

# Future of Jobs 2016-2025

## *Leren van trends ter voorbereiding op de toekomst*

De arbeidsmarkt transformeert in een razend tempo. Tussen technologische innovaties, klimaatuitdagingen en veranderende werkmodellen bevinden we ons op een kruispunt van kansen en uitdagingen. Wat betekent dit voor werknemers, bedrijven en overheden? De *Future of Jobs*-rapporten van het World Economic Forum ([2016–2025](#)) bieden waardevolle inzichten.

**De belangrijkste verschuivingen in een notendop plus zes thema's die om actie vragen.**



# Wat is er veranderd tussen 2026 en 2025?



De rapporten tonen een duidelijke verschuiving in focus door de jaren heen:

**2016:** nadruk op de impact van automatisering en de eerste signalen van grootschalige verandering in vaardigheden. Technologische adoptie (robotica en AI) werd geïdentificeerd als een belangrijke driver van werkgelegenheid en werkverlies.

**2020:** Covid-19 zorgde voor een dubbele disruptie. Net als automatisering vernietigde de pandemie banen. Daarnaast versnelde de digitale transformatie, met een focus op e-commerce en

remote werken.

**2023:** duurzaamheid en klimaatadaptatie worden essentiële drivers van arbeidsmarkten (naast technologie). Snelst groeiende functies waren hernieuwbare-energie-ingenieurs en AI-specialisten.

**2025:** regionale samenwerking en inclusiviteit voeren de boventoon. Innovatie in AI, groene technologie en talentontwikkeling staan centraal, met een verwachte netto groei van 78 miljoen banen.

# Trends in Future Skills

In het rapport van **2016** lag de nadruk op **cognitieve vaardigheden** zoals oplossend vermogen en kritisch denken, naast sociale vaardigheden waaronder **teamwerk en leiderschap**. Passend bij de start van de technologische transformatie.

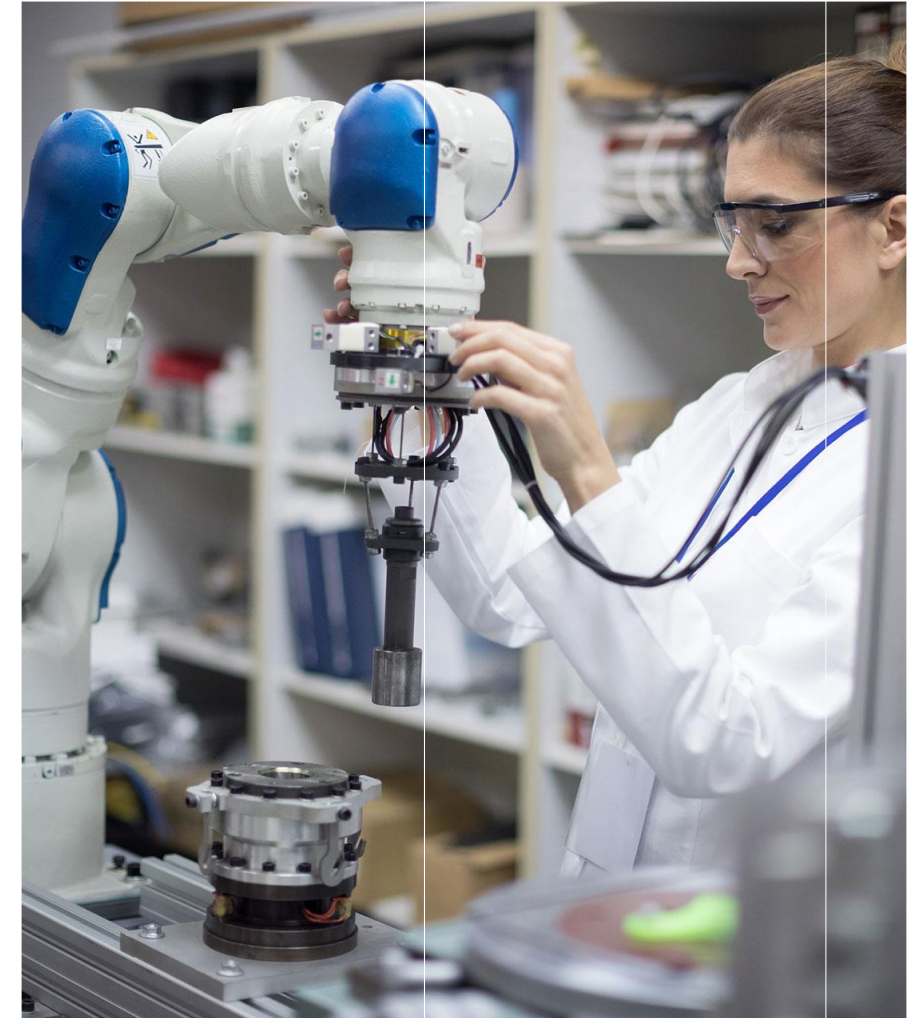
In **2018** zag je een verdere toename in belang van **creativiteit** en **lerend vermogen**.

In **2020** verschoof de focus naar vaardigheden die werknemers veerkrachtig maken in snel veranderende omstandigheden. Competenties als **veerkracht en stressbestendigheid** werden vaker genoemd. Daarnaast werden de digitale vaardigheden specifiek en deed de term **technologische geletterdheid** zijn intrede.

In **2023** was hielden de meer cognitieve en technologische skills elkaar in balans. Zowel **analytisch en creatief denken** als **technologische vaardigheden** en eigenschappen als **omgevingsbewustzijn** maakten opgang.

In **2025** gaat het om een bredere mix van vaardigheden. **Veerkracht** stijgt in belang en **analytisch denken** blijft belangrijk net als **leiderschap en creatief denken**. Ook komen nieuwe vaardigheden op, gerelateerd aan duurzaamheid, multidisciplinaire samenwerking en AI en big data. Een competentie als **stroomdenken** neemt in belang toe en **sociale vaardigheden** worden nóg crucialer vanwege hybride werkmodellen en inclusieve samenwerking.

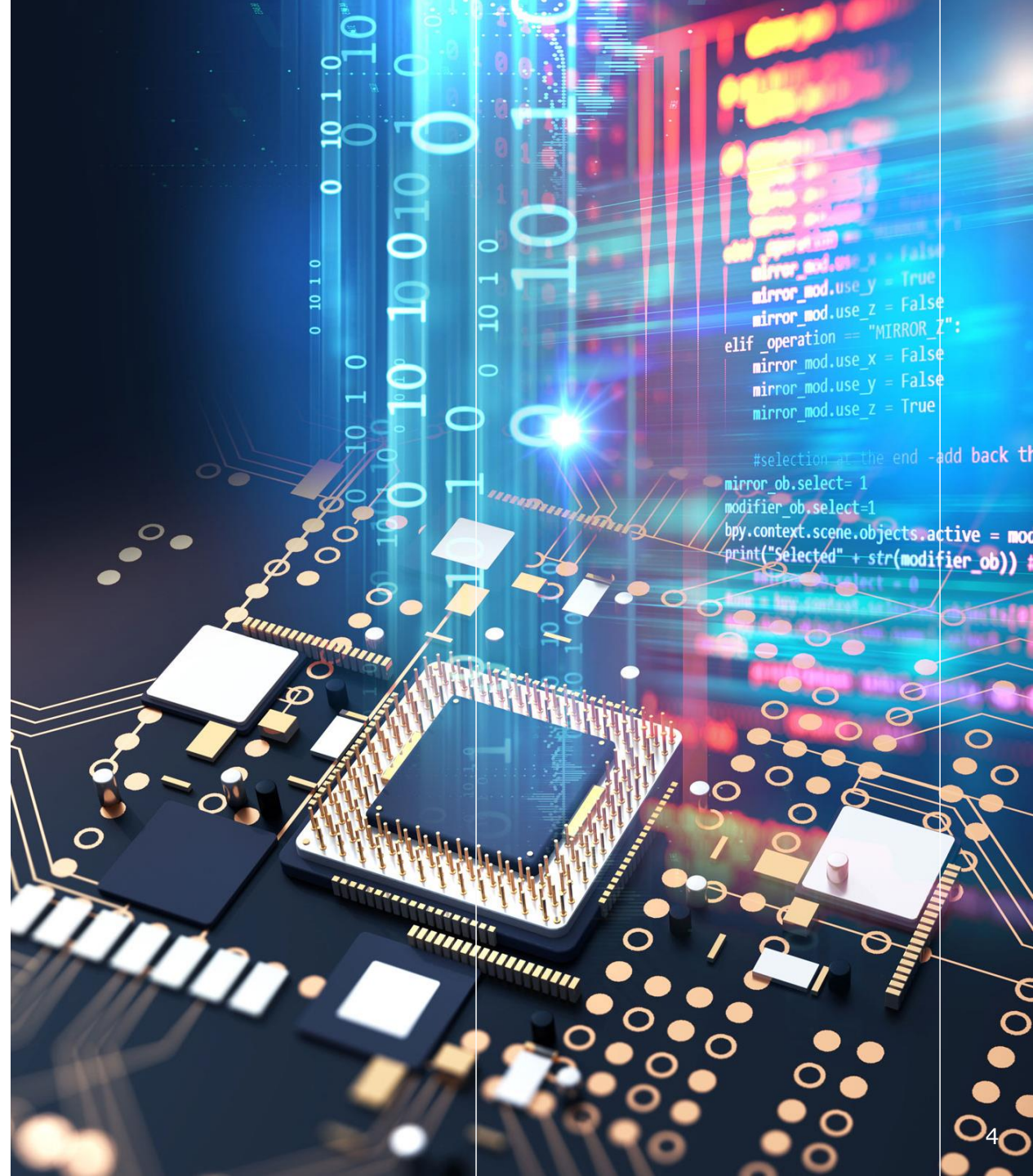
De verwachting is dat kennis van **AI en Big data, cybersecurity en technologische geletterdheid** in de top 3 staan van **2030**.



# Dit zijn de thema's die steeds belangrijker zijn geworden

1. De onstuitbare opkomst van de **technologie**
2. Het toenemende belang van **duurzaamheid**
3. **Re- en upskilling** om te blijven aansluiten bij het werk van de toekomst
4. **Flexibele werkopties** worden de norm
5. **Inclusie en diversiteit** voor het benutten van talent en het betrekken van nieuwe doelgroepen
6. Het belang van **regionale samenwerking**

Hierna volgt een korte beschrijving van elk thema plus de noodzakelijke acties volgens het WEF.



# 1. Technologie: Kans of Bedreiging?

Van AI tot big data en e-commerce, technologie blijft de grootste disruptieve kracht. In 2016 was automatisering een bedreiging voor traditionele banen, terwijl het in 2025 meer gezien wordt als kans voor innovatie en nieuwe werkgelegenheid. Momenteel wordt een netto groei van 78 miljoen banen verwacht, vooral in sectoren als duurzaamheid, digitale handel en AI. Technologie zal het werk bovendien aanzienlijk veranderen.

**Actiepunt:** stimuleer technologische adoptie door werknemers nieuwe vaardigheden te laten leren en hun toegang te geven tot nieuwe technologieën. Bedrijven en regio's moeten investeren in digitale infrastructuur en technologische vaardigheden om werknemers voor te bereiden op banen in AI, big data en cloud computing.



## 2. De duurzame toekomst: werk dat bijdraagt aan een betere wereld

Duurzaamheid is niet langer een luxe maar een essentiële pijler voor economische groei. In 2023 werden duurzaamheid en klimaatadaptatie steeds prominenter thema's. In 2025 vormen groene banen, zoals hernieuwbare-energie-ingenieurs en circulaire-economiespecialisten, de onmisbare basis voor groei. Klimaatactie biedt niet alleen kansen voor nieuwe werkgelegenheid maar transformeert ook hele sectoren. Beroepen zoals hernieuwbare-energie-ingenieurs en circulaire-economiespecialisten behoren tot de snelst groeiende functies.

**Actiepunt:** investeer in groene technologieën en zorg voor breed toegankelijke opleidingsmogelijkheden om werknemers voor te bereiden op duurzame rollen.



### 3. Re- en upskilling: leren voor levenslang succes

Een terugkerend thema in alle rapporten is het belang van levenslang leren. Technologie en veranderende markten maken dat tot **40%** van de vaardigheden van werknemers binnen vijf jaar verouderd is. Bedrijven moeten re- en upskilling niet zien als een kostenpost, maar als een investering in hun eigen toekomst.

In 2025 wordt regionale samenwerking gezien als cruciaal. Twee jaar eerder werd al gesproken over samenwerking en het benutten van verschillen, maar nu ligt de nadruk nog meer op het benutten van regionale sterke punten om innovatie en werkgelegenheid te stimuleren.

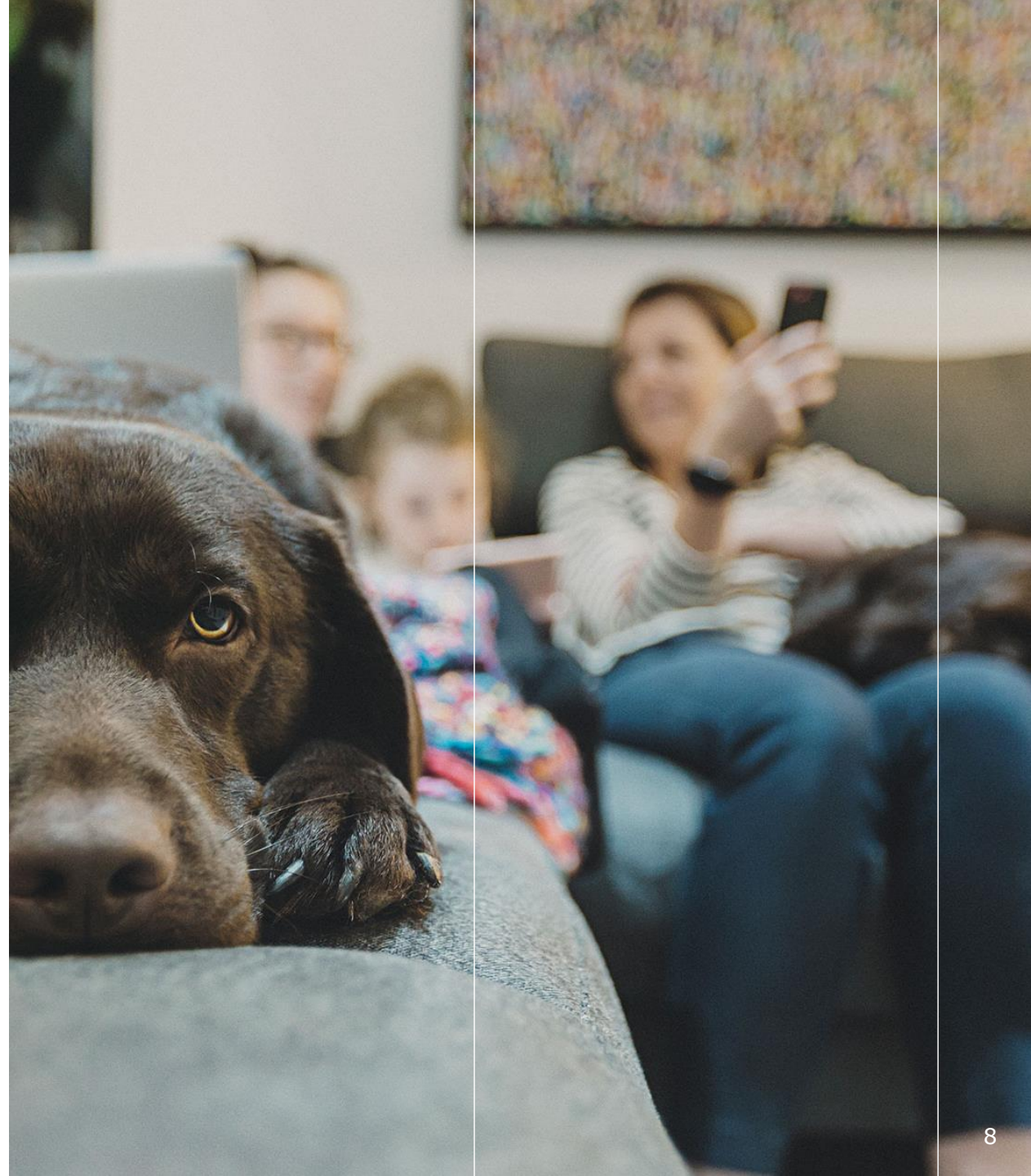
**Actiepunt:** maak re- en upskilling een strategische prioriteit voor bedrijven, ondersteund door partnerschappen met onderwijsinstellingen.



## 4. Flexibel werken: de norm van de toekomst

De pandemie versnelde de verschuiving naar hybride en remote werkmodellen. Werden flexibele werkopties in 2016 vooral als luxe gezien, tegen 2023 vormden ze een standaardverwachting van werknemers. In 2025 ligt de nadruk op het balanceren van productiviteit en welzijn binnen flexibele werkstructuren. Hoewel dit uitdagingen brengt bieden de nieuwe modellen ook kansen om talent wereldwijd aan te trekken en de werk-privébalans te verbeteren.

**Actiepunt:** ontwikkel hybride werkmodellen die digitale tools combineren met aandacht voor het welzijn van werknemers. Investeer in infrastructuur die flexibel werken ondersteunt.





## 5. Inclusie en gelijkheid

In 2016 was inclusie een opkomend thema, maar ongelijkheden in gender, opleiding en inkomen werden nog vaak genegeerd. De pandemie in 2020 maakte deze ongelijkheden zichtbaarder. Tegen 2023 werden inclusie en diversiteit steeds meer een strategische prioriteit. In 2025 worden diversiteit en inclusie zelfs genoemd als sleutel tot innovatie en groei. Nieuwe vijvers worden benut maar het includeren van nieuwe groepen gaat niet vanzelf. Niet voor niets is een thema als sociale veiligheid momenteel veel in het nieuws. De kloof tussen hoog- en laagopgeleiden, mannen en vrouwen, en verschillende inkomensgroepen blijft ook een uitdaging.

**Actiepunt:** bedrijven moeten aandacht besteden aan sociale veiligheid, een inclusieve cultuur en passende arbeidsvoorwaarden om de capaciteit en het talent van nieuwe en bredere doelgroepen zo goed mogelijk te kunnen benutten.



# 6. Regionale samenwerking: de sleutel tot vooruitgang

Vanaf 2023 werd duidelijk dat samenwerking op regionaal niveau cruciaal is voor het aanpakken van arbeidsmarktoverdagingen. In 2025 ligt de nadruk op het benutten van regionale sterktes, zoals technologische clusters en groene initiatieven. Regionale samenwerking biedt ongekennde mogelijkheden om overdagingen in de arbeidsmarkt op te lossen. Door bedrijven, overheden en onderwijsinstellingen samen te brengen, kunnen regio's inspelen op specifieke behoeften, en kansen creëren die aansluiten op de kenmerken van de regio.

**Actiepunt:** faciliteer publiek-private partnerschappen die reskilling, duurzaamheid en technologische adoptie stimuleren, met een focus op de specifieke behoeften van regio's.



# Sectorale verschillen

De WEF-rapporten benoemen duidelijke sectorale verschillen als het gaat om de impact van technologische veranderingen, klimaattransities en andere macrotrends. De verschillen komen vooral voort uit de mate van technologische adoptie en de invloed van duurzaamheidsdoelen. Terwijl technologie-intensieve en groene sectoren blijven groeien, ervaren traditionele sectoren zoals administratie en productie een grotere impact van automatisering. Hierna volgt een korte toelichting per sector:

**Technologie-intensieve sectoren:** in alle WEF-rapporten worden IT en technologie gezien als de snelst groeiende sectoren. De vraag naar functies als AI-specialisten, data-analisten en cloud-computing-experts blijft stijgen. De adoptie van digitale tools, zoals e-commerceplatforms en big data, is vanaf 2020 sterk versneld door de pandemie, wat de groei van deze sector stimuleerde.

**Groene energie en duurzaamheid:** sinds 2023 zijn hernieuwbare-energie-ingenieurs, milieumanagers en specialisten in klimaatadaptatie de snelst groeiende functies binnen de sectoren hernieuwbare energie en duurzaamheid. De rapporten van 2023 en 2025 benadrukken dat investeringen in de groene transitie leiden tot nieuwe banen in sectoren zoals hernieuwbare energie, elektrisch vervoer en circulaire economie.

**Productie en logistiek:** in productiesectoren neemt de automatisering jaarlijks verder toe, met een steeds grotere rol voor robots en geavanceerde productietechnologieën. Dit leidt tot banenverlies in routinematige functies maar creëert tegelijkertijd vraag naar onderhoudstechnici en specialisten in geautomatiseerde processen. Digitalisering en

verduurzaming van supply chains creëren kansen in e-commerce en duurzaam transport. Functies zoals logistiek coördinatoren en specialisten in groene supply chains winnen aan belang.

**Gezondheidszorg:** in alle rapporten wordt gezondheidszorg genoemd als een sector met blijvende groei, aangedreven door vergrijzing en een toenemende behoefte aan gepersonaliseerde zorg. De vraag naar functies zoals verpleegkundigen en gespecialiseerde zorgverleners blijft hoog. Vanaf 2025 wordt een grotere integratie van technologie in de gezondheidszorg verwacht, zoals AI-ondersteunde diagnose en telezorg, wat nieuwe banen creëert.

**Administratieve en traditionele sectoren:** administratieve functies zoals data-entry, boekhouding en postklerken worden het meest getroffen door automatisering en digitalisering. Deze trend wordt al benoemd in 2016 en zet zich door tot 2025. Sommige administratieve taken worden opnieuw gedefinieerd, met een verschuiving naar functies die meer digitale en analytische vaardigheden vereisen.

**Onderwijs en training:** de groei van levenslang leren en de focus op re- en upskilling vergroten de vraag naar onderwijsprofessionals, vooral in technische en digitale velden. Functies zoals vocational trainers en e-learning-ontwikkelaars zijn sterk in opkomst. In 2020 werd een enorme stijging van online leerplatforms waargenomen, gedreven door de pandemie. Daarnaast stijgt de behoefte aan modulair opleidingsaanbod.

# De weg vooruit

De rapporten tonen een duidelijk beeld: het benutten van technologie is even onontkoombaar als van onschatbare waarde voor onze arbeidsmarkttuitdagingen. De afgelopen jaren zijn we ons hier steeds meer bewust van geworden en naar gaan handelen. Daarnaast komt er steeds meer aandacht voor duurzaamheid en schuiven werk en privé verder in elkaar.

Onderwerpen waar actie op nodig is, zijn re- en upskilling, diversiteit en inclusie en goede samenwerking. Dit zijn de pijlers voor de arbeidsmarkt van morgen. Zonder aandacht voor deze factoren kunnen we technologie onvoldoende benutten en komen de duurzaamheidsdoelstellingen in het gedrang.

De toekomst van werk biedt enorme kansen, maar vraagt ook om proactiviteit. De vraag is niet of we veranderen, maar hoe snel we ons aanpassen.

**Klaar zijn voor de toekomst begint nu!**

