



STUDIEDAG : WENDBAAR EN WERKBAAR WERK : LEEFTIJDSEBEWUST PERSONEELSBELEID BIJ POLITIE

“Evidence based inzichten met betrekking tot de hefboomen van inzetbaarheid, een modelmatige benadering” – Frank Vander Sijpe, Director HR Research Securex

Brussel, 27 april 2017

1. HR RESEARCH SECUREX





2. TRENDS

our challenge ...

Werksaamheidsgraad van 65-plussers in de Europese Unie (2011)

| Land | Werksaamheidsgraad (%) |
|----------------------|------------------------|
| Zweden | 65.0% |
| Duitsland | 64.0% |
| Denemarken | 63.0% |
| Estland | 62.0% |
| Finland | 61.0% |
| Verenigd Koninkrijk | 60.0% |
| Nedertand | 59.0% |
| Oostenrijk | 58.0% |
| Litanië | 57.0% |
| Litouwen | 56.0% |
| Norwegen | 55.0% |
| Portugal | 54.0% |
| Taipei | 53.0% |
| EL-27 | 47.4% |
| Brussel 11. Gemeent. | 47.0% |
| Spanje | 46.0% |
| België | 45.0% |
| Oostenrijk | 44.0% |
| Frankrijk | 43.0% |
| Roemenië | 42.0% |
| Oostenrijk | 41.0% |
| Luxemburg | 40.0% |
| Vlaams Gewest | 39.0% |
| België | 38.7% |
| Waal Gewest | 38.0% |
| Polen | 37.0% |
| Hongarije | 36.0% |
| Malta | 35.0% |
| Slovenië | 34.0% |

2. TRENDS



Klemtoon vandaag vooral op “moeten” (langer) werken...

- **Tewerkstellingsplan oudere werknemers (CAO 104)...**
- **Collectief ontslag** : “afspiegelingsprincipe “ op basis van leeftijdspiramide bedrijf...
- **Brugpensioen** : optrekken leeftijdsvoorwaarden + verhogen bijdrage werkgever
- Optrekken **wettelijke pensioenleeftijd**
 - Gelijkschakelen M/V
 - Naar 67 jaar (Europa) op korte termijn ?
- Voorzien van **sancties indien opleidingsinspanning binnen bedrijven ontoereikend is**
- **Re-integratie**-maatregelen **langdurig zieken Maggie De Block**
- **Voorstellen** Federaal Minister van Werk **Kris Peeters**
- **Wie draait op voor de kosten van steeds talrijker wordende langdurig zieken ?**
- ...

2. TRENDS



Te weinig op “willen” (langer) werken ; flexibiliteit gevraagd !

| Individual | Organisation |
|---------------------------------|---|
| Use talents/capacities | Cost management |
| Work life balance (flexibility) | Agility (Flexibility) |
| Autonomy | Temporary need indepth knowledge & skills (project) |
| Comittment /engagement | Result-based contract |
| Appreciation | Opportunity to “co-create” |
| Necessity (!) | Innovate, creative , “usefull redundancy” |

2. TRENDS



MET MEER LANGER AAN DE SLAG GAAN EN BLIJVEN, GEDEELDE VERANTWOORDELIJKHEID !

Onderneming :

- Condities en contexten genereren waarin werknemers op langere termijn inzetbaar kunnen blijven
- Gezondheid, productiviteit en betrokkenheid alle werknemers optimaliseren en verzekeren
- Kennis en "know how" verankeren
- Intern (en externe) Mobiliteit aanvaarden als een "normaal" verschijnsel

Werknemers :

- Bewust worden dat zij professioneel mobiel(er) zullen (moeten) worden (> 1 werkgever !)
- Bewust worden van het belang van gezondheid mbt. inzetbaarheid en algemeen welzijn
- Bewust worden van eigen competenties ,talenten, en verwachtingen
- Actief op zoek gaan naar contexten waarin die sterktes en talenten uitgesproken aan bod kunnen komen

HR :

- Ondersteunen, flankeren, faciliteren,...zonder in de plaats te willen treden van het management, noch het ontnemen van de verantwoordelijkheid van de werknemer !

3. MODEL INZETBAARHEID SECUREX



SHARED RESPONSIBILITY



WERKNEMER
EMPLOYÉ



WERKGEVER
EMPLOYEUR



3. MODEL INZETBAARHEID SECUREX

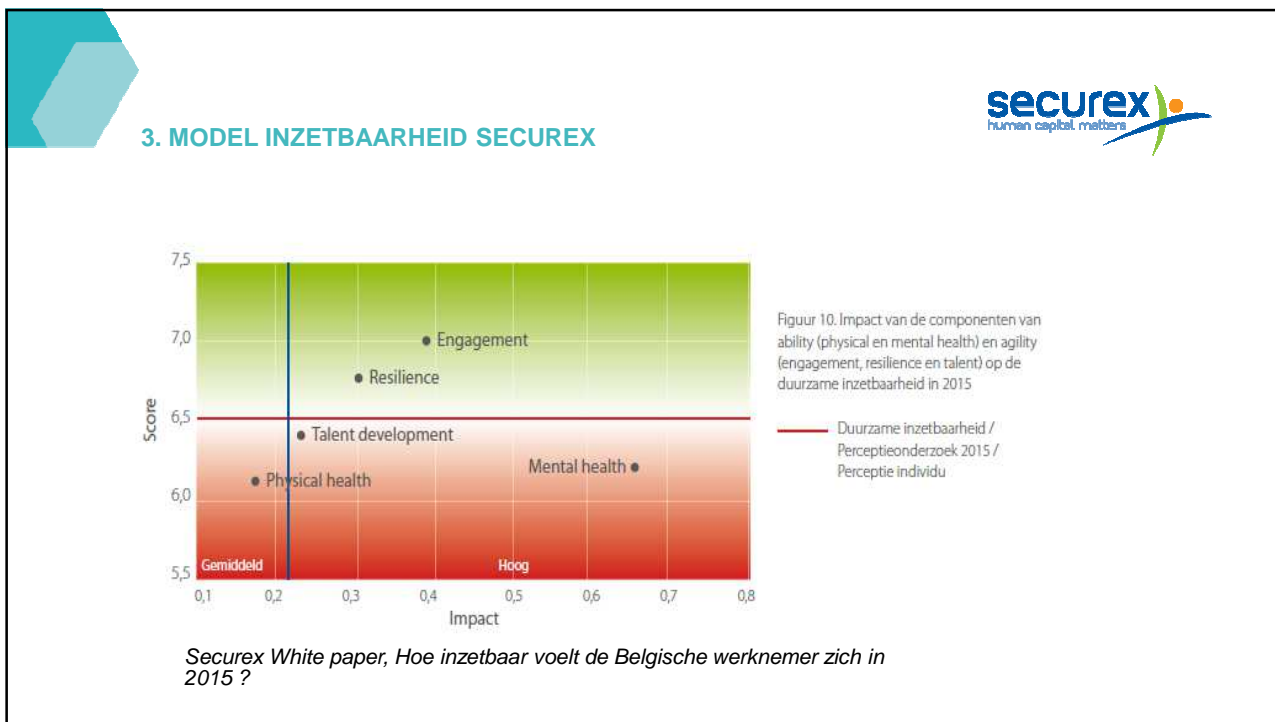


3. MODEL INZETBAARHEID SECUREX



Perceptie persoonlijke inzetbaarheid (individu)

| | | + | - |
|--------------------------------|---|-----|-----|
| Perceptie beleid (organisatie) | + | +/+ | +/- |
| | - | -/+ | -/- |



THE WAY WE ORGANISE(D) WORK

EXCESSIVE STRESS , MULTIPLE CAUSES...





“ How much I missed simply because I was afraid of missing it ”
 Paulo Coelho





What is Technostress?
 Technostress is the **negative** psychological link between people and the introduction of **new technologies**

















Securex White paper, Stress en burn out, bedreiging voor werknemers en werkgevers, 2015



3. MODEL INZETBAARHEID SECUREX



Factors associated with high need for recovery in different age groups

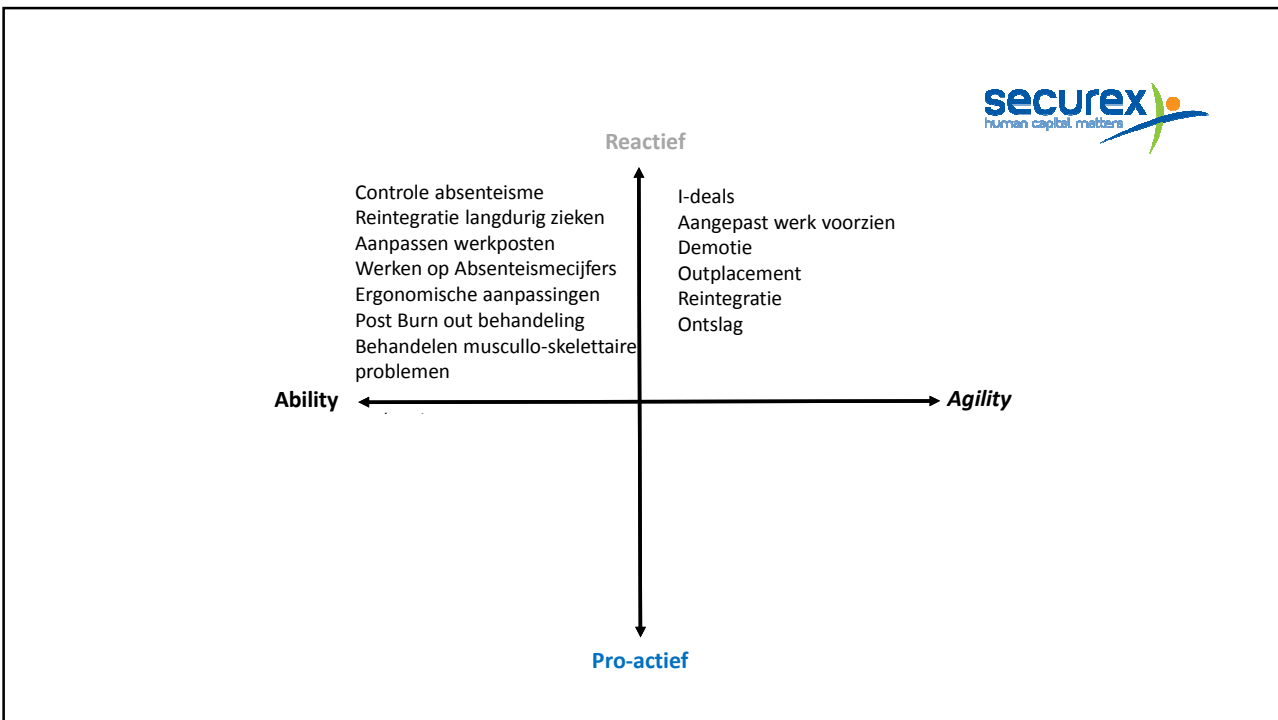
Philippe Kiss^{1,2}, Marc De Meester^{1,2}, Bart Garmyn¹, Lutgart Braeckman²

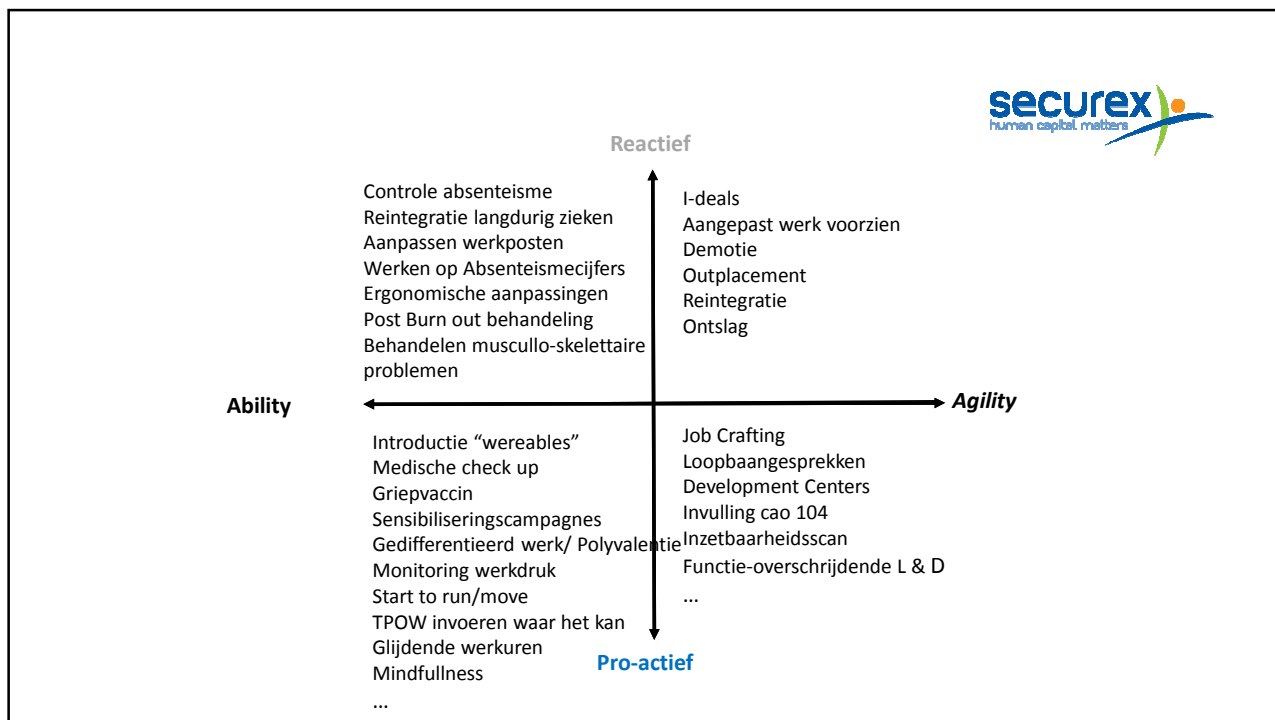
¹ Securex Occupational Health Service, Ghent, Belgium
² Ghent University, Ghent, Belgium

Correspondence: philippe.kiss@securex.be

Aim
 To explore associations of occupational factors with a high need for recovery (HNFR) in different age groups.

| | total | | politie |
|---|----------|--|---------|
| | 35.9% | | 36.6% |
| | N= 16318 | | N=615 |
| age | *** | | *** |
| Physical work load | *** | | * |
| Quantitative demands | *** | | *** |
| Emotional demands | *** | | |
| OSC | *** | | * |
| participation in decision making | ** | | |
| Possibilities for development | *** | | * |
| Work-life balance | *** | | *** |
| work more hours than desired | *** | | |
| women | *** | | * |
| discomfort from physical work environment | *** | | ** |
| Job insecurity | *** | | |
| bullying | *** | | * |





securex
human capital matters

ONTZIE OF ONTWIKKELBELEID ?

"Leefijdsspecifieke motivatie" – Maatwerk !

Ng en Feldman (2012) tonen op basis van een **meta-analyse van 380 studies** dat jobmotivatie hoger is bij oudere dan bij jongere medewerkers, in tegenstelling tot de stereotypes hieromtrent.

"Wel is het **soort jobtaken dat ouderen motiveert niet dezelfde als de jobtaken die jongeren motiveren** (Stamov, Rosnagel & Hertel, 2010; Stamov, Rosnagel & Biemann, 2012).

"Een oudere medewerker wil **competitie vermijden** inzake vaardigheden waar hij denkt dat hij het onderspit zal delven (Kanfer & Ackerman, 2004)."

[HTTP://WWW.LANGER-WERKEN.BE/DOWNLOAD/LANGER_WERKEN_FINAL.PDF](http://www.langer-werken.be/download/langer_werken_final.pdf)

Securex White paper, Hoe langer werken aantrekkelijker maken ? Twee hefboomen "ontwikkelen en ontzien" voor een effectief beleid, 2012



Let's connect...



+032 478402932

Vandersijpf

Frank.vander.sijpe@securex.be

Blog www.securexblog.be/inzetbaarheid

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

"LET'S MAKE ORGANISATIONS AND PEOPLE SUCCESSFULL IN BUSINESS AND IN LIFE !"