Jan Denys

Vergrijzing en werkbaar werk

West4Work:

Campus Vives Brugge, 31 oktober 2017

randstad

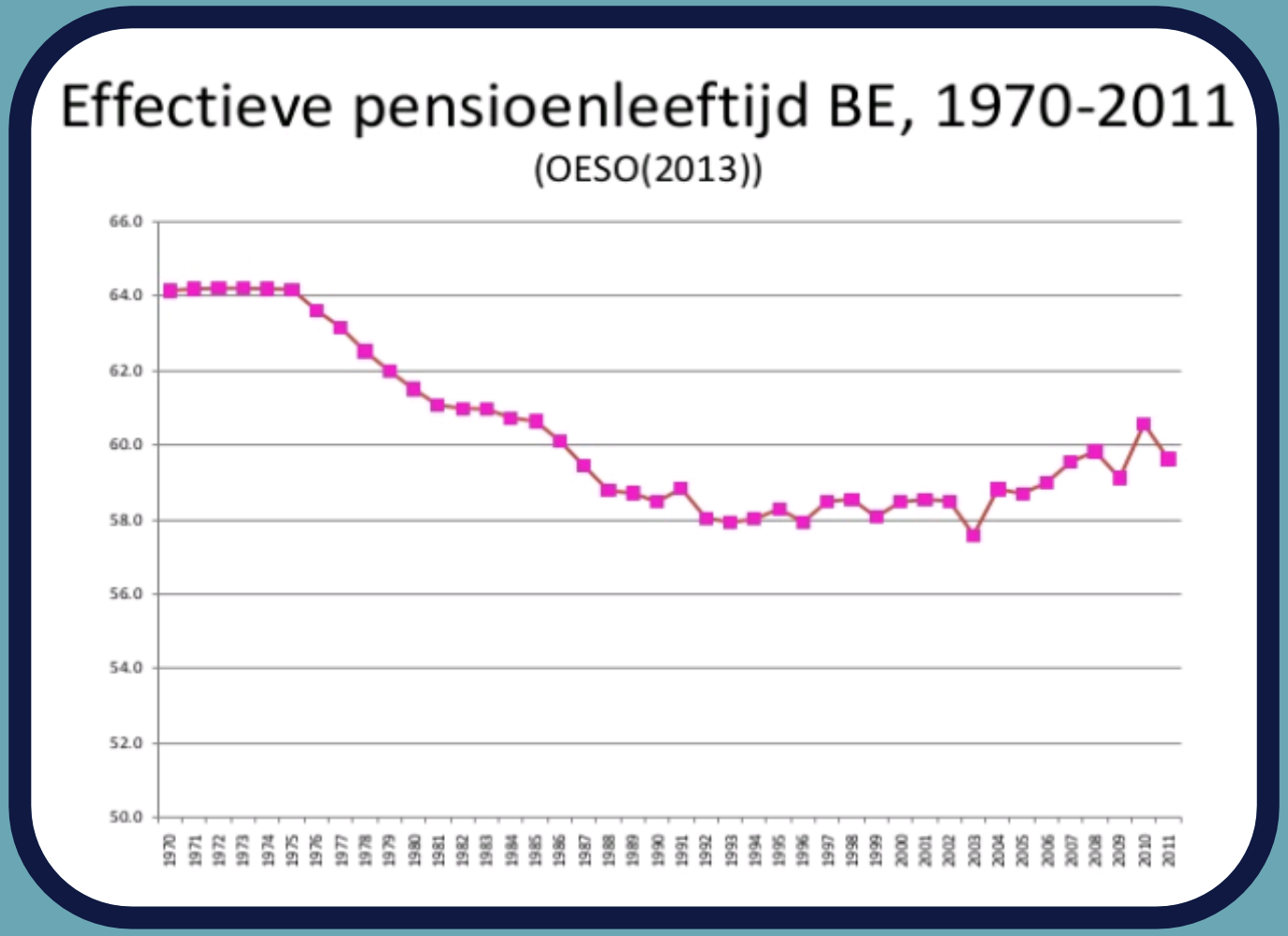
een lange geschiedenis…
1997.

vergrijzing is één van de drivers van huidige en toekomstige maatschappelijke ontwikkelingen.

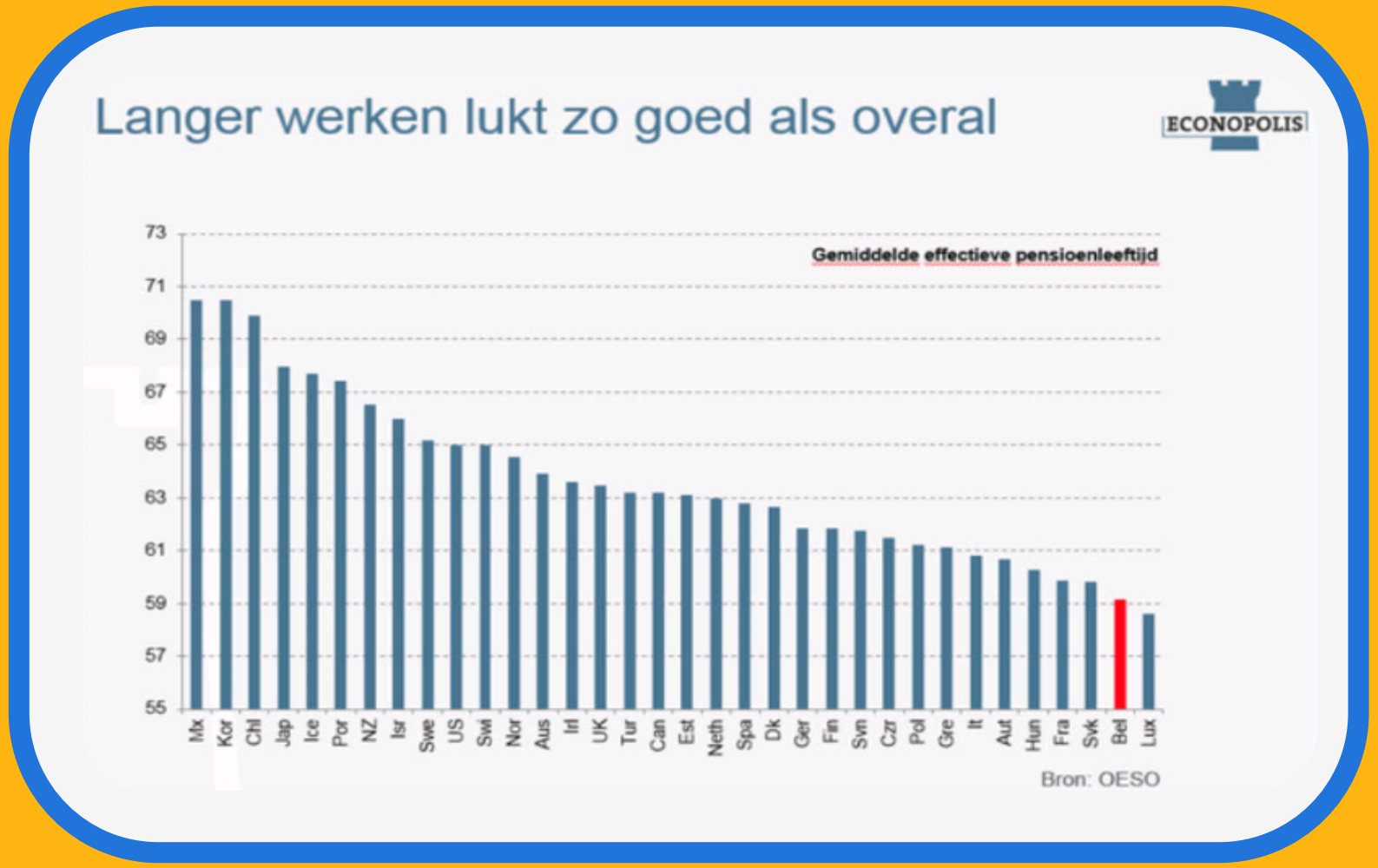
naast

- Globalisering
- Digitalisering/robotisering
- Feminisering
- Versnelling

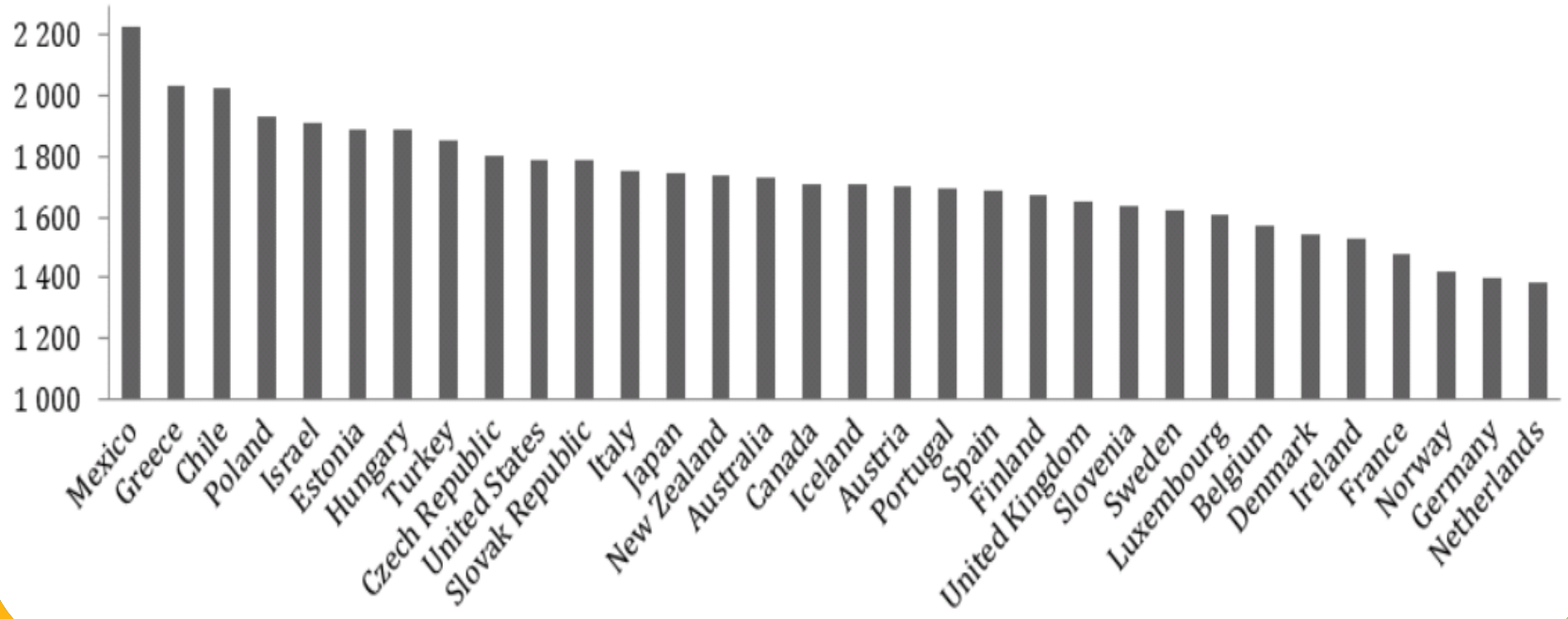
effectieve pensioenleeftijd.



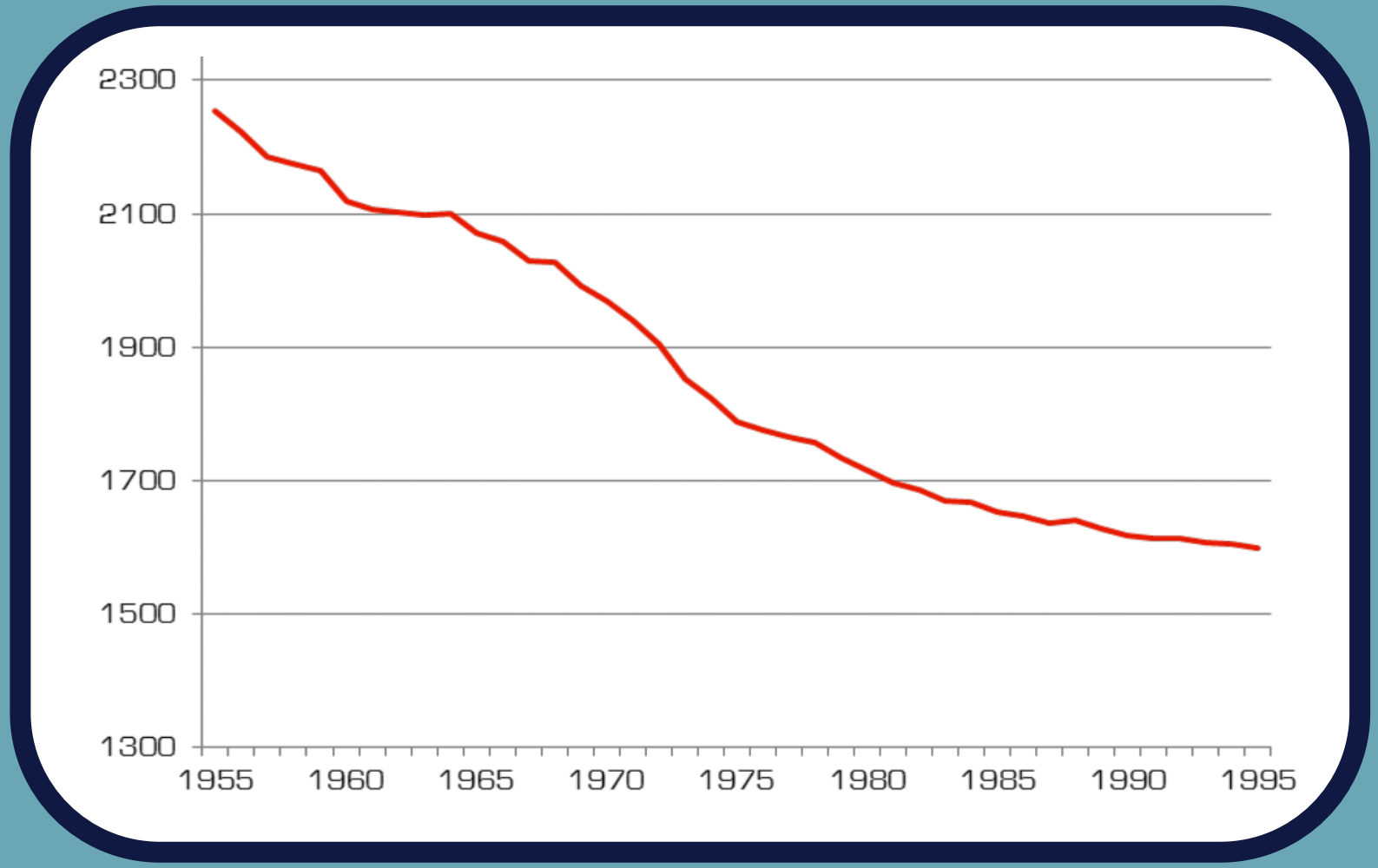
langer werken.



gemiddelde jaarlijkse arbeidsduur.



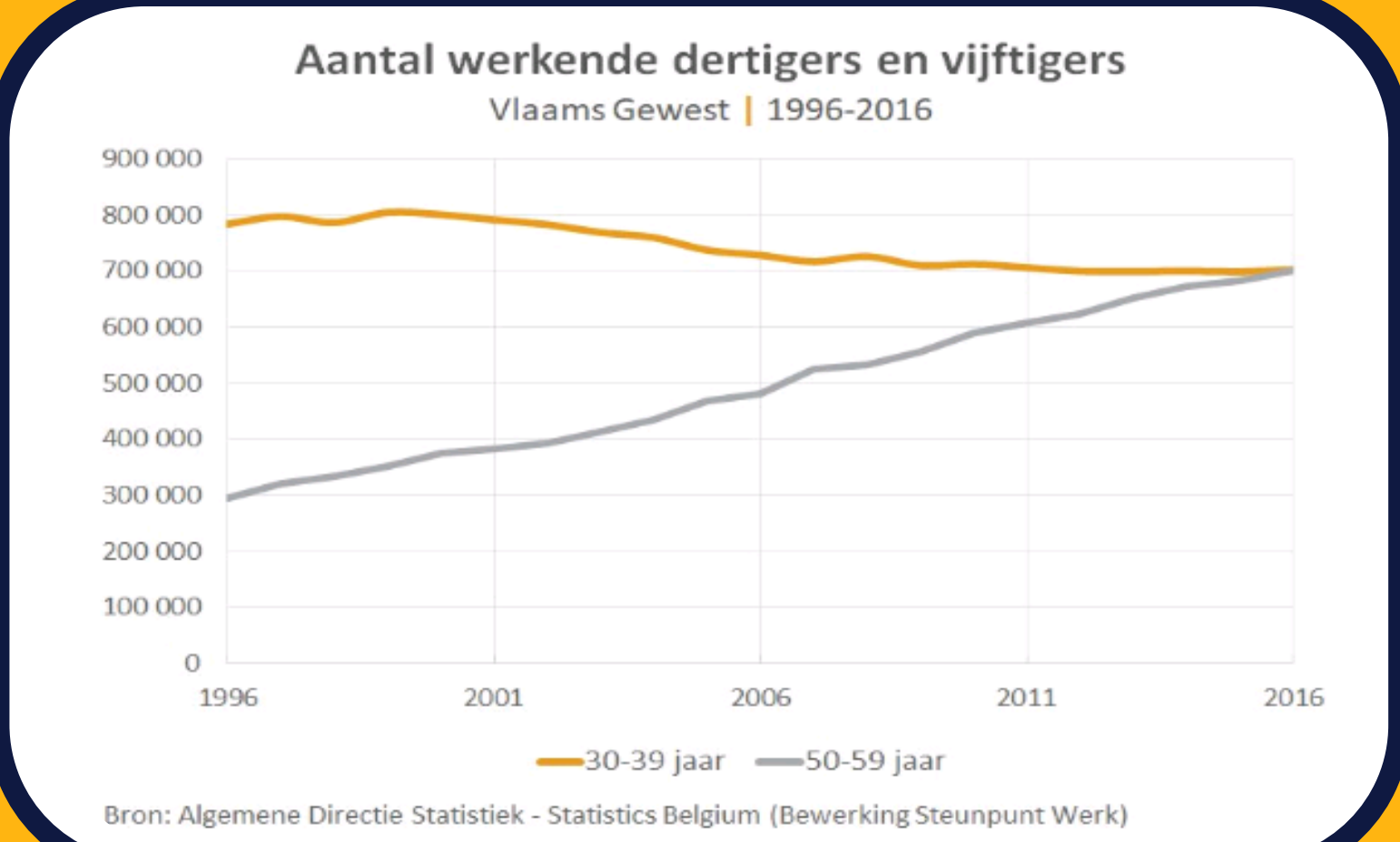
evolutie jaarlijkse arbeidsduur.



Toen en nu.

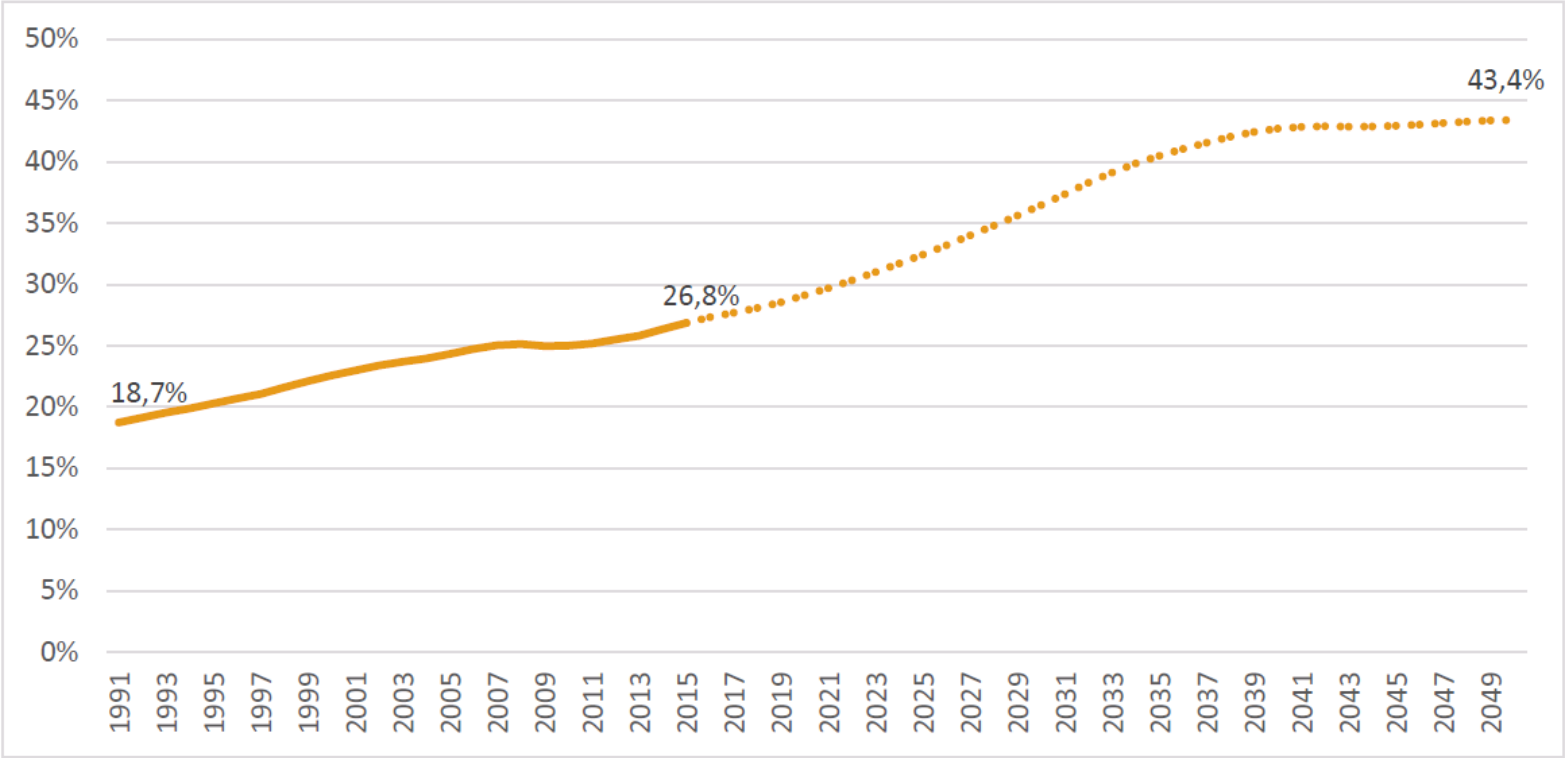
	1950	2010
Intreden op arbeidsmarkt	+/-16	+/-21
Wettelijke pensioenleeftijd	65	65
Feitelijke pensioenleeftijd	64	59 (-5)
Levensverwachting	68	79 (+11)
Duur van de loopbaan	48	38 (-10)
Pensioenjaren / werkjaren	4/48	20/38
Actieve jaren / inactieve jaren	48/20	38/41

evenveel 50-ers als 30-ers.



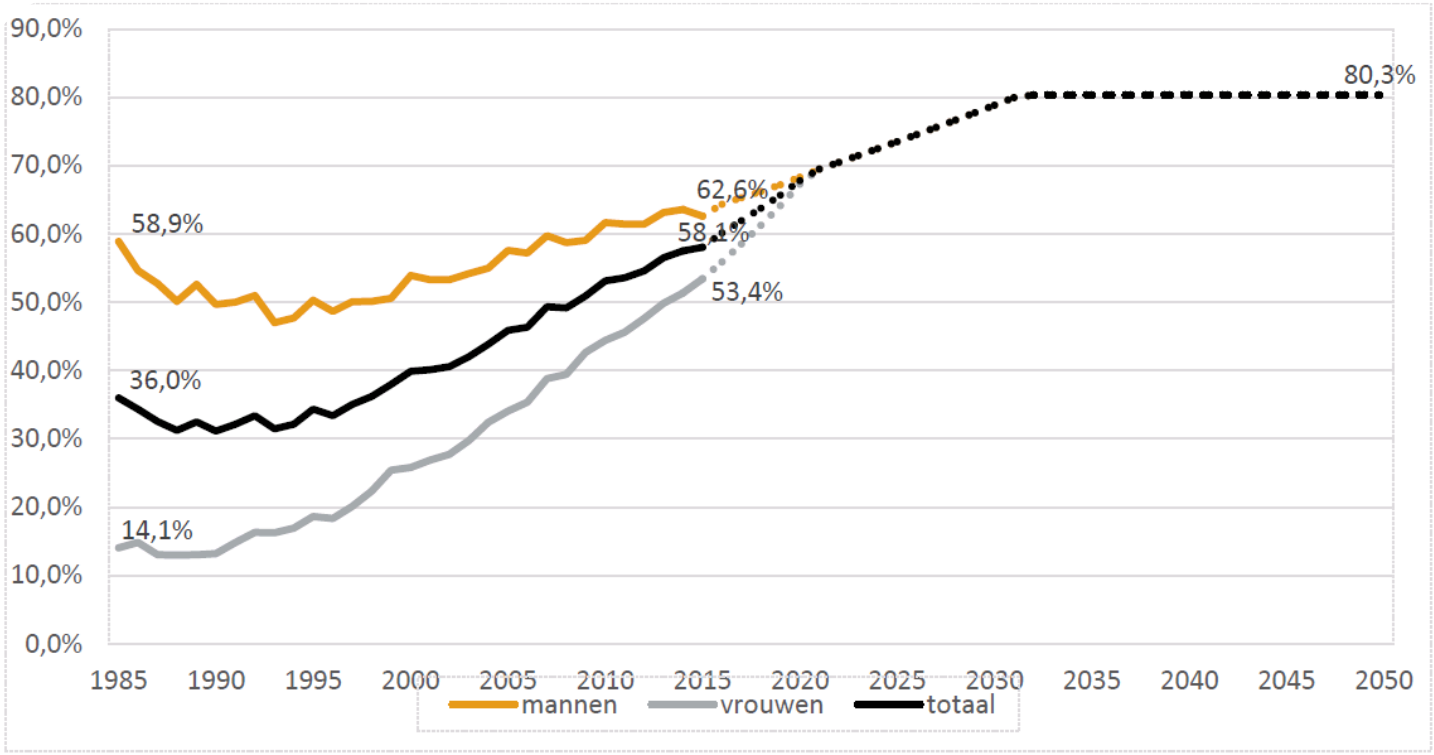
afhankelijkheidsratio.

Figuur 2b. Evolutie van de afhankelijkheidsratio der 'ouderen' ((67+)/(18-66)) (Vlaams Gewest, 1991-2014, projectie 2015-2050)



Bron: Federaal Planbureau; FOD Economie - Algemene Directie Statistiek (Bewerking Steunpunt Werk)

optimisme troef!



Bron: Algemene Directie Statistiek – Statistics Belgium EAK, Eurostat LFS, FBP, HERMREG (Bewerking Steunpunt Werk)

haalbaarheid werken tot pensioen naar beroepsgroep?
StIA WN 2013.

	Denkt u in staat te zijn uw huidige job voort te zetten tot uw pensioen?		
	ja	nee, tenzij aangepast werk	nee
sector	%	%	%
kader/directie	74,6	22,0	3,4
middenkader/professional	70,3	24,7	5,0
zorgmedewerker	53,8	40,7	5,5
onderwijskracht	60,6	36,6	2,8
uitvoerend bediende	69,9	23,7	6,4
geschoolde arbeider/technicus	61,4	33,7	4,9
kortgeschoolde arbeider	57,2	36,6	6,2

haalbaarheid werken tot pensioen naar sector?
StIA WN 2013.

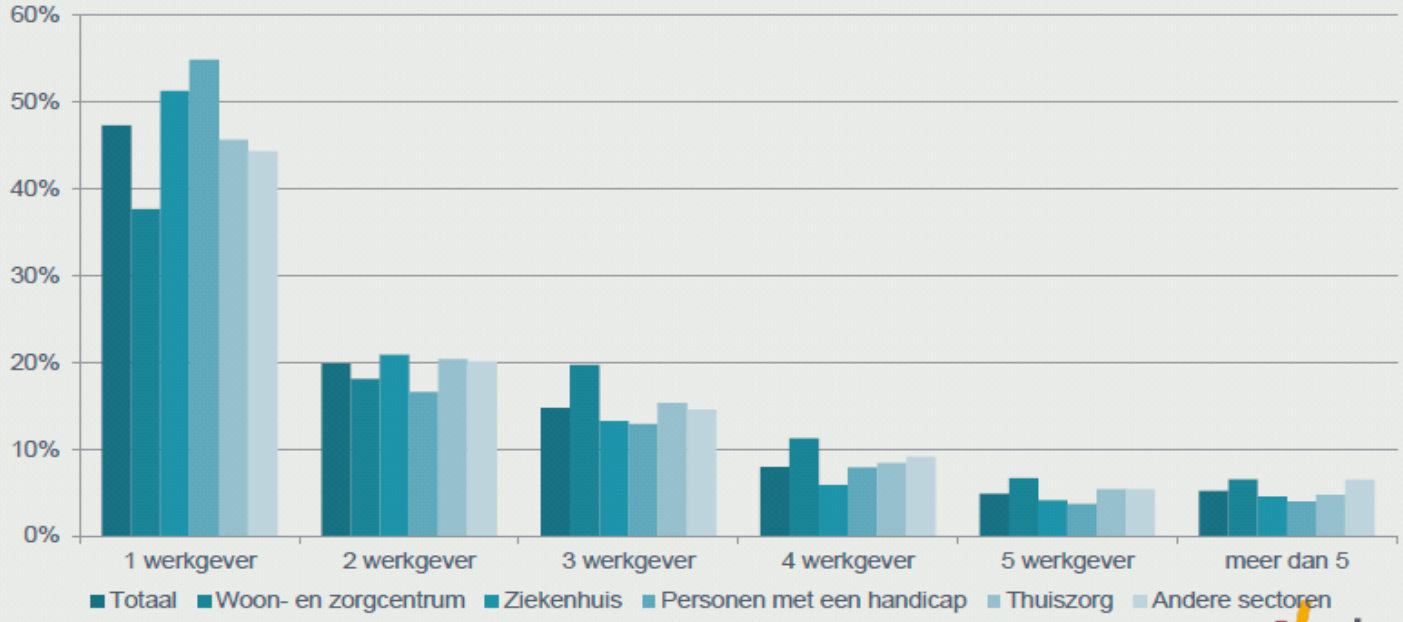
	Denkt u in staat te zijn uw huidige job voort te zetten tot uw pensioen?		
	ja	nee, tenzij aangepast werk	nee
sector	%	%	%
textiel confectie	64,2	29,4	6,4
metaal	62,5	31,3	6,3
bouw	61,0	35,0	4,0
voeding	60,1	34,3	5,6
chemie	62,1	31,8	6,1
groot- en kleinhandel	63,5	29,9	6,6
horeca	52,2	39,5	8,3
zakelijke dienstverlening	60,4	31,2	8,4
transport	62,5	30,6	6,9
post- en telecommunicatie	64,3	30,1	5,6
financiële sector	70,3	23,3	6,5
openbare diensten	78,2	18,4	3,4
gezondheids- en welzijnszorg	60,1	34,4	5,4
onderwijs	63,5	33,7	2,8

doorstroom in de zorg.

Doorstroom

➜ In hoeveel organisaties heb je tijdens je professionele loopbaan gewerkt, je huidige werkgever inbegrepen?

Verdeling aantal werkgevers tijdens loopbaan naar sector (N=4035)



sdworx
Result driven HR

taakeisen en regelmogelijkheden (Karasek).

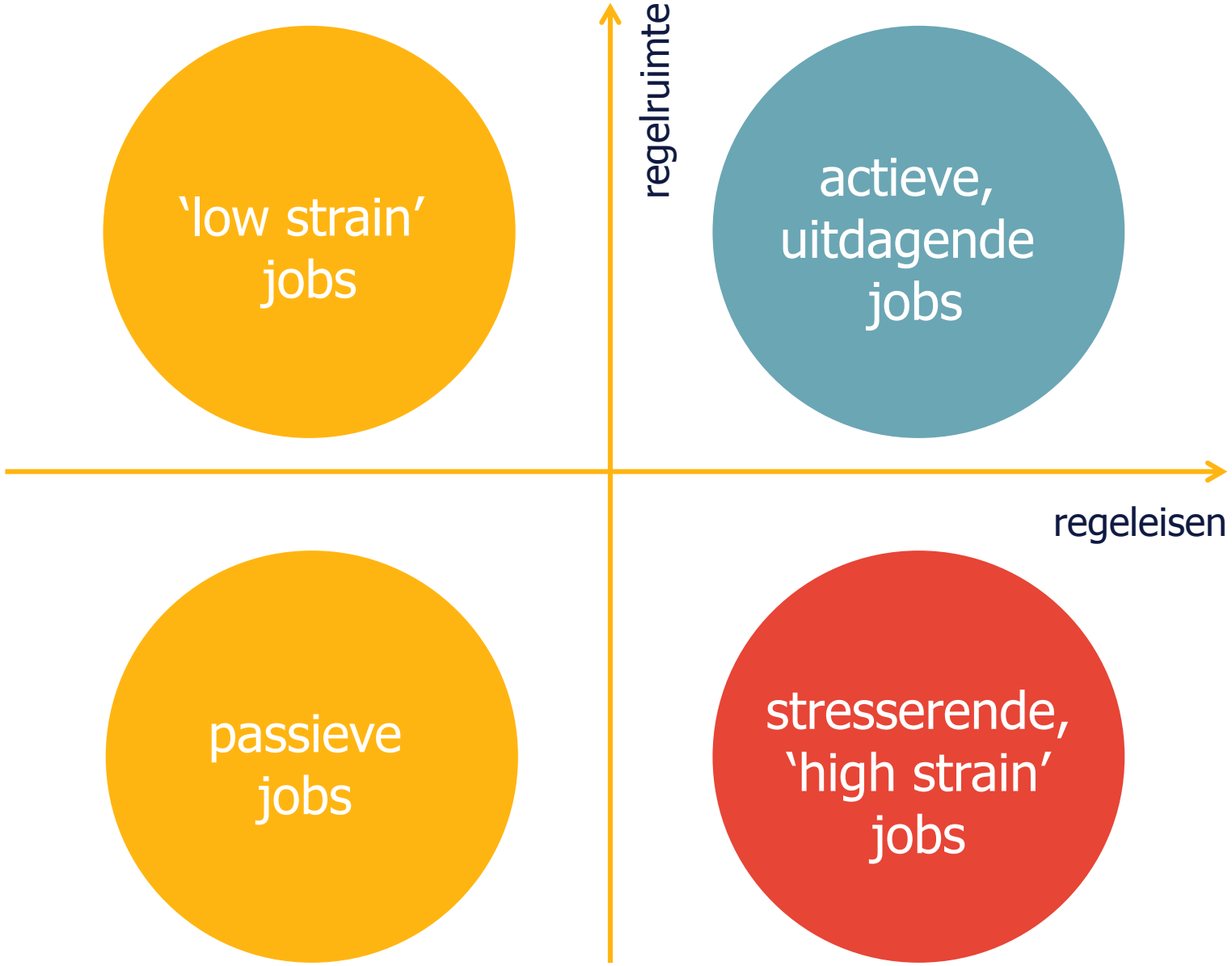
regelmogelijkheden

- autonomie op vlak van planning, volgorde, werkmethode, werktempo
- eigen ideeën kunnen toepassen
- invloed op belangrijke beslissingen
- inspraak in doelen
- betrokkenheid bij arbeidsorganisatie
- informatievoorziening
- contactmogelijkheden
- steun collega's
- steun leidinggevende
- …

- tijdsdruk
- complexiteit
- onvoorspelbaarheid
- emotionele belasting
- …

taakeisen

kwaliteit van de arbeid (Karasek).



negatieve stereotypering!

active ageing.

© Foto Vertommen - Luc Sterckx werkt op zijn 70ste nog als zelfstandige in de thuiszorg en combineert dat met opdrachten als verpleegkundige via Randstad Medical in Leuven.

"Ik voel me nog te goed om thuis te zitten"

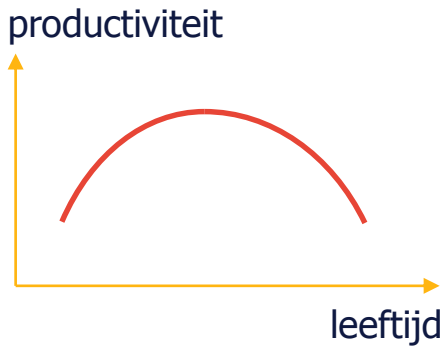
LUC (70) COMBINEERT THUISZORG ALS ZELFSTANDIGE EN INTERIM

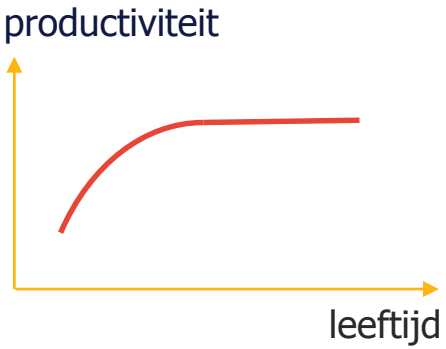
leeftijd en productiviteit.

te hoge taakvereisten bij stijgende leeftijd

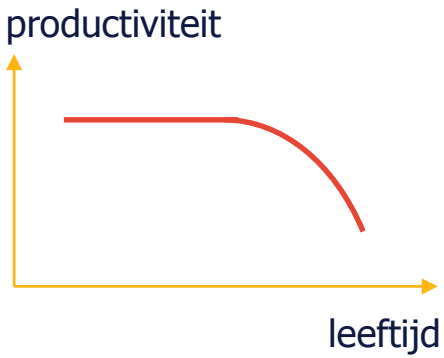
geen te hoge taakeisen bij stijgende leeftijd

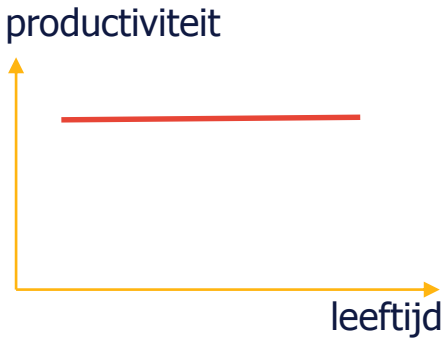
ervaring vergroot productiviteit





ervaring vergroot productiviteit niet





leeftijd en productiviteit
een genuanceerd antwoord.

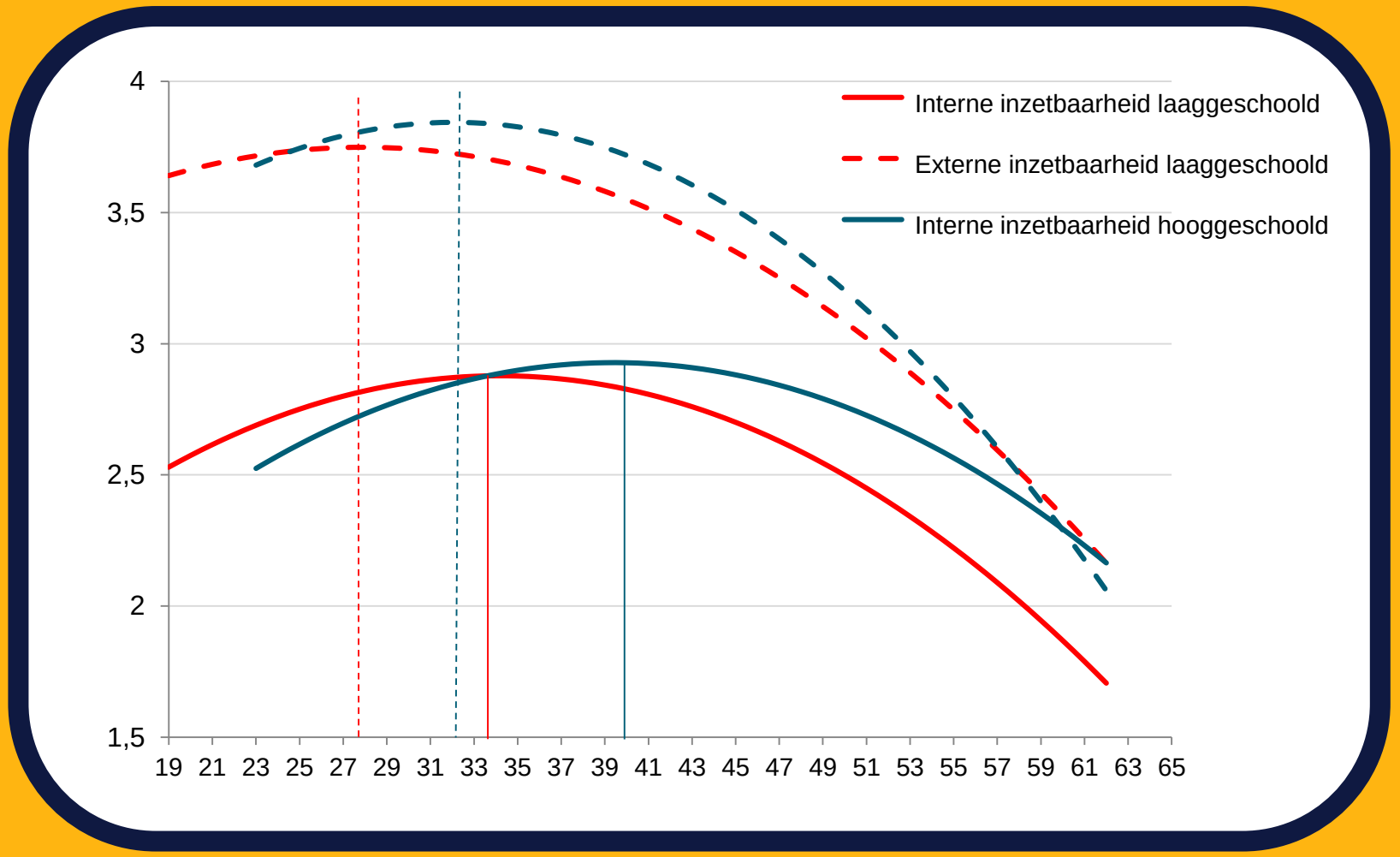
nemen af (fluid)

- fysieke vaardigheden
  - gehoor
  - gezichtsvermogen
  - oog-handcoördinatie
  - …
- mentale vaardigheden
  - reactievermogen
  - aandacht
  - korte termijngeheugen
  - omgaan met tijdsdruk
  - verwerken van nieuwe informatie
  - ….

nemen toe of groeien (crystallized)

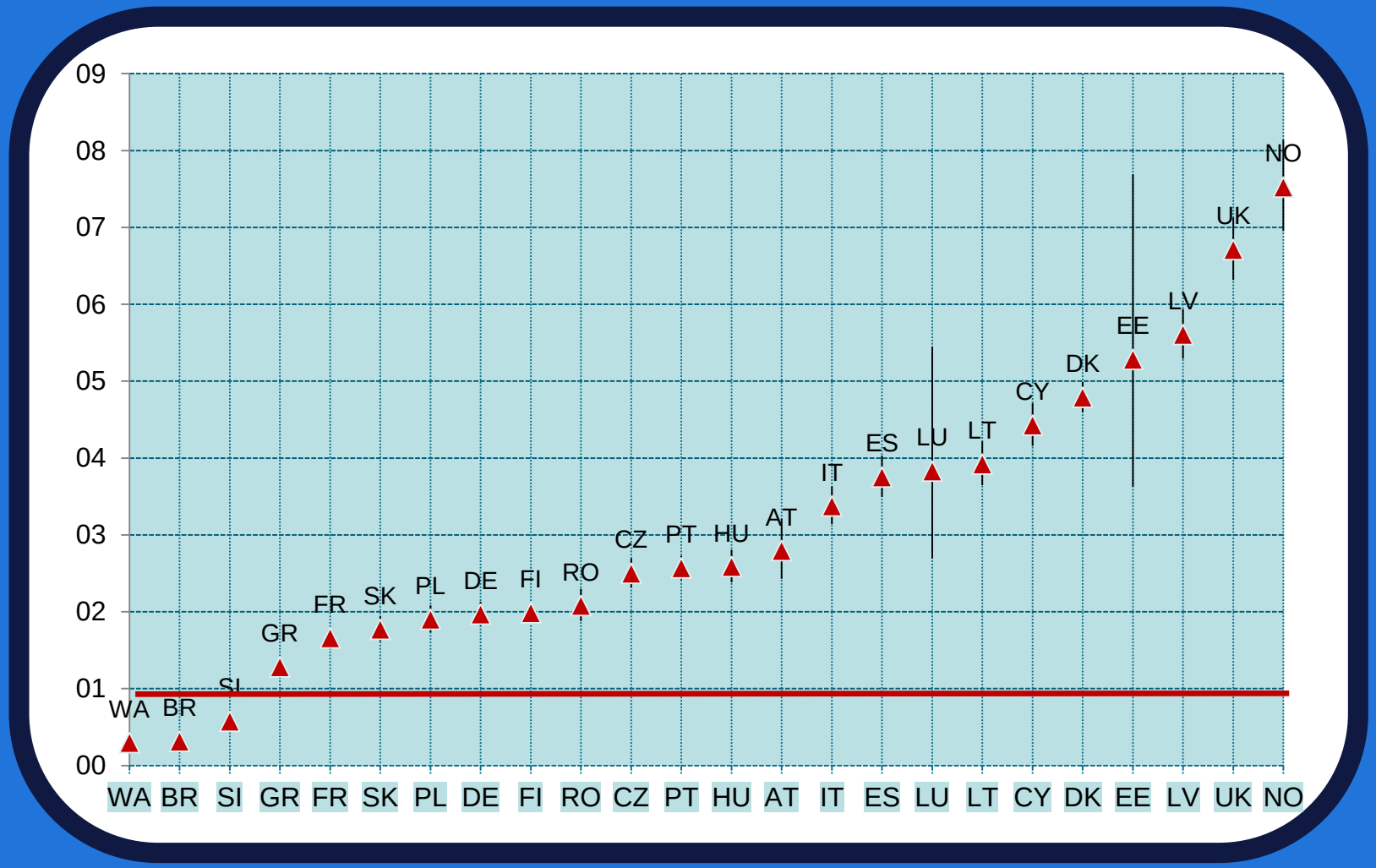
- mentale vaardigheden
  - accuratesse
  - denken alvorens te handelen
  - verantwoordelijkheidsgevoel
  - loyaliteit
  - omgang met anderen
  - relativeringsvermogen
  - verbale vermogens
  - communicatieve vaardigheden
  - ….

employability
nog lange weg te gaan.



Bron: Luc Sels

uitstroom naar werk
kans op herintrede voor werkloze 50+.



wat loopt er fout bij aanwerven 50+?
veel!

- Loon niet in functie van productiviteit
- Leeftijdsgebonden rechten (outplacement, brugpensioen)
- Onaantrekkelijke jobs (waarvoor men niemand meer vindt)
- Vergrijzing insiders
- Stereotypering 50+
- Onvoldoende op de hoogte steunmaatregelen ?
- Structuur arbeidsmarkt (insiders-outsiders)

18 jaar leeftijdsbewust personeelsbeleid.

- Vooral ontziebeleid
- Wat met investeringsbeleid?
- Wat met causale relatie tussen ‘meer HR’ en ‘minder 50+’?
  (Luc Sels: HRM in breedbeeld 2003)

investeringsbeleid.

- Opleiding

- Kan afnemen competenties tegengaan
- Best on-the-job
- 50+ verkiezen opleidingen die crystalized competenties versterken
- Minder geneigd nieuwe competenties te leren
- Leeftijdsdiverse teams (vooral bij complexe taken)
- Duidelijk effect op bereidheid langer te werken

- Koppelen aan : autonomie, verbondenheid, competentie (zelfdeterminatietheorie)

ontziebeleid.

- Perverse effecten
- Stigmatiserend effect
- Stellen uitstap dikwijls niet uit, integendeel
- Weinig effect op productiviteit
- Creëert motivatieproblemen bij jongere collega’s

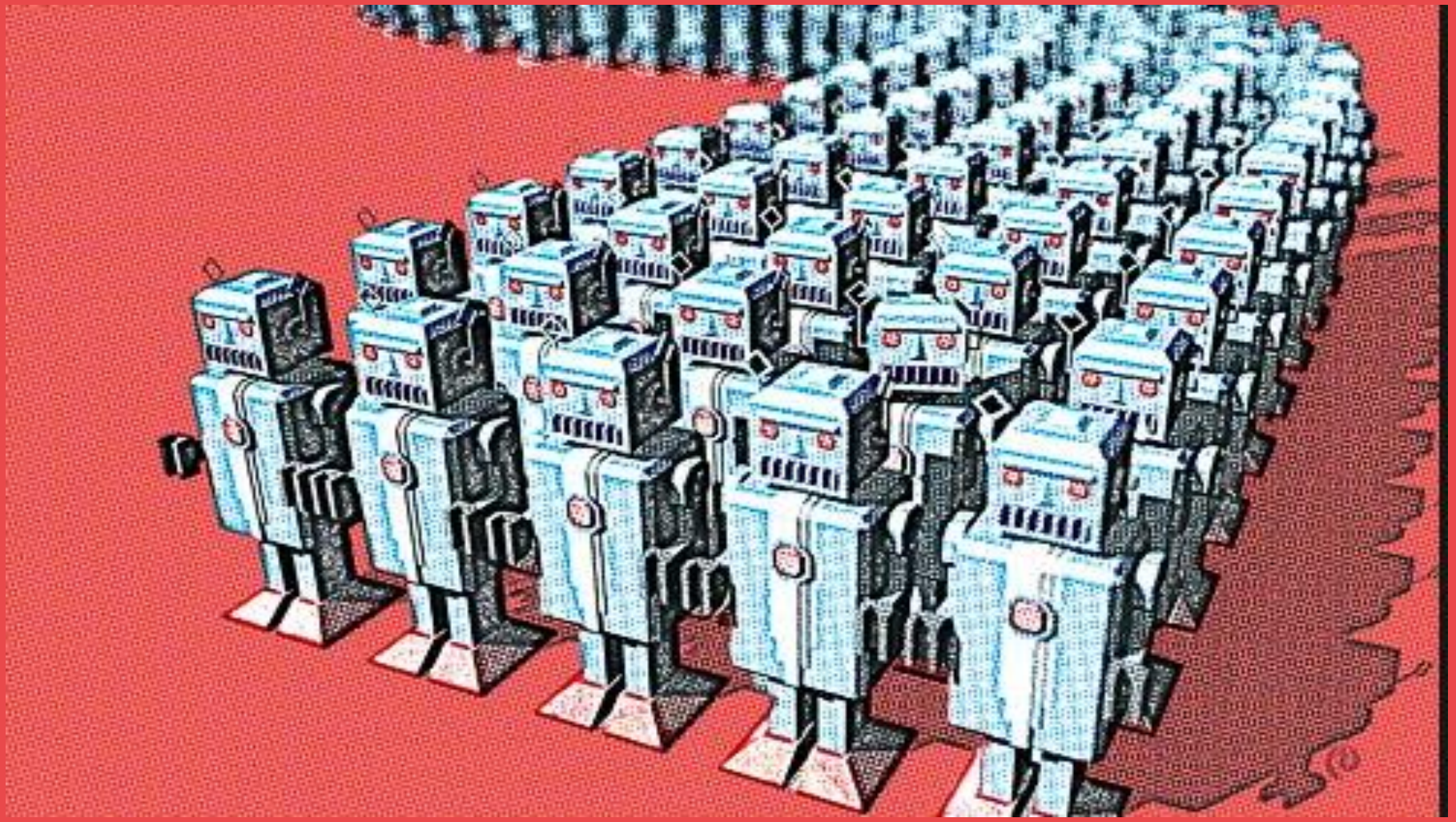
specifieke kenmerken zorgsector.

- Hoge anciënniteit. 14 jaar
  (versus 9 jaar andere sectoren)
- Instroom in sector tot op hoge leeftijd (50+)
  (metaal 30, banken 32)
- Uitstroom vooral door vergrijzing

impact van vergrijzing.

- Pensioenen, sociale zekerheid
- Grote uitstroom (krapte)
- Sparen of ontsparen?
- Consumptie
- Mobiliteit
- Interne mobiliteit
- Minder starters
- Hogere loonkost
- Minder innovatie

focus op de echte problemen.



robots in de zorg…

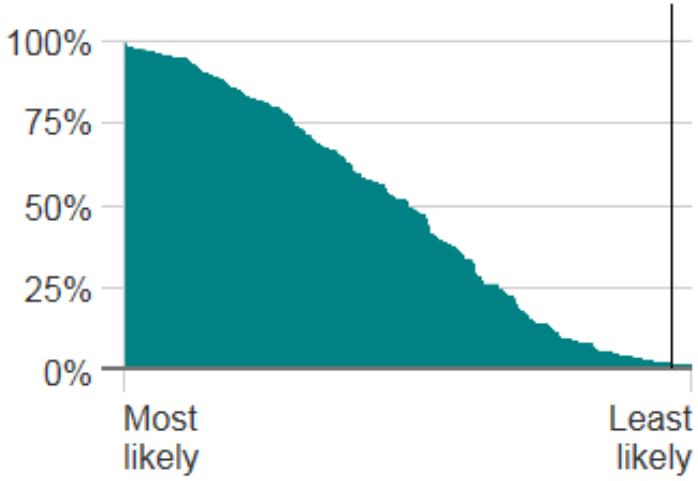
verzorgend personeel vervangen door robots?

Nurses

Likelihood of automation?
It's quite unlikely (1%)

How this compares with other jobs:

354th of 366



Share my result

cobots!

dank voor uw aandacht!

Jan.denys@randstadgroup.be

@DenysJan

www.randstad.be