DUURZAME INZETBAARHEID IN EEN VERGRIJZENDE ARBEIDSMARKT

Uitdagingen in de Belgische context

FRANK VANDER SIJPE

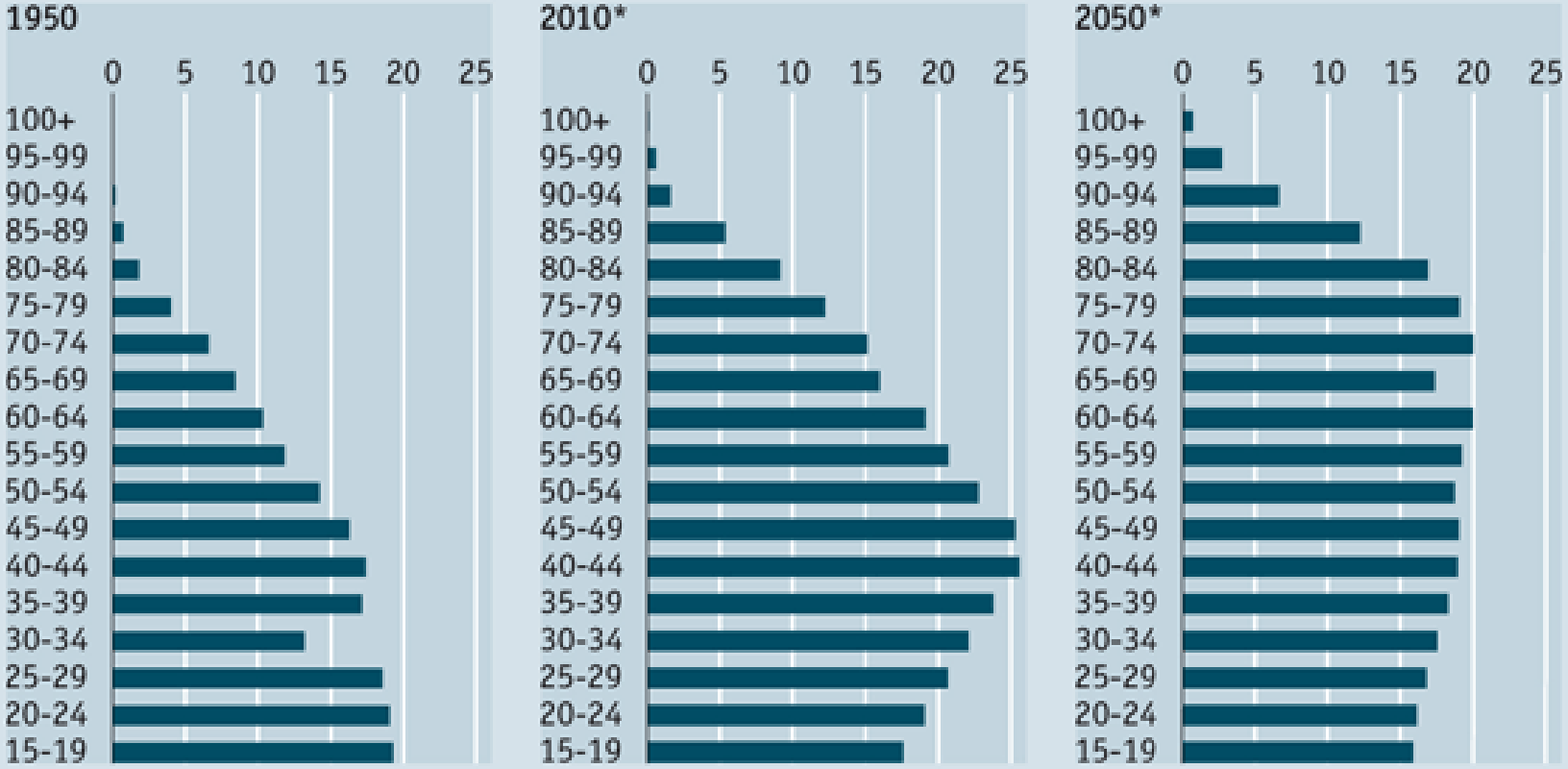
DIRECTOR HR RESEARCH SECUREX

11 JUNI 2015

securex
human capital matters

Battle of the bulge

Euro-area population by age group, m



Source: UN Population Division

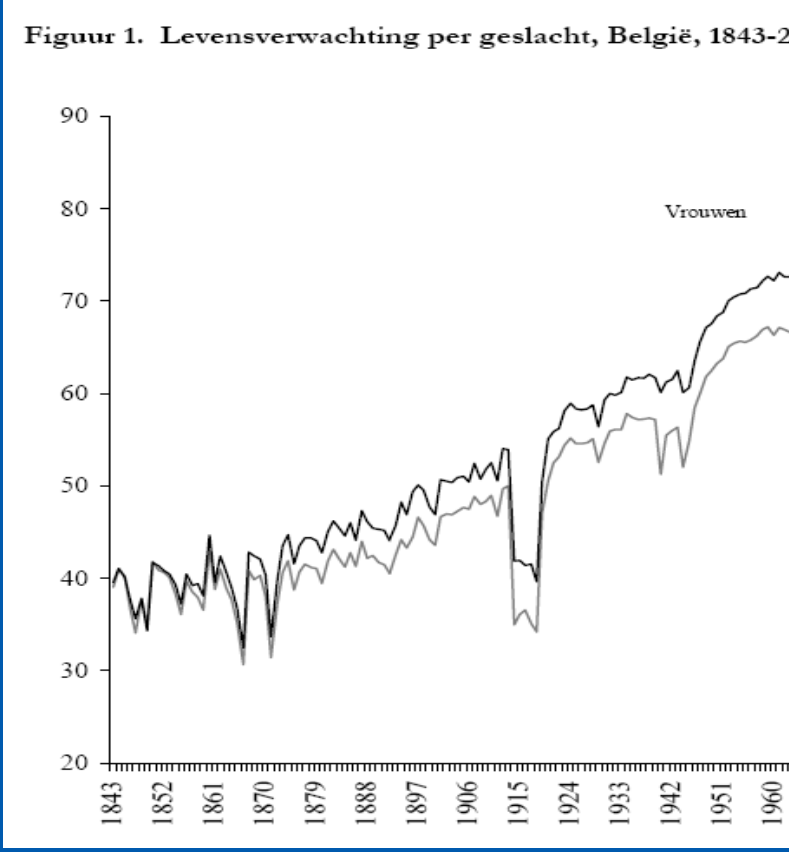
*Forecast

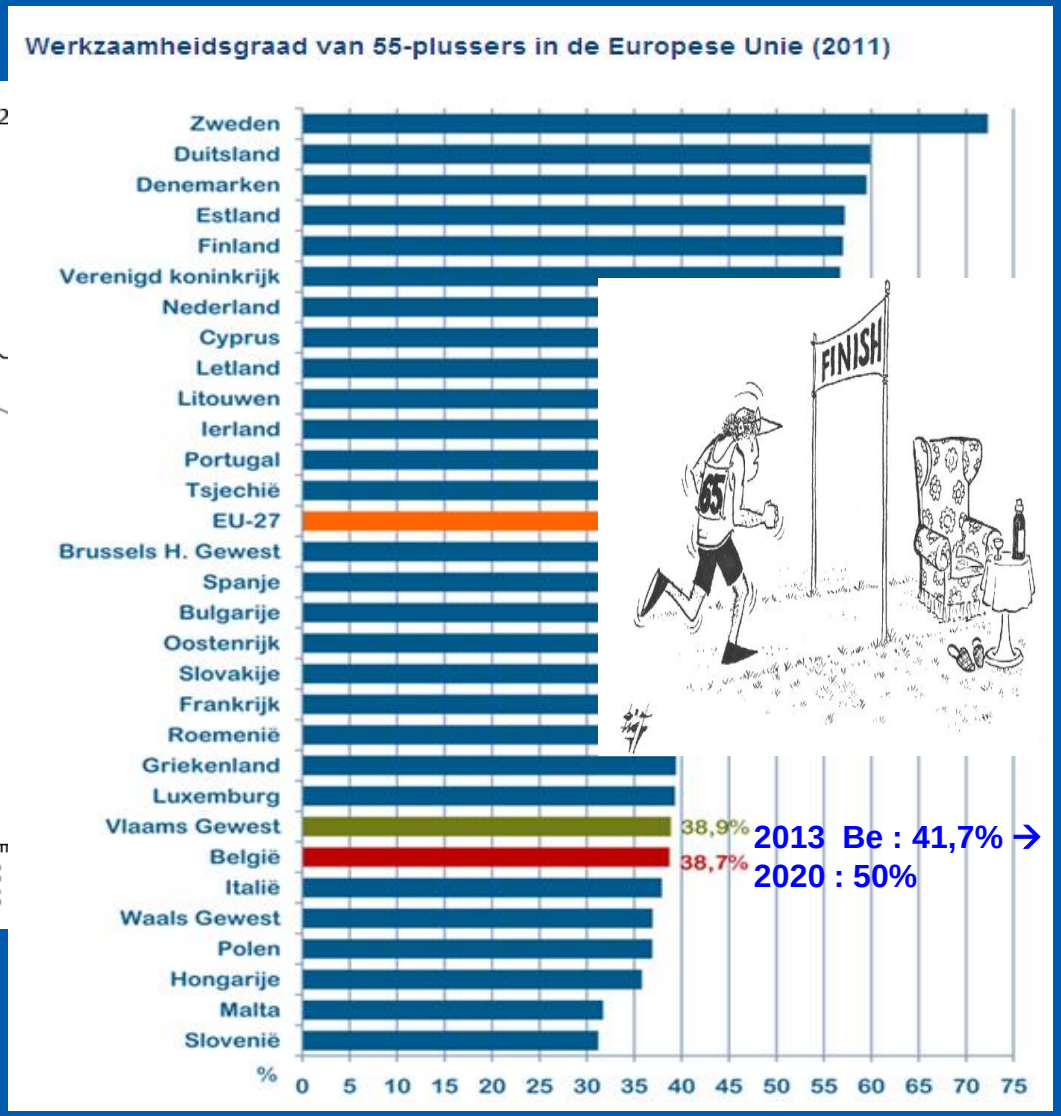
Gert Peersman
Koen Schoors
DE PERFECTE STORM
Hoe de economische crisis de wereld overviel en vooral: hoe we eruit geraken
BORGERHOFF & LAMBERIGTS

securex
human capital matters

Baby ‘boom generation’ (born 1945-1965) is leaving the labour market

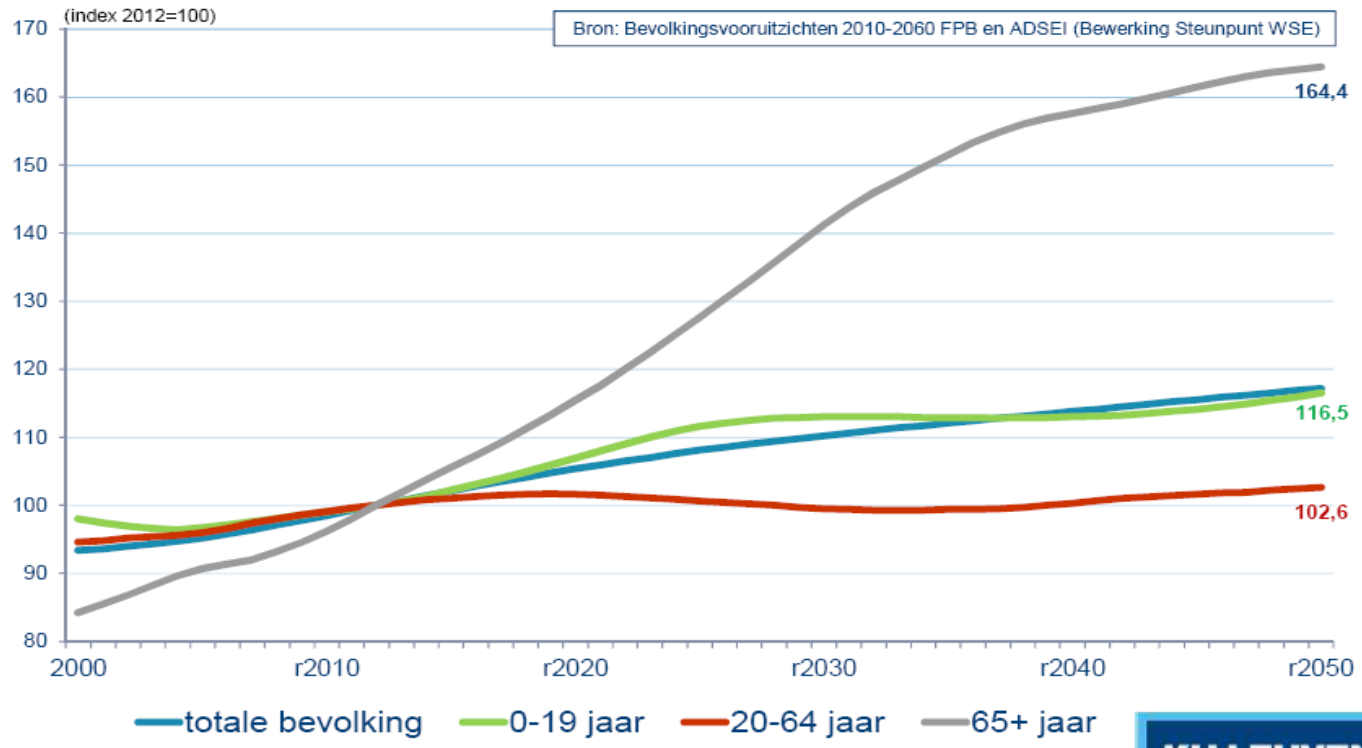
securex
human capital matters





Index bevolkingsaantallen, Vlaams Gewest (2012 = 100)

Reële bevolkingsaantallen (2000-09) en bevolkingsprognoses (2010-50)



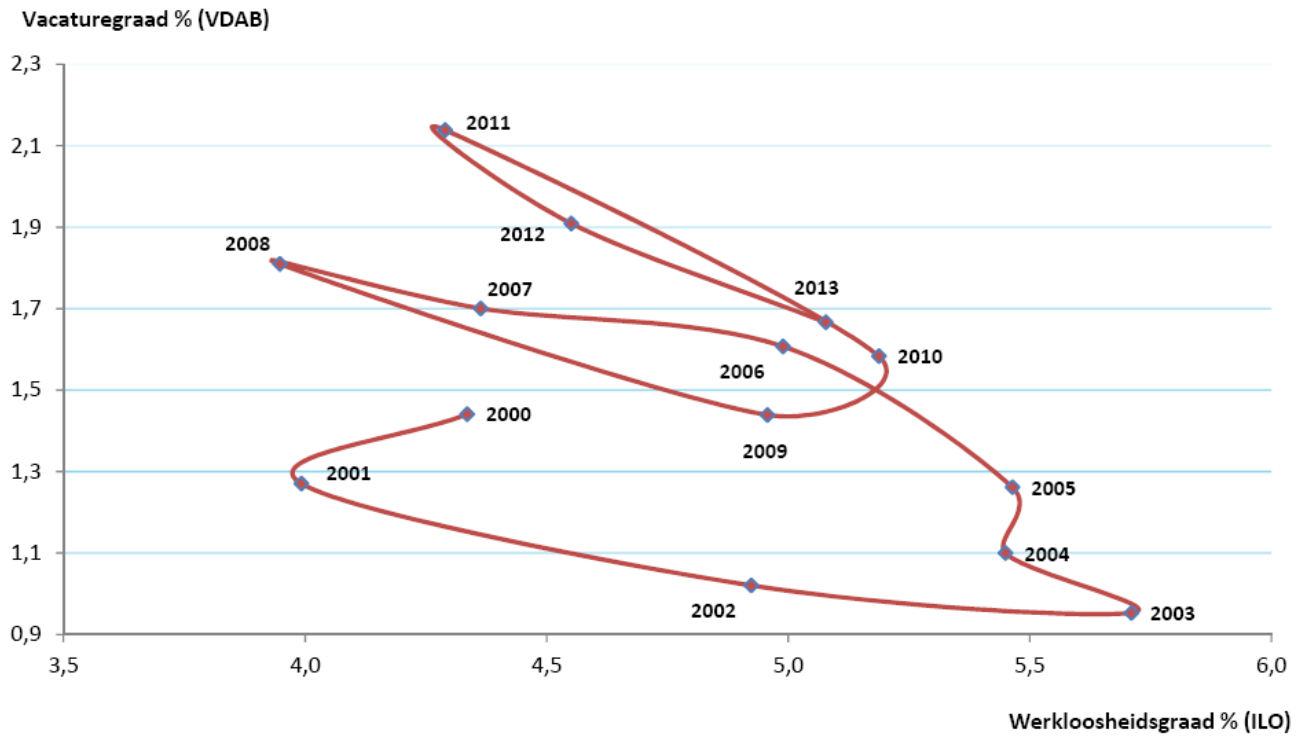
KU LEUVEN

securex
human capital matters

+ . . .

UV-curve (Beveridge curve)

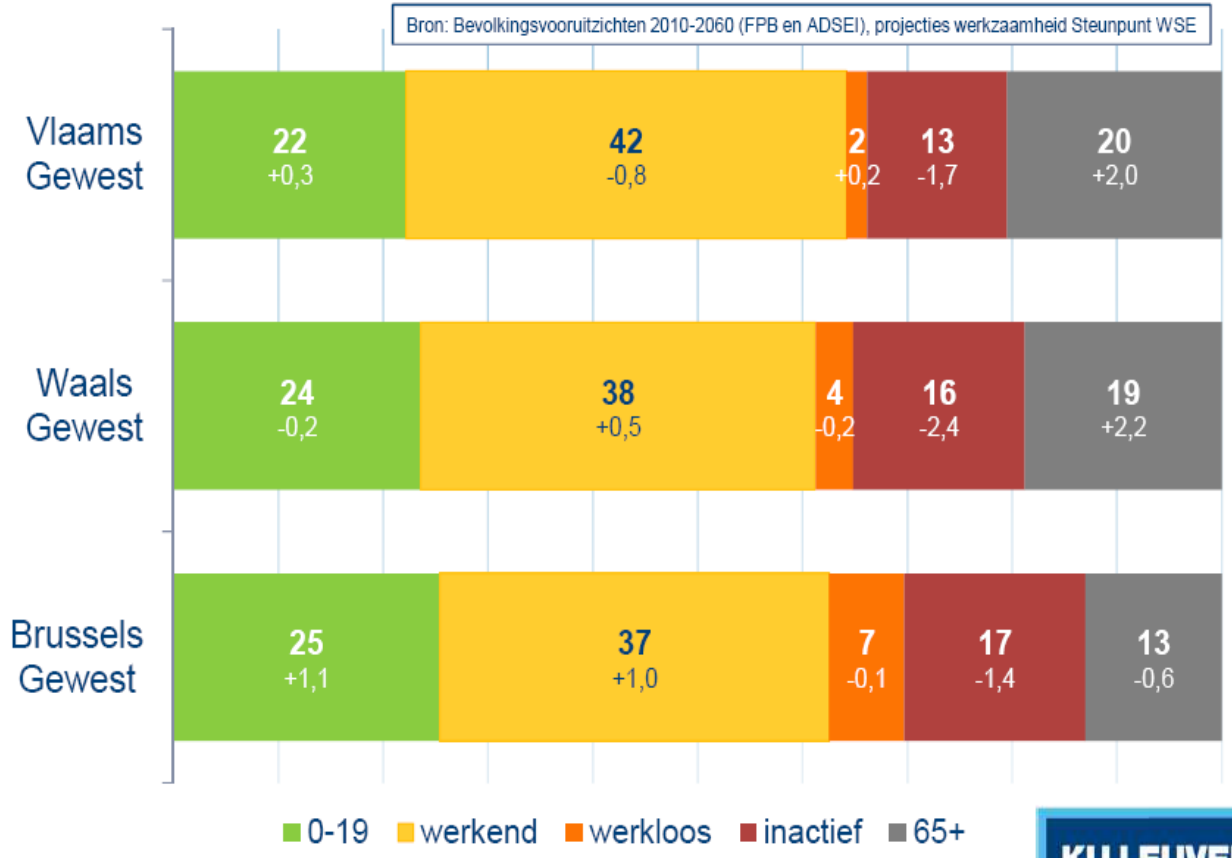
Vlaams Gewest, 2000-2013



Bron: FOD Economie – Alg Dire Statistiek – EAK, VDAB, RSZ (Bewerking Steunpunt WSE / Departement WSE)

HOUSTON WE HAVE A PROBLEM

Aandeel jongeren, werkenden, werklozen, inactieven en 65+ in de bevolking (IMPACT-senario 2020)



KU LEUVEN

Overheid onder druk

- Europa 2020 : activiteitsgraad 55+ → 50%
- Quid Financiering Sociale Zekerheid & gezondheidskosten

•Afschaffen brugpensioen (→SWT)

•CAO 104

•Outplacement begeleiding

•Optrekken wettelijke pensioenleeftijd

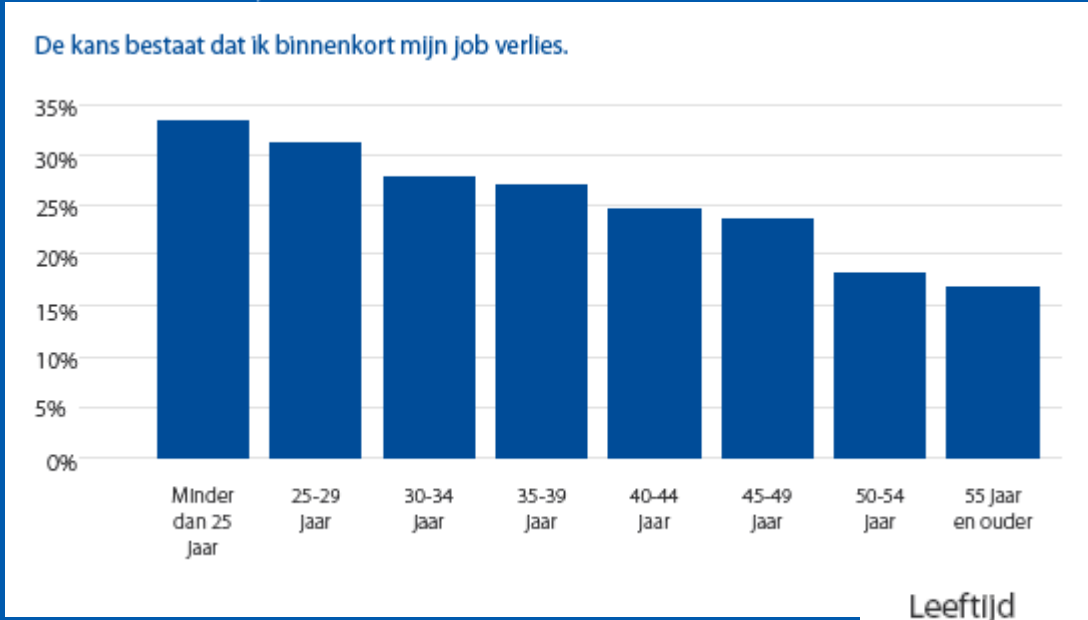
•Bijkomende maand gewaarborgd maandloon ?

•….

Hoeveel medewerkers zijn gelukkig in hun job*?	85%
Hoeveel werknemers in België vinden dat de mentale belasting (te) hoog is*?	50%
Hoeveel werknemers in België vinden dat ze een kwalitatieve Job hebben**?	22%
Hoeveel mensen in Europa rapporteren een slechte mentale gezondheid?	20%
Hoeveel werknemers wereldwijd zijn actief geëngageerd***	13%

- Securex 2012 ** European Foundation for the improvement of Living and Working Conditions 2005

*** Gallup 2013



Securex Whitepaper personeelsverloop 2014

Leeftijd

	% VV 2014	%VV 2013
Minder dan 25 jaar	12,79%	13,78%
25-29 jaar	10,23%	10,36%
30-34 jaar	8,32%	8,05%
35-39 jaar	6,15%	6,47%
40-44 jaar	4,86%	5,06%
45-49 jaar	3,69%	4,10%
50-54 jaar	3,02%	3,04%
55 jaar of meer	3,93%	3,41%

Securex Whitepaper personeelsverloop 2014

2014 : EVOLUTIE ABSENTEISME

Securex Whitepaper Absenteïsme 2014

THIS
MOMENT
IS AN
OPPORTUNITY.

Werken vroeger...

“Werken” en “leven”

7 basisregels voor werkorganisatie

Ontstaan van het Syndicalisme

Werk

- As was …

7 principes om werk te organiseren

7. Leiderschap = plannen, organiseren, commanderen & controleren
6. Monitor tijd die gespendeerd wordt op het werk om productiviteit te garanderen
5. Selecteer & train medewerkers opdat ze zich aanpassen aan de job
4. Werk vindt plaats in een fabriek, niet thuis
3. Er is 1 optimale manier om een job uit te voeren
2. Mensen worden gemotiveerd door geld te verdienen
1. Mensen zijn bedrijfsmiddelen die aangewend worden

En vandaag..

Technologische evoluties : levensbreed leren,andere kijk op werken,bereikbaarheid versus mobiliteit

Energie: op zoek naar duurzaamheid

Migratie:nood een diversiteit en integratie

Maatschappelijke veranderingen: andere samenlevingsvormen ,kijk op werken en leven,diverse generaties en hun (voor)oordelen

Innovatie: voortdurende zoektocht naar vernieuwing als competitief voordeel

Globalisatie : beslissingen vanuit HQ's ver buiten België

Demografie: veroudering van de bevolking,stijgende levensverwachting

Digitalisering: ongelimiteerde toegang tot kennis en informatie

Mondelinge burger/Werknemer/ Klant : Indignados, Protestbewegingen ,beoordelingen

Mobiliteit : fileproblematiek, onvoorspelbaarheid trajecttijd

Economie: verschuivingen in economische activiteiten en gevolgen

En vandaag..

Technologische evoluties : levensbreed leren,andere kijk op werken,bereikbaarheid versus mobiliteit

Energie: op zoek naar duurzaamheid

Migratie:nood een diversiteit en integratie

Maatschappelijke veranderingen: andere samenlevingsvormen ,kijk op werken en leven,diverse generaties en hun (voor)oordelen

Innovatie: voortdurende zoektocht naar vernieuwing als competitief voordeel

Globalisatie : beslissingen vanuit HQ's ver buiten België

Demografie: veroudering van de bevolking,stijgende levensverwachting

Digitalisering: ongelimiteerde toegang tot kennis en informatie

Mondelinge burger/Werknemer/ Klant : Indignados, Protestbewegingen ,beoordelingen

Mobiliteit : fileproblematiek, onvoorspelbaarheid trajecttijd

Economie: verschuivingen in economische activiteiten en gevolgen

Startpunt

Wat wil iemand?

Wat kan iemand?

MAATWERK
(Personaliseren, Customizing, Individualiseren)

Aanpassen **van de context aan de mens**

In functie van individuele eigenschappen
sterktes, *behoeftes, ambities, …*

Met het oog op
Langere inzetbaarheid
Betere prestaties

Draagkracht
Persoonlijkheidskenmerken
Ambitie
Niveau complexiteit
Engagement
Talent (%)
Leerbereidheid
….

Werknemers

Levensfase
Familiale situatie
Werkomstandigheden
Werkinhoud
….

“Werkbaar werk”

“Zware beroepen”

HOE?

INZETBAARHEIDSMODEL

securex
human capital matters
INDIVIDU
MENTAL HEALTH
ABILITY
PHYSICAL HEALTH
TALENT DEVELOPMENT
SUSTAINABLE EMPLOYABILITY
AGILITY
ENGAGEMENT
RESILIENCE
ORGANISATIE

Onze mindset… ?

	2013	2015
Tot welke leeftijd denkt u te moeten werken ?	63,7	64,9
Tot welke leeftijd denkt u te kunnen werken ?	61,9	61,8
Tot welke leeftijd wilt u werken ?	60,06	60,08

- Securex Benchmarkonderzoek 2013 en 2015, representatief voor leeftijd, geslacht, en regio

securex
human capital matters

Let's connect…

+**032** 478402932

Vandersijpf

Frank.vander.sijpe@securex.be

Blog www.securexblog.be/inzetbaarheid

1

- Voor white papers, zie www.securex.be/whitepaper