ze keken verder naar kenmerken zoals leeftijd, geslacht, type dienstverband, arbeidsduur, flexibiliteit, kennis en ervaring, motivatie om in persoonlijke ontwikkeling te investeren, tevredenheid met HRM en leiderschap, en eigen investeringen in loopbaanplanning en -ontwikkeling.

## Zien ambtenaren technische ontwikkeling als bedreiging voor hun baan?

“Nee, de angst onder ambtenaren dat technologische ontwikkelingen leiden tot banenverlies is beperkt. Zowel jongere als oudere werknemers zien technologie amper als een bedreiging voor hun baan. Zij kunnen deze ontwikkelingen over het algemeen goed bijbenen, al is dit voor oudere werknemers soms iets minder makkelijk. Werkenden die tijd en energie steken in het behouden van hun waarde op de arbeidsmarkt doen dit niet om technologische ontwikkelingen op het werk het hoofd te kunnen bieden.”



Meer weten?  
Scan de QR-code!

### En ambtenaren die niet bezig zijn met hun eigen ontwikkeling?

“Het valt op dat zij zich vaker op de arbeidsmarkt oriënteren. Dit kan impliceren dat deze werkenden zich vooral richten op een baan of delen van de arbeidsmarkt waar nieuwe technologieën minder gevolgen hebben voor iemands takenpakket.”

*‘Zowel jongere als oudere werknemers zien technologie amper als een bedreiging voor hun baan.’*

### Welke rol kunnen werkgevers spelen in de employability van hun personeel?

“Om technologische ontwikkelingen op het werk te kunnen bijbenen en deze niet als bedreiging te zien, is investeren in de kennis en vaardigheden, flexibiliteit en employability van werknemers belangrijk. Onder andere door ze een kwalitatief hoogstaand HRM-instrumentarium aan te bieden, zoals training, feedback, beloning en waardering. Leidinggevendenden kunnen in gesprek gaan met medewerkers die inzitten over nieuwe technologie op het werk. Om ze te stimuleren zich te blijven ontwikkelen, maar ook om te ontdekken of ze een andere baan zoeken uit angst om hun baan te verliezen. Of die angst nu terecht is of niet.”

## Aanbevelingen

- Zie de opkomst van nieuwe technologie niet als een ontwikkeling waarbij banen verloren gaan.
- Investeer in de kennis en vaardigheden, flexibiliteit en employability van werknemers.
- Bied medewerkers training, feedback, beloning en waardering.
- Zit iemand in over nieuwe technologie op het werk? Stimuleer hem of haar zich te blijven ontwikkelen.

## Direct doen:

*“Ga in je organisatie op zoek naar ambtenaren die nieuwe technologieën als bedreiging zien en tref maatregelen om hun employability en beroepsvaardigheden op peil te houden.”*