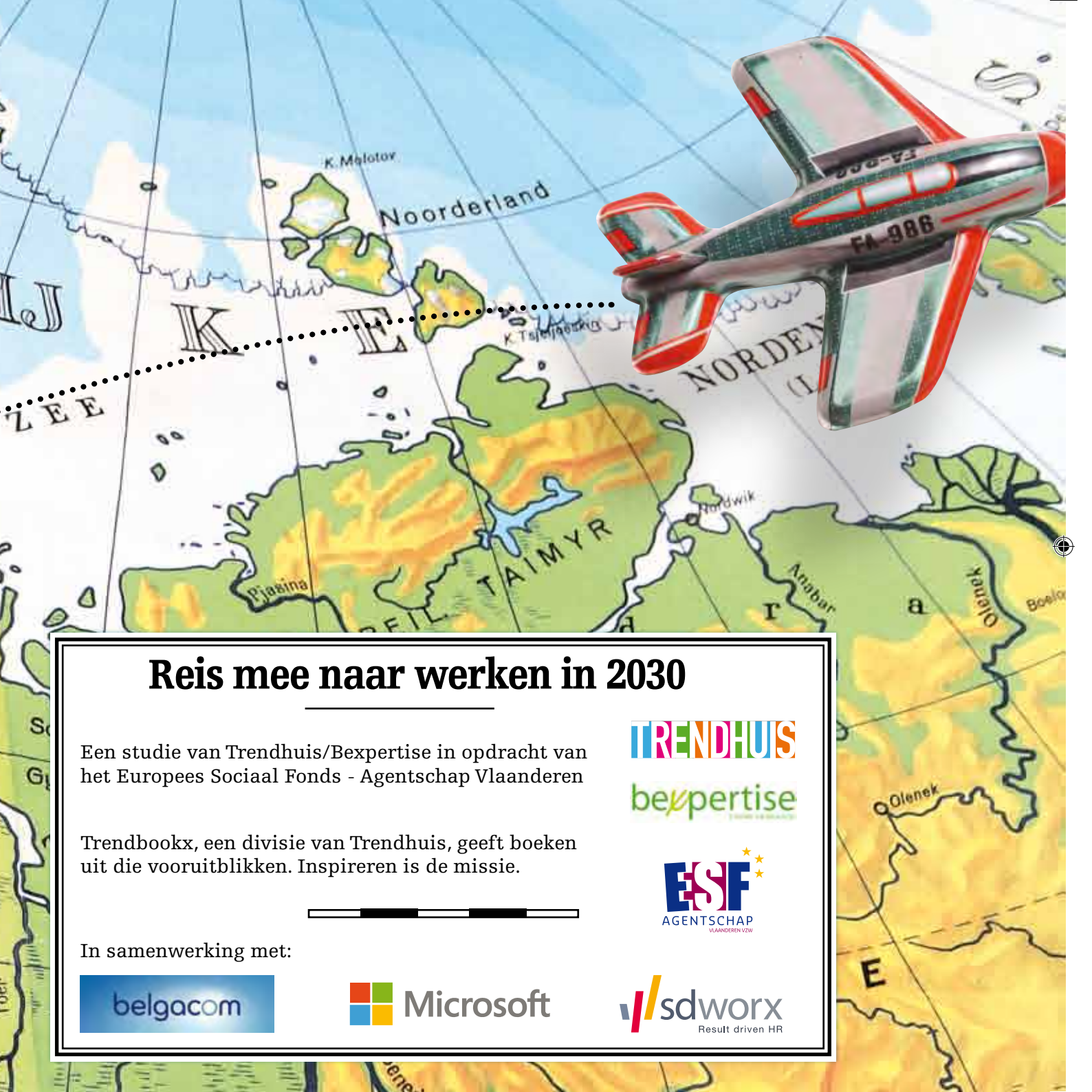


★ Trendstudie 2013 ★

Reis mee naar werken in 2030



Reis mee naar werken in 2030

Een studie van Trendhuis/Bexpertise in opdracht van
het Europees Sociaal Fonds - Agentschap Vlaanderen

Trendbookx, een divisie van Trendhuis, geeft boeken
uit die vooruitblikken. Inspireren is de missie.



In samenwerking met:



Reis mee naar werken in 2030

Trendstudie 2013 naar perceptie en toekomst
van werk in Vlaanderen

© 2013 Trendbookx Jef Denynplein 14, 2800 Mechelen
info@trendhuis.be - <http://www.trendbookx.be>



Dit onderzoek werd medegefinancierd door het ESF.

Niets uit deze uitgave mag door middel van elektronische of andere middelen, met inbegrip van automatische informatiesystemen, worden gereproduceerd en/of openbaar gemaakt zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de uitgever, uitgezonderd korte fragmenten, die uitsluitend voor recensies mogen worden geciteerd.



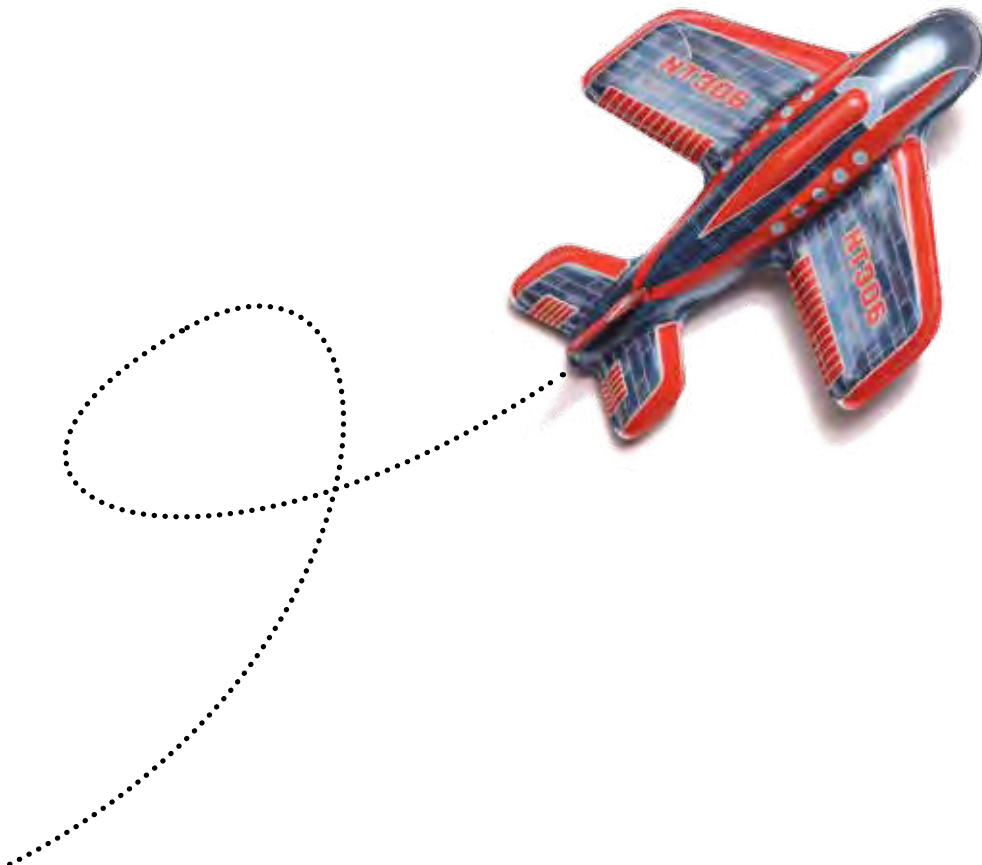
Opdrachtgever: ESF - Europees Sociaal Fonds
Onderzoeksbureau: Bexpertise trendonderzoeksbureau
© Foto omslag en portretten: Jean Van Cleemput
Typografie: Trendhuis
Druk: Antilope Printing
ISBN 9789079574148 - D/2012/12.163/1



ESF investeert in jouw toekomst.

Reis mee naar werken in 2030

Trendstudie 2013 naar perceptie en toekomst
van werk in Vlaanderen





Iedereen piloot



Een gezonde loopbaanvisie kan alleen maar tot stand komen via **maatwerk, flexibiliteit en competenties**. Die drie peilers kwamen ruim aan bod in het meest recente loopbaanakkoord met de sociale partners. De resultaten van deze studie zijn hoopgevend, hoewel ik er van overtuigd ben dat mensen nog meer moeten leren om het roer in eigen handen te nemen.

Maatwerk

De juiste job is geen statisch gegeven. Ze is niet voor ieder individu gelijk en bovendien verandert deze doorheen de tijd, naargelang de levensfase waarin iemand zich bevindt. Het is dus belangrijk om hierop in te spelen. Hetzelfde geldt voor verloning: niet iedereen heeft behoefte aan hetzelfde loon, variatie op maat moet kunnen en is zelfs wenselijk.

Competenties

Het toenemende belang van competenties is misschien wel de belangrijkste evolutie. Wat iemand kan en kent is belangrijker dan een diploma, vooral in onze snel veranderende maatschappij. Ervaring is niet zalmakend, want ook iemands karakter en persoonlijkheid spelen een rol. Maatwerk en competenties vormen een mogelijke oplossing voor knelpuntberoepen.

In plaats van bijvoorbeeld vaste vacatures te hanteren, lijkt het mij meer aangewezen om te kijken welke competenties je nodig hebt voor een bepaald knelpuntberoep en welke competenties al in het bedrijf aanwezig zijn. Zo kan één vacature misschien door verschillende mensen ingevuld worden.



Philippe Muyters,
Vlaams minister van Werk

Flexibiliteit

Het belang van flexibiliteit kan nauwelijks onderschat worden. Waarom zou een werknemer met een nieuw samengesteld gezin tijdens de week dat hij de kinderen heeft bijvoorbeeld geen 30 uur werken, en de week zonder kinderen 50 uur? Ik onderschrijf de stelling dat flexibiliteit van twee kanten moet komen, en ik vind dat we, jammer genoeg, te kampen hebben met een flexibiliteitskloof tussen werkgevers en werknemers. Het is nochtans van groot belang dat het evenwicht bewaard blijft. Alleen dan biedt flexibiliteit een oplossing. Werkgevers en werknemers werken immers in hetzelfde bedrijf, en hebben er allebei belang bij dat dit bedrijf goed draait.

Niet alleen werknemers en werkgevers zullen van mentaliteit moeten veranderen, voor de overheid is evenzeer

een rol weggelegd. Brugpensioen moet verdwijnen, want iedereen zal effectief langer moeten werken om op termijn alle jobs te kunnen invullen. Flexibele verloning en flexibele werkuren zijn eveneens nog niet overal mogelijk. Op vlak van maatwerk zetten we wel al volop stappen in de goede richting met het begeleiden van werkzoekenden op maat.

Kortom, het loont om nu al de blik richting toekomst te wenden. Dat is de manier om te evolueren tot een arbeidsmarkt met werk, kansen en een juiste levensbalans voor iedereen.

- 8..... De reisweg naar werken in 2030
 10..... Trendhuis/Bexpertise en partners
 14..... Methodologie
 16..... Drie generaties aan het werk



De juiste
mensen op
 de juiste
vlucht



Liever Benidormbelg
 dan jobhopper



Wie overleeft de
 digitale tsunami?



Inpakken met een checklist



p. 18



Maak
plaats
 om te
vertrekken



Diploma's bepalen carrière



Vrouwen in topjobs



Hoe krijgen we iedereen aan
 het werk?



p. 44



De reis is belangrijker dan de *bestemming*

Thuiswerken is geen
bestemming op zich



Levenslang leren wordt
de norm



Iedereen moet 40 jaar werken,
behalve ik

p. 54



Welkom *in 2030*

Hoe zal 2030 eruitzien?



De vergrijzing in kaart



Solliciteren in de toekomst

p. 86



Opgepast! *reisgevaar*

Het Nieuwe Werken:
duur of goudmijn?



De HR-manager wordt een
matchmaker



Vaarwel
mijnheer directeur!

p. 98



Louis Vervloet
*directeur ESF Agentschap
Vlaanderen vzw*

De reisweg naar werken in 2030



De weg naar werken in 2030 is een lange weg. Als het ware een reisweg. Zoals dat bij reizen gaat, moet je met een heleboel zaken rekening houden. Eén keer je op het vliegtuig zit, kan je niet meer terug, noch de route tot je landing bijstellen. Tenzij je natuurlijk zelf de piloot bent, achter het roer van je carrière. Daarnaast is het belangrijk rekening te houden met je medereizigers: collega's (of conculega's?), familie, vrienden, bazen ... En al even cruciaal is de bagage die je meesleurt op je trip, de vorming, persoonlijke eigenschappen ... noem maar op. Kortom: een heleboel factoren die je tocht de nodige kleur en vorm geven.

In onze studie schetsen we een mooi beeld van de arbeidsmarkt van morgen. **In 2030 worden we allemaal partners op de werkvloer.** We zullen samen beslissen en verantwoordelijkheid nemen. Werkgevers zullen werknemers ondersteunen bij het nemen van die verantwoordelijkheid. Het Nieuwe Werken zal helemaal ingeburgerd zijn. Telewerken zal de norm zijn, niet enkel het thuiswerken, maar werken vanuit gedecentraliseerde centra waar we gewoon kunnen inpluggen als we dit wensen en terug kunnen vertrekken. Er is meer flexibiliteit nodig, zowel van werknemer als werkgever, om de kwaliteit van



werken en leven te laten stijgen. Daarnaast zal de rol van de Human Resource Manager wijzigen. Elke HRM zal in het directiecomité zitten. Uiteindelijk zijn zij verantwoordelijk voor de belangrijkste 'grondstof', namelijk de werknemers.

Ondernemen zal dus nog meer op mensen gericht worden, zowel op werknemers als werkzoekenden. Dit staat bij het ESF centraal. In de toekomst zullen we bedrijven hierbij ondersteunen door de juiste opleidingen en instrumenten aan te reiken en de mogelijkheid van implementatie te ondersteunen. Zo gaan we samen de avontuurlijke reis naar 2030 aan!



De economische crisis doet vandaag misschien anders vermoeden, maar in 2030 zal iedereen nodig zijn op de arbeidsmarkt. Volgens het ESF dringend tijd om op zoek te gaan naar een andere aanpak. De verandering start vandaag.

De tijd om iedereen – jong, oud, allochtoon, gehandicapt ... – in een hokje te duwen is voorbij. Vandaar dat een goed HR-team een geïntegreerd beleid zal moeten voeren met maatwerk voor iedereen. Zo zal elke medewerker zich gewaardeerd voelen in het bedrijf. En als we dan toch langer moeten werken, moeten we (eindelijk) naar de carrière gaan kijken als een levensproject. Niet als een noodzakelijk kwaad, waarbij jezelf constant hoger op de ladder duwen de enige optie is.

Het ESF-Agentschap Vlaanderen wil klaar zijn voor de arbeidsmarkt anno 2030. Zo kan zij deze mee de juiste kleur(en) geven. Inzicht krijgen in onze arbeidsmarkt en de veranderingen die zich in de komende jaren zullen voordoen, is voor het agentschap dus van het grootste belang. Daarom dat het inzet op de studie Werken in 2030. Want enkel als het weet welke uitdagingen nog staan te wachten, kan het zich samen met ons erop voorbereiden en inspelen op mogelijke knelpunten.



Het Trendhuis is een combinatie van gespecialiseerde bedrijven onder één dak. Zij hebben expertise op het vlak van trendonderzoek- en advies, workshops, mediaprojecten en trendboeken.

Bexpertise, de onderzoeksafdeling van Trendhuis, heeft meer dan een decennium ervaring in trendonderzoek en strategische begeleiding. Het bedrijf tekent toekomstscenario's uit op maat van ondernemingen, ngo's en organisaties. Zij vertrekken stevast van een langetermijnperspectief en werken op basis van klassieke en geoptimaliseerde onderzoekstechnieken. Bexpertise hanteert een zelf ontwikkeld segmentatiemodel, waarbij burgers worden onderverdeeld in vier cruciale levensfasen. Hierover lees je meer op p.16.

Voor het vijfde jaar op rij realiseert Trendhuis/Bexpertise in opdracht van het Europees Sociaal Fonds – Agentschap Vlaanderen de Werkbarometer, een grootschalig onderzoek waarbij 2.400 Vlamingen en een dertigtal academici, CEO's, mensen uit het middenveld en beleidsmakers aan de tand worden gevoeld over hun mening en ervaring omtrent werken, bijscholing, loyaliteit, en veel meer. De meest opmerkelijke bevindingen lees je in dit trendboek.



The Belgacom logo is displayed on a blue rectangular background. The word "belgacom" is written in a lowercase, sans-serif font. The letters "belgacom" are in a dark blue color, while the "o" is a lighter, medium blue.

Als technologische marktleider op gebied van telecom, ICT, internet en digitale televisie weet Belgacom beter dan wie ook dat het Nieuwe Werken nieuwe verwachtingen creëert. Individuen en bedrijven verwachten naadloze oplossingen met supersnelle toegang eender wanneer, gelijk waar en op eender welk toestel. Belgacom biedt met haar convergente producten en diensten voor privéklanten en bedrijven de basis voor het Nieuwe Werken. Zo zorgt het bedrijf ervoor dat werk en privéleven steeds makkelijker te combineren vallen.

Dit is een groot voordeel voor een maatschappij waarin mensen steeds meer rollen met elkaar combineren. Werken, opvoeden, zorgen voor familieleden, kennis bijhouden, sociale contacten onderhouden ... En dit alles tot op steeds latere leeftijd. Belgacom hecht er ook belang aan dat iedereen binnen haar eigen zeer diverse medewerkerpopulatie een goed evenwicht kan vinden en alle kansen krijgt. Zo doorbreekt de onderneming vandaag ook al het glazen plafond met een vooruitstrevend genderbeleid.

Daarbovenop beseft het bedrijf dat we in 2030 langer aan de slag zullen zijn dan vandaag. Personeel blijvend vitaal, inzetbaar en betrokken houden is een continu aandachtspunt in Belgacom's mensgericht personeelsbeleid.



SD Worx biedt in 27 Europese landen een volledige dienstverlening op het vlak van Payroll, HR en Tax & Legal. In België alleen al berekent het liefst 1.300.000 lonen. Vanuit haar professionele ervaring en dankzij verschillende innovatieve pilootprojecten rond het Nieuwe Werken (bv. omtrent thuiswerken) heeft SD Worx dus een grote vakkundige kennis over en visie op het Nieuwe Werken. Flexibiliteit is voor de organisatie een kernwoord, waarvan plaats- en tijdsafhankelijk werken herkenbare uitingen zijn. Daarom dat SD Worx inzet op alternatieve en moderne communicatiemiddelen die deze flexibiliteit faciliteren, zoals de implementatie van het 'professional social network' Yammer.

Verder gaat SD Worx er prat op dat autonomie een sleutelwoord wordt binnen de carrière, waarbij elke werknemer verantwoordelijkheid voor het werk en de eigen loopbaan in acht neemt. Daarmee komt SD Worx als vanzelf bij strength-based workdesign, met jobs en een loopbaan op maat van de werknemer. En bij dit alles zal samenwerking ongetwijfeld een noodzaak alsook een opportuniteit zijn.

SD Worx heeft dus alle belang bij de studie omtrent werken in 2030. De HR-provider zal immers klaar zijn om haar klanten en personeel te bedienen op hun wenken: hoe zij het willen, vandaag en morgen.

www.futureofwork.be





Technologie speelt een onmiskenbare rol in de manier waarop we werken en de kwaliteit ervan. Denk maar aan het belang van de tools die conference calls waarmaken. Zij leveren de wereld zo maar even een besparing op van € 92 miljoen euro op jaarbasis, omdat er 45.000 minder vliegtrips worden gemaakt. Technologie is dus enabler van het Nieuwe Werken. Persoonlijke, dagdagelijkse handelingen en noden zijn daarbij de spil binnen de ontwikkelingen op het vlak van software. Individualiteit en maatwerk mogen daarbij evenmin vergeten worden.

Die innovatieve geest van Microsoft vertaalt zich ook in de manier waarop haar medewerkers hun job beleven. Individualiteit en maatwerk staat hier wederom centraal: mensen bepalen zelf hoe, waar en wanneer zij werken. Zo vinden ze een nog betere balans tussen werk en privé en een stimulerende drive om meer van zichzelf te geven.

Sinds Bill Gates in 2005 zelf een nieuwe wereld van werken aankondigde, heeft Microsoft ondervonden wat het Nieuwe Werken allemaal kon bijdragen. Moderne tools als Lync besparen de werknemers van Microsoft liefst 45 minuten per dag. Tijd die naar het gezin, beweging of hobby's kan gaan.

De organisatie heeft dus tweeledig belang bij een studie omtrent werken in 2030. Enerzijds voor haar klanten en diens (toekomstige) noden, anderzijds voor zichzelf en in het bijzonder haar werknemers.



Nathalie Bekx
CEO Trendhuis/Bexpertise

Spotters van dienst

Methodologie Trendhuis/Bexpertise



Het trendonderzoeksbureau **Trendhuis/Bexpertise** onderzoekt voor het vijfde jaar op rij in opdracht van het Europees Sociaal Fonds (ESF) de percepties en attitudes van werkgevers en werknemers. Dit jaar voor het eerst in samenwerking met **partners Belgacom, Microsoft en SD Worx**. Een combinatie van onderzoeksmethoden zorgt voor een compleet beeld van de beleving en verwachtingen van arbeid, vandaag en morgen in Vlaanderen.

Drie onderscheidende kwaliteiten:

1. Generatiespecifieke resultaten voor drie levensfasen
2. Geadapteerde Delphi-methode: een volwaardige kwalitatieve component haalt het maximum uit de kwantitatieve enquête
3. Trendhuis/Bexpertise begint vroeger (desk research) en eindigt later (key learnings op maat)



We leiden een heleboel trends af, die een weerspiegeling geven van hoe de Vlaamse arbeidsmarkt er nu aan toe is en hoe deze zal evolueren tussen 2013 en 2030. Steeds weer funderen we ons onderzoek op verschillende peilers om een compleet beeld te vormen van de huidige tendensen:

1. Desk en brain research

- ★ inventarisering van actuele onderzoeksdata
- ★ deelname aan congressen rond verloning en diversiteit
- ★ opstellen van vragenlijst in overleg met decision en opinion makers

2. Grootschalige kwantitatieve face-to-face enquête

- ★ 2.400 Vlamingen
- ★ representatief staal van de Vlaamse bevolking op vlak van leeftijd, geslacht, origine en woonplaats
- ★ aandacht voor drie generaties: 20-35-jarigen, 36-50-jarigen en 51-65-jarigen

3. Kwalitatieve fase

- ★ 27 diepte-interviews met decision en opinion makers
- ★ 17 diepte-interviews met werkenden en werkzoekenden
- ★ panelgesprek met 12 decision en opinion makers

Drie generaties aan het werk



Trendhuis/Bexpertise hanteert een zelf ontwikkeld segmentatiemodel, waarbij burgers worden onderverdeeld in cruciale levensfasen. Mensen zijn namelijk nooit een statisch gegeven. Ze doorlopen verschillende crisissen, transities, hoogte- en dieptepunten. En dat heeft, hoe kan het ook anders, een impact op de manier waarop ze hun carrière (willen) beleven. Deze trendstudie gaat ondermeer in op de verschillen tussen 20-35-jarigen, 36-50-jarigen en 51-65-jarigen. Een overzicht.



★ 20-35 jaar een generatie die 99 levens leidt

Voornaamste kenmerken:

- ★ zijn het meest bereid om tot op latere leeftijd aan de slag te blijven, maar in de tussentijd wil een op de drie graag nog een wereldreis meepikken
- ★ tweederde wenst een hoger loon
- ★ hopen het meest op sociale contacten op de werkvloer

Grootste stressfactor?

Keuzestress, zowel op het werk als daarbuiten.

Interviews: zie p.36, 50, 52, 64, 70, 76 en 92



★ 36-50 jaar

doelstelling nummer één:
werk & gezin combineren

Voornaamste kenmerken:

- ★ grootste vragende partij voor glijdende werkuren
- ★ hopen bijna even vaak als 20-35-jarigen op een hoger loon
- ★ hechten meeste belang aan strategie, organisatie en een leider om naar op te kijken

Grootste stressfactor?

Moeilijkheden om werk en gezin te combineren.

Interviews: zie p.42, 50, 62 en 64

★ 51-65 jaar

angstig en immobiel op de
arbeidsmarkt

Voornaamste kenmerken:

- ★ veranderen zelden van werkgever en plannen het minst van alle generaties zoektocht naar ander werk
- ★ krijgen meer appreciatie van hun collega's dan van hun werkgevers
- ★ grootste voorstanders van de stelling 'iedereen moet 40 jaar werken', maar haken nog liever dan andere generaties zelf vroegtijdig af

Grootste stressfactor? Angst om niet meer mee te kunnen op de arbeidsmarkt. De helft geeft aan dat het moeilijk is om bij te blijven met de technologie.

Interviews: zie p.30, 82 en 84

Benidormbelg
kennisdilemma's
stage
sollicitatietraining
Yammer
loopbaanrugzak diploma
soft skills
flexibiliteitskloof
sociale media
onderwijs
statische arbeidsmarkt
duurzaamheid
efficiënter
carrièrevlucht
snufjes
talent
digitale tsunami
versnippering
tsunami





De juiste mensen op de juiste *vlucht*

Voor we aan onze reis kunnen beginnen, moeten we eerst onze koffers pakken. Houden we het op handbagage, een rugzak of kunnen we een grote reiskoffer vullen met onze skills, talenten en ervaring?

Eens gepakt en gezakt is het tijd om onze vlucht te boeken. Kiezen we een rechtstreekse vlucht of strekken we onze benen tijdens één of meerdere tussenlandingen?



*"Vrouwen zullen
nog vaker voor
carrière gaan."*

Bavo

*"Een uitgestippelde
route voor mijn
carrière heb ik niet."*

Suzanne





Het leven is te onvoorspelbaar om alles vooraf te plannen ★★



Bavo | 19 jaar | Leerling Sport

Suzanne | 17 jaar | Leerling Economie-Wiskunde

Bavo: "Ik heb voor de opleiding Sport gekozen, omdat ik het graag doe en wel wat beweging kan gebruiken. Of ik er later iets professioneel mee ga doen? Dat beslis ik dan wel."

Suzanne: "Ik ben door omstandigheden in Economie-Wiskunde beland. Gelukkig kan je er later nog alle richtingen mee uit, want ik weet nog niet wat ik ga studeren. Misschien wil ik wel iets met radio doen ... Gelukkig heb ik nog tijd om na te denken, veel klasgenoten van mij hebben al wel concrete plannen. Een diploma is belangrijk, maar je mag je niet vastpinnen op één bepaald beroep. Je hele leven hetzelfde doen gaat vervelen, toch? Het is vooral belangrijk dat je iets doet dat je graag doet. Het plezier dat je uit je job haalt, is sowieso belangrijker dan het loon."

Bavo: "De pensioenleeftijd? Da's 65, zeker? Ik denk wel dat onze generatie langer zal moeten werken. Niet dat ik dat wil,

maar ik begrijp het wel. Zeker met de crisis. Ik denk dat die over vijf jaar nog steeds zal woeden. De werkloosheid zal nog steeds hoog zijn."

Suzanne: "Als we dan toch langer moeten werken, vind ik dat je tussenin pauzes moet kunnen nemen, bijvoorbeeld om bij te studeren. Het kan zijn dat ik later voor de kinderen ga zorgen, maar de man moet daarbij wel helpen."

Bavo: "Jongens van mijn leeftijd staan ervoor open om meer tijd te steken in de opvoeding van de kinderen hoor. Wij zijn realistisch genoeg om te zien dat vrouwen carrière kunnen maken. Als het financieel haalbaar is, wil ik later wel minder werken en meer tijd steken in het gezin."

Suzanne: "Een echt plan voor de carrière hebben we dus nog niet uitgestippeld. Dat kan trouwens niet echt, want het leven is zo onvoorspelbaar."

Op weg naar werken in 2030



Als we dan toch langer moeten werken, moeten we bewust naar de carrière kijken als een project van het leven. Je doet er goed aan een carrièreplan uit te stippelen zoals een reisroute.

Met je droombestemming voor ogen, is het alleen maar de vraag:

- * hoe avontuurlijk of luxueus je reis mag zijn;
- * hoe lang je onderweg zal zijn;
- * of je een tussenlanding wenst;
- * wat je in je koffer steekt;
- * hoe flexibel je reisplanning mag zijn;
- * welke prijskaartje eraan vast hangt;
- * en wat je mag verwachten van de eindbestemming.

De motoren draaien alvast. Het vertrek is ingezet. Wie heeft zijn koffers nauwkeurig ingepakt, wie moet zich reppen om het vliegtuig nog te halen, en hoeveel vertrouwen boezemt het vliegtuigpersoneel ons in? Kruij mee aan boord en maak kennis met je Vlaamse medereizigers.





Liever **Benidormbelg** dan jobhopper

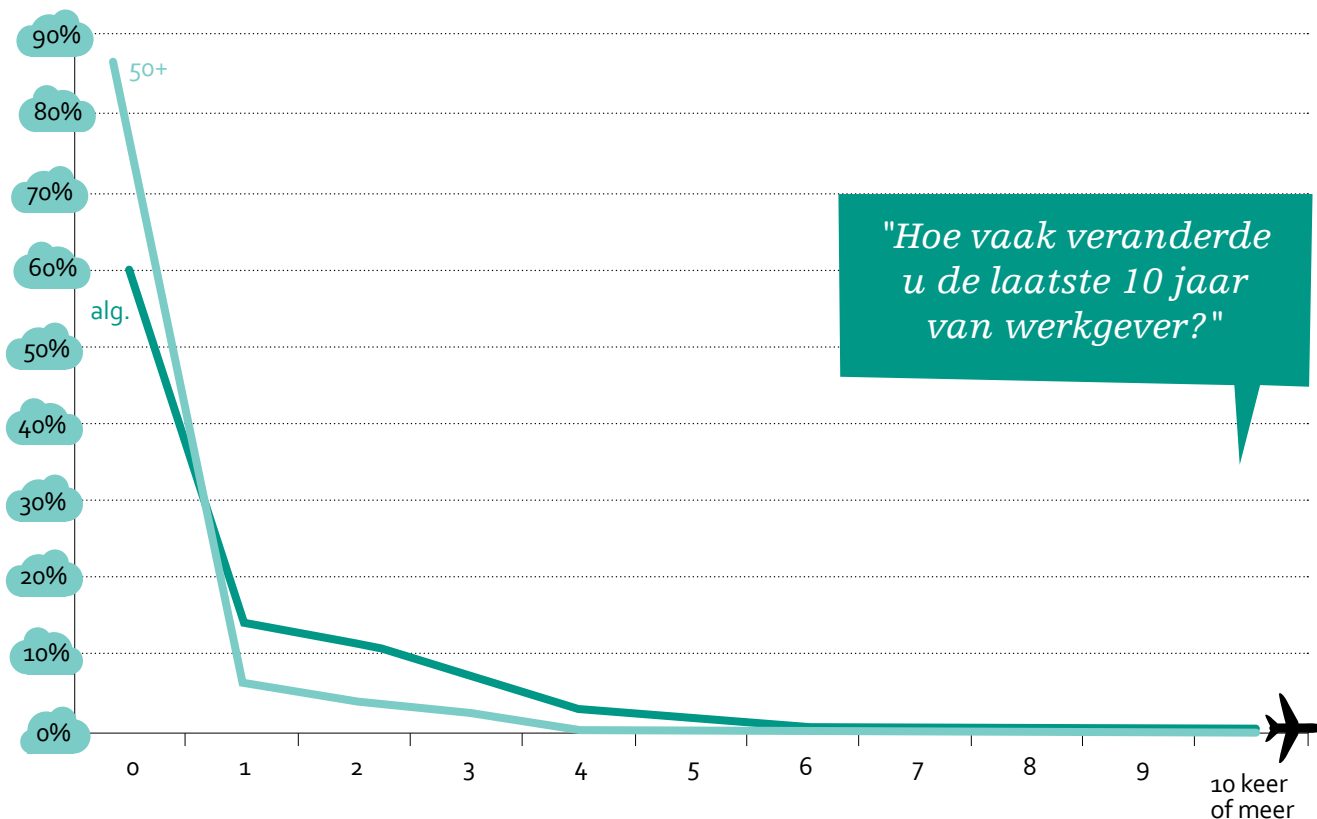


1. Op de arbeidsmarkt zijn Vlamingen niet erg mobiel. Zo veranderden zes op de tien Vlamingen het laatste decennium niet van werkgever. Bij 50+'ers loopt dat zelfs op tot acht op de tien.
2. Bovendien plande vorig jaar slechts 8,6% van de 50+'ers een zoektocht naar een andere job. Een cijfer dat evenzeer lager lag dan bij de gemiddelde Vlaming.
3. De helft van de ondervraagde Vlamingen veranderde de voorbije tien jaar zelfs niet van functie. Laaggeschoolden veranderen minder vaak dan hooggeschoolden.

**"In 2013 zoek ik
en nieuwe job"**

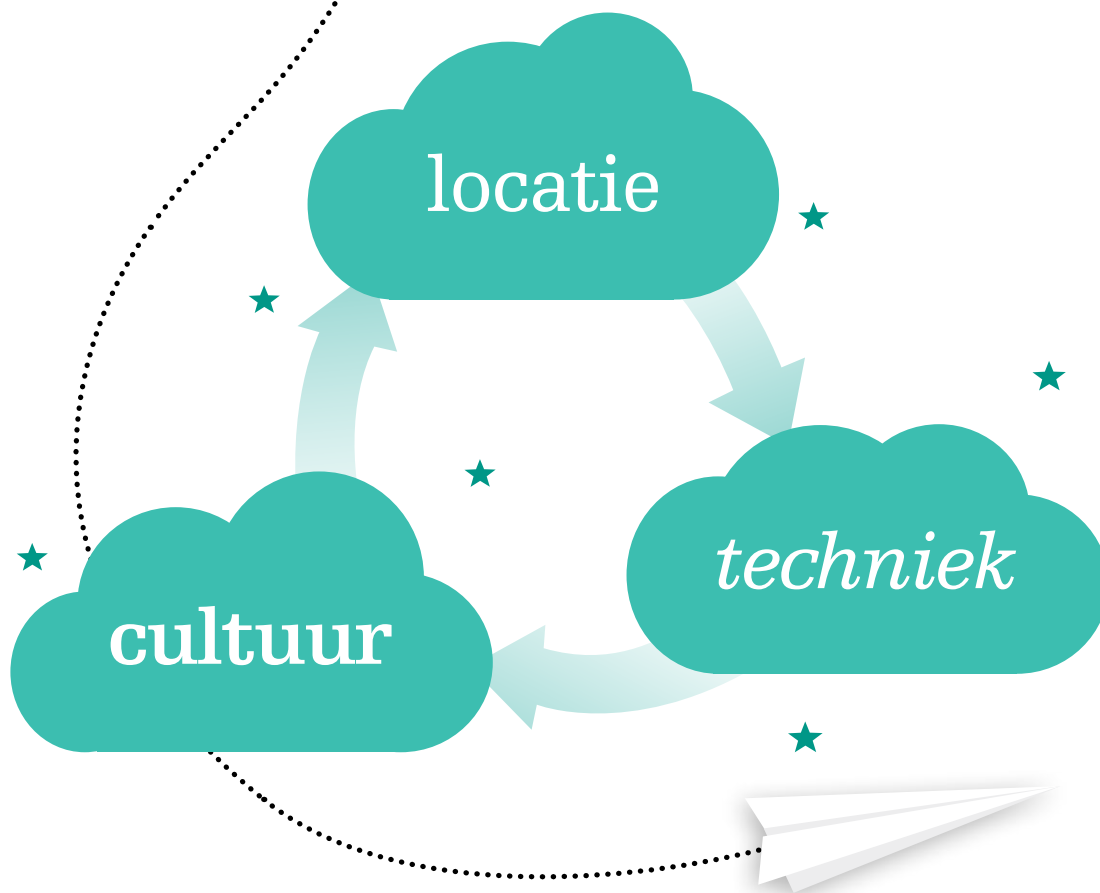
algemeen	13,1%
50+'ers	8,6%

**Van koers veranderen is aan de meesten
dus niet meteen besteed.**





Met een **modern vliegtuig**
naar een
moderne cultuur



*"Een mens blijft een mens.
Technologie moet zo natuurlijk
mogelijk te gebruiken zijn.
Het doel is altijd om mensen
productiever te maken en
hen sneller kennis te laten
verwerken."*

Erik Pelemans, Microsoft

*"Ik zeg altijd: 'my office
is where my wife is'.
De autonomie en het beheer
van mijn eigen agenda
die daarmee gepaard gaat,
geeft me veel voldoening."*

Elke Jeurissen,
Coalitie voor het Nieuwe Werken

*"Over 15 jaar zijn er geen social
media meer. Toch niet zoals
we die vandaag kennen. Alles
zal verbonden zijn; alles wordt
transpanter. Alles wordt 'url'."*

Tom Wouters, SD Worx

*"E-mail zal minder
belangrijk worden en
misschien zelfs verdwijnen.
Sociale media zoals
Facebook, Twitter en Yammer
zullen e-mail op het werk
overbodig maken."*

Jan Laurijssen, SD Worx

Wie overleeft de digitale tsunami?

.....★★★.....



*Er is sprake van een kleine digitale kloof
tussen jongeren en ouderen, maar niet
tussen laag- en hogeschoolden.*

Sneller en efficiënter

Een op de drie vindt online samenwerken buiten kantoor nu al onmisbaar in het uitoefenen van zijn job. De helft van de bedienden is overtuigd van de meerwaarde die 'nieuwe mediatechnologie' (via videoconferenties, sociale media, smartphones ...) oplevert voor interactie.

Jong vs. oud

Op het werk zijn de nieuwste digitale snufjes niet meer weg te denken. Helaas wordt niet iedereen daar even vrolijk van. **Bijna de helft van de 51- tot 65-jarigen vindt het moeilijk om bij te blijven met de technologie.** Een cijfer dat best wel wat hoger ligt dan het gemiddelde van drie op de tien. Van een digitale kloof tussen jongeren en ouderen is dus wel degelijk sprake, al is die niet gigantisch.

"I had everything, until I lost my iPhone' kenmerkt de nieuwe werknemer van vandaag. 'Bring your own device' wordt dan ook de norm."

Frank Van Massenhove, FOD SZ

Laag- vs. hooggeschoolden

Opvallend is dat het aantal laag- en hooggeschoolden dat moeite heeft om met technologie bij te blijven even hoog ligt. **Het lijkt alsof de digitale kloof tussen laag- en hooggeschoolden gedicht is.**

"Ik vind het moeilijk om bij te blijven met de technologie"

algemeen	29,3%
mannen	30,3%
vrouwen	27,8%
16-19 jaar	21,3%
20-35 jaar	18,6%
36-50 jaar	27,4%
51-65 jaar	46,2%
laaggeschoold	28,6%
hooggeschoold	29,2%



Direct Digital Manufacturing

*"Dankzij de
smartphone kan je
vanuit je zetel een
machine besturen."*





"Dankzij onze 3D-metaalprinters kunnen we producten aan de snelheid van een kruisraket afleveren. 24u na de bestelling ligt de prothese bij de klant. Dat krijg je nooit klaar als je die in lageloonlanden zou laten maken. Reken daar nog eens de transportkosten bij ... Momenteel starten we een unit op in Kuala Lumpur. De processen sturen we van hieruit, honderden kilometers van waar de machines hun werk doen. Zo kunnen we wereldwijd snelle service leveren."

Een diploma: je ticket naar zonnige oorden

..... ★ ★ ★

Starters hebben meestal enkel hun diploma op zak wanneer ze hun carrièrevlucht willen boeken. Welk diploma je kan tonen aan de incheckbalie, bepaalt al voor een groot stuk welke richting je carrière zal uitgaan. Een relevante stage of studentenjob kan je bovendien vlotter langs de douane loodsen of je zelfs een upgrade bezorgen. Bijna de helft van de 16- tot 19-jarigen zijn er overigens van overtuigd dat een sollicitatietraining hun kansen op een (nieuwe) job vergroot.

"Iedereen zal een stage of iets soortgelijks hebben gedaan voor een diploma in 2030. Leren en werken zullen meer hand in hand gaan."

Brigitte Lauwers, SERV



"Ons onderwijs focust zich veel te vaak op analytische skills en te weinig op creatieve en sociale skills."

Elke Jeurissen,
Coalitie voor het Nieuwe Werken



"Al van jongs af aan moeten leerlingen voortdurend keuzes maken. Vroeger was het middelbaar onderwijs meer algemeen vormend. Nu worden mensen al op heel jonge leeftijd naar een bepaalde functie gedreven. Wanneer ze ontdekken dat die toch niet hun ding is, moeten ze iets anders gaan doen. Het middelbaar onderwijs zou net opbouwend moeten zijn. Nu is er een complete versnippering. Er zijn geen echte stielmannen meer die zes jaar dezelfde opleiding hebben gehad. Met als resultaat dat ze hun opleiding in het bedrijf moeten krijgen en dat wij eigenlijk de school zijn."

Marc Hufkens, Ridley Bikes

"Studenten vergaren vandaag veel informatie buiten het onderwijs. Jongeren met kennis zullen en moeten de leerkrachten met die kennis confronteren ... Want het onderwijs zal niet enkel gaan over kennis overbrengen, maar ook over het omgaan met 'kennisdilemma's'."

Fons Leroy, VDAB



Inpakken met een **checklist**



Je carrièrevlucht start vaak met het inpakken van je diploma. Toch is het raadzaam voldoende ruimte in je koffer te voorzien om achteraf een plaatsje te hebben om bijkomende certificaten, ervaringen ... in te pakken. Meer nog: je kiest zelf wat je gedurende je reis allemaal nog zal inpakken.

Het onderwijs zal hierbij moeten helpen. Jongeren moeten leren hoe ze hun loopbaan in handen kunnen nemen om zo te evolueren tot een 'me company'. Starre mensen die hun kansen zien noch grijpen, zullen immers de nieuwe kansengroep worden, die in de flexibiliteitskloof valt.

Ervaring wordt passé

Heel wat decision en opinion makers zijn het erover eens: bedrijven kijken te vaak achteruit in plaats van vooruit. Ze hebben immers meer oog voor ervaring dan voor talent. Nochtans zal in 2030 veeleer sprake zijn van een 'koffer vol skills', die je kan vullen met opleidingen, bijscholing, ervaringen ... maar niet per se met leeftijd of anciënniteit. Ga je er bijvoorbeeld een jaartje tussenuit, dan is je rugzak of competentie niet plots verloren. Opleiding blijft wel een belangrijk eikpunt.



A man with short dark hair, smiling, is standing outdoors on a paved area. He is wearing a red and blue high-visibility work jacket. He is holding a large, black, textured suitcase with both hands. On top of the suitcase, there is a maroon bag and some black equipment. In the background, there is a building with a corrugated metal roof and some greenery.

"Doordat ik via het werk een diploma kon behalen, heeft mijn cv extra baggage."



De nodige bagage voor de carrière ★

Brahim | 35 jaar | Postbode

"In 2005 verhuisde ik van Marokko naar België. Hier lagen meer kansen dan in mijn vaderland. Drie jaar geleden kon ik postbode worden. Ik vind het een leuke job: ik ben veel buiten en heb vrijheid op de baan ... Maar wat vooral belangrijk is: dankzij mijn werkgever kon ik een erkend diploma secundair onderwijs behalen."

"De onderneming waarvoor ik werk startte immers een door de overheid erkende opleiding op voor mensen die geen middelbaar diploma hebben. Het kost wel wat vrije tijd, zeker als je een gezin hebt zoals ik. Toch had ik het er erg graag voor over. Het is een kans die ik met beide handen moest grijpen. Zo niet, dan had ik even goed in mijn thuisland kunnen blijven. Mocht ik hier ooit weggaan, dan sta ik een pak steviger in mijn schoenen. Anderzijds hoop ik hier nog lang te kunnen blijven werken. Want zoals je merkt, krijg ik hier best wel wat kansen. Dat zorgt ervoor dat je met een glimlach naar het werk vertrekt. Werken is meer dan een inkomen krijgen. Het is hopen en groeien."

"Niet alleen een diploma is belangrijk. De taal kennen van het land waar je werkt is een minimumvereiste. Zonder taal kan je niet communiceren. Zonder communicatie krijg je nooit een leuke job, laat staan een mooie toekomst. Daarom dat ik zelf snel begonnen ben met Nederlands te leren."

"Werken en ervoor gaan is een morele plicht. Ik moet een voorbeeld zijn voor mijn drie jonge kinderen. Hoe kan ik anders verwachten dat zij hard zullen studeren en werken?"

Je **persoonlijke** *handbagage*



'Soft skills' winnen steeds meer aan belang. Persoonlijkheid zal het diploma mogelijk van de troon stoten in de zoektocht naar een job, want de veranderende arbeidsmarkt van vandaag is een diploma na een paar jaar toch 'uitgewerkt'. In een snel ontwikkelende economie moet je continu bijbenen. Een taal of een taak kan je leren, maar een persoonlijkheid heb je of heb je niet.

Deze personeelsadvertentie van de FOD Sociale Zekerheid (2012) is een treffende illustratie van het belang van soft skills:

Personal assistant to the President / niveau B

Je vindt het niet erg om

- ★ te werken met Frank Van Massenhove, voorzitter van onze FOD
- ★ niet te moeten werken als traditionele secretaresse
- ★ de krankzinnige agenda van Frank bij te houden
- ★ thuis te mogen werken
- ★ door iedereen in de organisatie graag gezien te worden omdat je zo sympathiek bent
- ★ initiatief te nemen, oplossingen te zoeken en het later aan Frank uit te leggen
- ★ van Frank te horen dat al zijn contacten zeggen dat hij een fantastische secretaresse heeft
- ★ om één glaasje cava te drinken met een film crew en dan gans goeddenkend Vlaanderen over je te krijgen
- ★ geen eigen bureau te hebben
- ★ voortdurend naar Frank te moeten bellen om te vragen op welke verdieping hij nu weer uithangt
- ★ Frank te verwittigen dat hij weer een belangrijke mail of telefoon niet beantwoord heeft
- ★ beleefd te blijven wanneer een woeste burger of omhooggevallene kabinetslid je uitscheldt voor iets waar je niets mee te maken hebt
- ★ dat Frank in zak en as zit wanneer je hem komt zeggen dat je met pensioen gaat



Met welk **vliegtuig** stijgt jij het liefste op?



Een goed contact met je collega's en een familiale sfeer op het bedrijf kunnen het werkplezier alleen maar vergroten.

Vrouwen hopen vaker dan mannen op sociale contacten op het werk. Om die sociale contacten te versterken wil zeven op de tien bedienden dat hun werkgever nu reeds werk maakt van teambuildingactiviteiten. Driekwart van de leidinggevenden wil dat ook.

"Ik hoop op sociale contacten op het werk"

algemeen	87,2%
mannen	83,1%
vrouwen	91,1%
16-19 jaar	86,6%
20-35 jaar	90,4%
36-50 jaar	86,9%
51-65 jaar	83,9%

Duurzaamheid zal belangrijker worden, want het zal deel uitmaken van de reputatie van een onderneming. Kijk bijvoorbeeld naar de bankencrisis. Banken konden moeilijk rekruteren door hun pervers en slecht imago. Daarenboven hechten jongeren steeds meer belang aan de duurzame reputatie van het bedrijf waarvoor ze werken. Ze worden bewuste 'consumenten', ook als werknemer.

In contact blijven met elkaar terwijl afstanden onderling almaar groter worden? De technologie zal er ons bij helpen. En die technologie bestaat vandaag reeds. Een voorbeeld daarvan is Yammer. Het is als het ware een sociaal netwerk voor bedrijven.

"Mijn werkgever moet werk maken van teambuildings"

algemeen	60,7%
bedienden	69,8%
arbeiders	48,4%
leidinggevenden	76,2%



"Werk en privé vloeien steeds vaker in elkaar over. Zo ook in tal van tools en platforms die mensen online verbinden, zoals Yammer. In se bedoeld voor werkgerelateerde communicatie, maar dit kan ook uitgroeien tot meer informele communicatie of connecties tussen privépersonen. Net als in de offline wereld eigenlijk."

Jan Laurijssen, SD Worx

*"Werken als mens
gaat evenzeer over werken
voor mensen en voor
de samenleving."*

Jan M.

*"Al ben ik niet op kantoor,
mijn smartphone en online
tools houden me in contact
met collega's. Belangrijk, want
sociale contacten doen er toe
voor mij."*

Jan L.





Werken in 2030: een reis als mens & met mensen ★

★ Jan L. | 40 jaar | Managing consultant

Jan M. | 44 jaar | Payroll

Jan L.: "Het sociale aspect bij een job speelt een enorm belangrijke rol voor mij. Samenwerken met mensen op een humane manier, dat doet me voor een job kiezen. Ik ben altijd en overal in contact met mijn collega's, of het nu via mail, werkgerelateerde social netwerken als Yammer, Skype of smartphone is."

Jan M.: "Het komt er echter op neer dat je met mensen samenwerkt. Daarom is het goed dat de structuur waarin je werkt niet té hiërarchisch is. Structuren zijn nodig, maar ik merk dat wanneer een teamleider zich veeleer opstelt als een collega die coacht en helpt, dat meer werkplezier en resultaten oplevert. Met de vinger wijzen, dat brengt creativiteit en durf in het gedrag. Het bot af."

Jan L.: "Autonomie daarentegen zorgt voor meer werkplezier. Je kan zelf de richting

van je loopbaan mee inkleuren. Je doet wat je het beste ligt. Dat vertaalt zich in goed en efficiënt werk. Dat kan natuurlijk enkel als je samenwerkt: de ene collega is goed in Excel, de andere ondersteunt in klantencontact enzovoort."

Jan M.: "Bovendien gaat werken als mens verder dan samenwerken. Het gaat evenzeer over werken voor mensen. Als ons bedrijf het goed doet, krijgen wij een speciale bonus die we mogen uitgeven aan een goed doel. Dat doel kies je zelf, samen met andere collega's. Het geeft een warm gevoel. Je kan immers zelf kiezen wie je helpt en zelf jouw meerwaarde zien."

Jan L.: "En vergeet niet al de engagementen die een onderneming doet voor de maatschappij door MVO. Zo werk je niet enkel voor jezelf, je helpt de maatschappij!"

Departures →

diploma's
hooggeschoolde
mannen
taal
cursus
glazen
plafond
vrouwen aan de top
laaggeschoolden
Klaar? Start!
competentiebeleid
First Class
arbeidsgehandicapten
doelgroepenbeleid
taalbarrière
op maat
aanpak
allochtonen
werklozen
vijftigplussers
eenheidsworstregels

Maak **je klaar**
om te ★★ ★
vertrekken ★ ★

Zet je schrap om dit jaar een (nieuwe) carrière-
vlucht te maken. Het is echter nog maar de vraag
in welke zetel je anno 2013 plaatsneemt.

Wie zit er in First Class? Laag- of hoggeschoolden,
zowel mannen als vrouwen? En belanden 50+'ers,
andersvaliden en alloctonen per definitie in de
Economy Class?



Diploma's

bepalen carrière

Hooggeschoolden laten zich meer leiden door hun diploma's. Slechts de helft van de laaggeschoolden verricht een job in de lijn van zijn diploma. Bij hooggeschoolden loopt dit cijfer op tot driekwart.

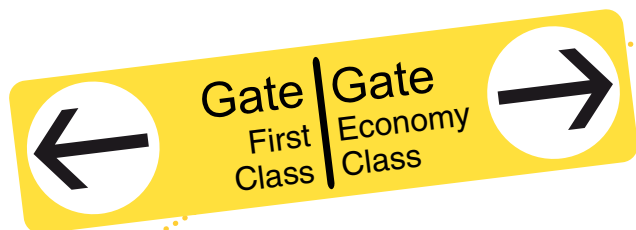
Laaggeschoolden krijgen het bovendien steeds zwaarder te verduren op de arbeidsmarkt. Op tien jaar tijd steeg hun werkloosheidsgraad met bijna de helft: van 10% naar 14,1%. Bij hooggeschoolden nam het aantal amper toe.

Vrouwen in topjobs

- ★ In 2009 zat op amper 8% van de managementstoelen een vrouw.
- ★ Slechts 14% van de managementfuncties binnen de federale overheid wordt ingevuld door vrouwen.
- ★ In Nederland ligt het cijfer van vrouwen in topfuncties hoger, maar nog lang niet op de helft: 18,5%.

Kortom: vrouwen zijn vandaag nog steeds niet doorgedrongen tot de top. Van een glazen plafond is dus nog altijd sprake.





Allochtonen lijden

Het zit Vlamingen van vreemde origine niet mee. Het aantal allochtone werklozen steeg deze zomer namelijk lichtjes. Intussen maken ze meer dan een kwart van de werkloze beroepsbevolking uit. En dat terwijl de werkloosheid van autochtonen afnam.

Krijgen andersvaliden het moeilijker?

Tussen 2000 en 2007 ging het beter met de Vlaamse arbeidsgehandicapten. Maar toen sloeg de crisis toe en bleek alle werk voor niets.



Kortom: niet iedereen is mee aan boord.

Hooggeschoolde mannen zitten momenteel vooraan. Zij krijgen de beste zetel. Vrouwen hinken nog steeds achterop, om nog niet te spreken van laaggeschoolden, allochtonen en andersvaliden.

Hoe krijgen we iedereen *aan het werk?*

Het doelgroepenbeleid heeft gefaald, zo blijkt. Niet op doelgroepen maar op competenties inzetten, dat blijft de boodschap. De 'war for talent' maakt toch groeikansen voor alle groepen waar.

"Binnenkort moet 3% van het personeelsbestand van bedrijven uit andersvaliden bestaan. Het verplicht een organisatie om kritisch te kijken naar het potentieel van sommige mensen."

Brigitte Lauwers, SERV

"Doelgroepenbeleid heeft niet het verwachte resultaat behaald. Niet elke vijftigplusser of allochtoon is dezelfde. Individueel competentiebeleid zal de plak zwaaien in 2030. Eenheidsworstregels werken niet efficiënt. Aanpak op maat wel."

Louis Vervloet, ESF

"Wees bezig met competentiebeleid, in plaats van elke allochtoon of vijftigplusser in een hokje te duwen."

Fons Leroy, VDAB

"Eens allochtonen bij ons solliciteren, merken we dat hun slaagpercentages even hoog liggen. Ze vinden echter minder snel de weg tot bij onze organisatie."

Anette Böhm, SD Worx

"Vaak worden allochtonen niet aangenomen omwille van hun accent. Maar iemand uit Limburg of Antwerpen heeft toch evengoed een accent?"

Brigitte Lauwers, SERV



"Respecteer dat ouders met jongere kinderen kortere werkdagen doen, dat bepaalde mensen tijd moeten steken in het leren van de taal. Je moet de mensen niet voortrekken, je moet iedereen even sterk maken. Je kan bijvoorbeeld iemand geen promotie geven omdat iemand een allochtoon is, je kan die persoon wel een taalcursus laten volgen zodat de taalbarrière weggewerkt wordt. Leg de lat niet lager, maar begeleid mensen naar de lat."

Caroline Ven, VKW



*Ilse: "Een mix van
vrouwelijke en mannelijke
eigenschappen leidt tot het
beste leiderschap."*

*Kristel: "50 jaar geleden
moest een vrouw nog
goedkeuring vragen aan
haar man om te gaan
werken. Stel je voor!"*





Glazen plafonds doorbreken

Ilse | 28 jaar | Marketing Belgacom

Kristel | 43 jaar | IT Solution Belgacom

Ilse: "Tijdens mijn studies werd ik nauwelijks geconfronteerd met het glazen plafond, ook al vertoefde ik vooral in een meer mannelijke omgeving. Maar in de bedrijfswereeld merk je toch nog wel een verschil: niet zo zeer op het vlak van het krijgen van kansen, maar veeleer aan de culturele stereotypen die er op een aantal vlakken nog leven."

Kristel: "De vrouwen maken quasi de helft van de beroepsbevolking uit, terwijl er maar een dikke 10% een managementpositie haalt. Gelukkig scoort Belgacom hier al beter: daar bestaat het management dankzij een strategie al voor een op de vijf uit vrouwen."

Ilse: "Voor mij is het belangrijk dat mijn werkgever werk maakt van een genderbeleid. Ik kreeg bijvoorbeeld de kans om mee te werken aan een pilootproject rond gender balanced leadership. Daarin gaan we op zoek naar onze mannelijke en vrouwelijke leiderschapseigenschappen om zo meer gebalanceerde leiders te worden."

Kristel: "Het is de combinatie van het beste van mannelijke en vrouwelijke eigenschappen die loont. Terwijl mannen goed op korte termijn denken, cijfergericht en recht door zee knopen kunnen doorhakken, zien vrouwen vaak het brede verhaal en zijn zij meer bereid tot compromissen. Soms is een compromis wenselijk, andere keren moet je kunnen doorzetten."

Ilse: "Ik denk dat over 20 jaar vrouwen meer hun weg zullen vinden naar management posities. De nieuwe mentaliteit van de 'generation Y'-mannen zal hier bij helpen. Zo deinst mijn man er niet voor terug om zijn steentje bij te dragen aan het huishouden en om later de kinderen van en naar school te brengen"

Kristel: "50 jaar geleden moest de vrouw nog goedkeuring vragen aan haar man om te gaan werken. Stel je voor! En slimme quota blijven een stimulans om vrouwen een duwtje te geven. Als beiden even waardevol blijken voor een functie, mag de vrouw toch dat extra duwtje krijgen."

"Zonder opleiding aan je carrière beginnen, is een handicap. Maar met motivatie, stiptheid en vriendelijkheid raak je al een heel eind."





Als een kans zich voordoet, moet je niet twijfelen



Karim | 32 jaar | Novela (GDF Suez)



“Ooit zag mijn carrièreperspectief er heel anders uit. Een Belgische voetbalclub haalde me naar hier omdat ze wisten dat ik het kon maken met mijn talent. Maar jammer genoeg liep het al gauw slecht af: een zware blessure gooide roet in het eten. Ik raakte op de dool.”

“Novela kwam voor mij als een godsgeschenk. Deze organisatie is gespecialiseerd in de reiniging van technische apparatuur, maar wat hen bijzonder maakt, is dat ze kansen geven aan mensen die het moeilijk hebben op de arbeidsmarkt. Bij Novela leer je wat werken en werkethiek inhouden. Door jezelf te bewijzen, kan je dan verder doorstromen naar de arbeidsmarkt. Een mooi initiatief waar ik 100% achter sta.”

“Ik heb nooit een opleiding genoten. Dat mag je gerust een handicap noemen. Het is dan lang wachten tot je een kans krijgt. Maar eens het zover is, raak je met motivatie al een heel eind. Daarnaast ben ik stipt en vlot in de omgang met collega's, leidinggevenden en klanten. Ook dat werpt zijn vruchten af.”

“Door die talenten in de praktijk te bewijzen, kreeg ik namelijk een vast contract. Intussen sta ik bij Novela al meer dan een jaar in voor het reinigen van technische componenten. De volgende stap? Aan de slag gaan bij een 'reguliere' onderneming. Momenteel ben ik volop aan het solliciteren. Laat maar komen, die nieuwe uitdaging!”



bijscholing
globetrotters
schouderklopjes
thuiswerken
werknemer = piloot
freelance society
tussenlanding
40 jaar
satellietwerkplekken

onderweg ondernemingszin

me company

flexibiliteit

talent-ontwikkeling



De reis is belangrijker dan de *bestemming*



Eens je aan boord van je carrièrevliegtuig zit, kan je niet meer terug. De manier waarop jij je loopbaan inricht, heb je voor een groot deel zelf in handen.

Ga je aan de slag als werknemer, zelfstandige of freelancer? Hoeveel loon verwacht je en hoe vaak zal je van job veranderen? Kijk je ernaar uit om nu en dan een korte tussenlanding te maken of naar het einde toe steeds rustiger te vliegen?

Het zijn misschien vragen waar je aan het begin van je carrière geen antwoord op hebt maar, naarmate je hoger boven de wolken vliegt, wordt het steeds helderder. **Eén ding is zeker:** jij bent de piloot, dus jij bepaalt de richting.



A stylized illustration on a purple background. In the center is a globe showing continents and oceans. A white paper airplane is flying from the top left towards the globe. A dotted white line circles the globe. There are several white stars of different sizes scattered around the globe. Two white, fluffy clouds are positioned at the bottom left and bottom right of the globe. The title 'Alleen rond de wereld' is written in a large, bold, white font with a dark purple outline, centered over the globe.

Alleen rond de wereld

Kruipen we binnenkort nog allemaal op hetzelfde vliegtuig of probeert iedereen op eigen sterkte en initiatief op zijn bestemming te geraken? De algemene verwachting is dat er meer freelancers zullen zijn, maar hoe levensvatbaar is een arbeidsmarkt vol einzelgängers.

Toch valt er zeker wat te zeggen over de 'freelance samenleving' of een rollenmaatschappij, waarin heel wat individuen freelancewerk verkiezen boven een vaste werkgever. Voor hen wordt een job wordt een expressie van vrijheid. Freelancers evolueren tot een zogeheten 'me company', die door bedrijven ingeschakeld wordt naargelang de noden en de timing van hun lopende projecten.

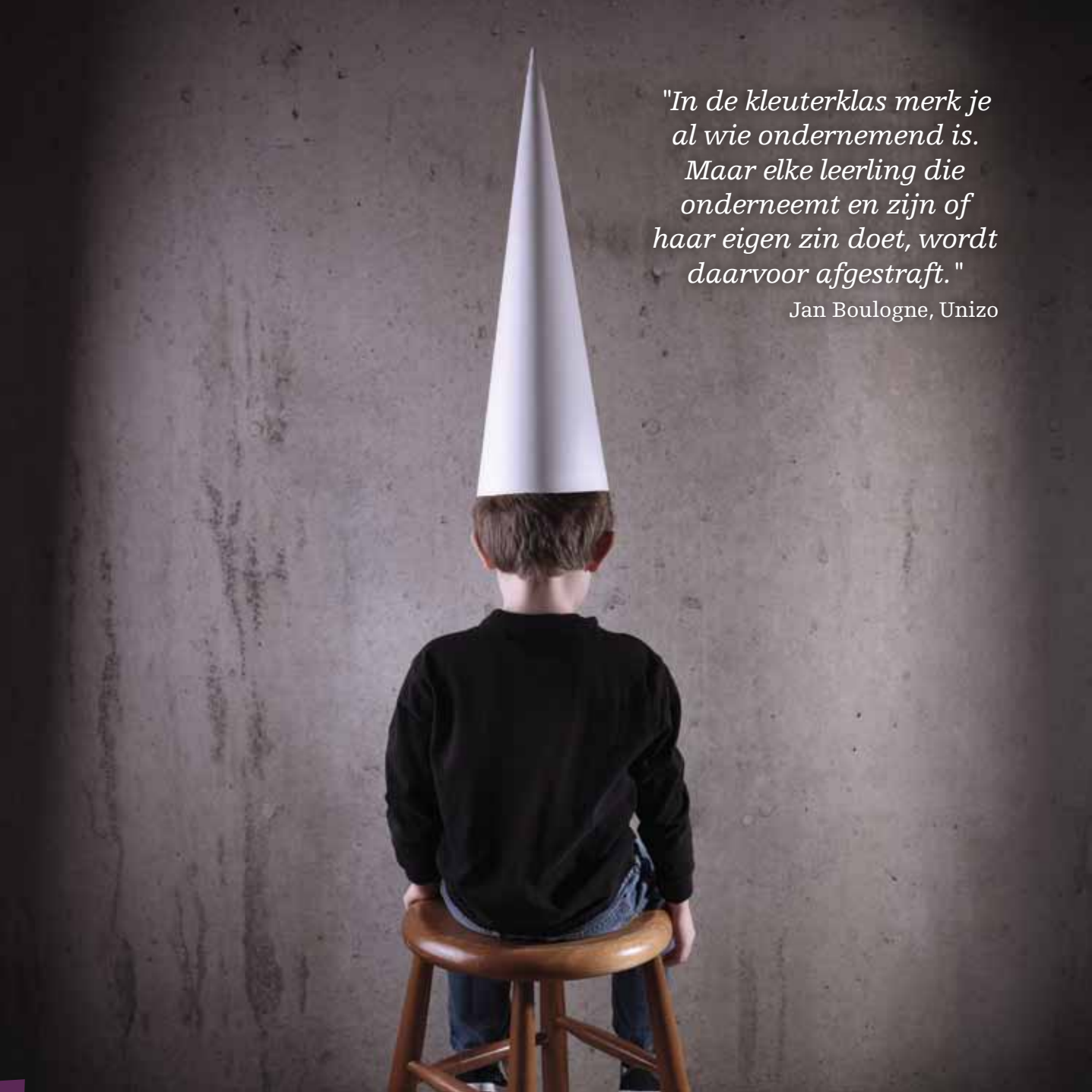
Werken als freelancer kan verfrissend zijn. Je werkt niet steeds voor dezelfde werkgever en zo hou je jouw carrière zelf in handen. Dat is puur ondernemerschap.

Decision en opinion makers zien een bijkomend voordeel van de rollenmaatschappij: door een grotere samenwerking tussen ondernemingen, zullen zelfs concurrenten elkaars talenten moeten uitwisselen middels een strijd die wel eens hoog kan oplopen. Freelancers zullen daar de vruchten van plukken. De toekomst ziet dus er rooskleurig uit voor vrije vogels met talent.



*"Maak van freelancers geen
onwettelijke schijn-
zelfstandigen. Moedig
ondernemen aan."*

Jo Libeer, Voka



*"In de kleuterklas merk je
al wie ondernemend is.
Maar elke leerling die
onderneemt en zijn of
haar eigen zin doet, wordt
daarvoor afgestraft."*

Jan Boulogne, Unizo

Freelance society:

toch geen utopie?

"Freelancers van vandaag gaan heel hard. Maar zij leven in grote onzekerheid, want hoe krijg je zo duurzame loopbanen?"

Mieke Van Gramberen,
Flanders Synergie

Hebben bedrijven die steunen op freelancers (ten koste van vaste medewerkers) te kampen met een gebrek aan consistentie en identiteit? Is er genoeg engagement en geloof in de organisatie? Het zijn vragen die zeker gesteld dienen te worden.

Onderwijs schiet nog tekort

Niet alleen voor freelance, maar ook voor andere werkenden is het mooi meegenomen om van jongs af aan te leren hoe jij je loopbaan in eigen handen neemt. Helaas schiet het onderwijs hier tekort. Meer nog: "Ondernemingszin wordt op school niet eens aangemoedigd", claimt Jan Boulogne. "In de kleuterklas merk je al wie ondernemend is. Maar elke leerling

die onderneemt en zijn of haar eigen zin doet, wordt daarvoor afgestraft. Wist je dat veel zelfstandigen een moeilijke schoolcarrière achter de rug hebben?"

Werk aan de winkel voor HR

Tot slot neemt de druk op HR-managers in een 'freelance samenleving' extreme proporties aan. Ze worden letterlijk netwerkbeheerders, die perfect moeten weten welke persoon het bedrijf wanneer nodig heeft. Vervolgens dienen ze in recordtempo op zoek te gaan naar de geknipte freelancer.

Zij gaan dus een toekomst met een brievenbus en mailbox vol sollicitatiebrieven en curriculae vitae tegemoet.

Thuiswerken

.....☆☆☆ is geen
bestemming
op zich



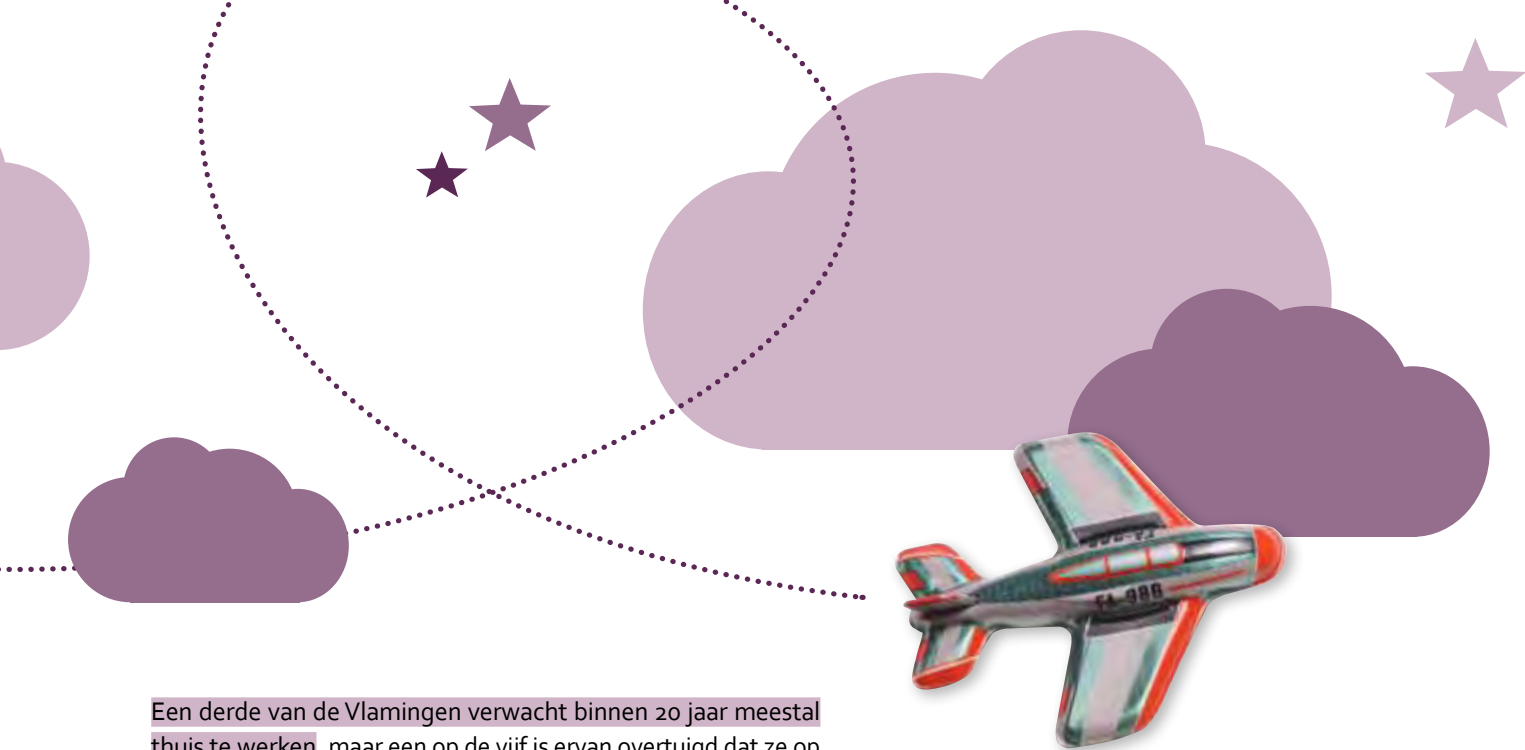
Meer dan de helft van de bedienden zou het appreciëren dat de werkgever thuiswerk mogelijk maakt. Maar een doel op zich is het niet. Alles draait rond flexibiliteit, en thuiswerken is daarvan slechts één onderdeel.

Een van de grote problemen met thuiswerk is het gemis van sociale contacten op de werkvloer. Die blijven voor 87,2% van de werknemers erg belangrijk. Schouderklopjes en babbeltjes aan de koffieautomaat zijn onvervangbaar en van onschatbare waarde.

Thuiswerk is dus veeleer een verhaal van flexibiliteit. Bijvoorbeeld: enkele uurtjes thuiswerken alvorens je naar kantoor komt, om zo de files te vermijden maar later toch nog in aangenaam gezelschap te vertoeven, al dan niet met een koffie in de hand.

"Thuiswerken maakt het mij gemakkelijker om ..."

	mannen	vrouwen
werk & privé te combineren	46,5%	45,3%
tot op latere leeftijd te werken	28,8%	27,4%
betere resultaten te bereiken	17,5%	13,3%
meer werk te verrichten	25,4%	20,5%
sneller te werken	20,7%	18,3%



Een derde van de Vlamingen verwacht binnen 20 jaar meestal thuis te werken, maar een op de vijf is ervan overtuigd dat ze op dit moment minder carrièrekansen krijgen als ze niet op dezelfde plek werken als hun baas. Het is echter cruciaal dat werkgevers hun werknemers voldoende vertrouwen schenken. Ervan uitgaan dat ze minder hard werken omdat ze aan je alziend oog ontsnappen, door middel van thuiswerk of werken op locatie, is fout.

Conclusie? Waar mogelijk kunnen werkgevers maar beter die flexibiliteit garanderen, zonder daarin te overdrijven.

In 2030 zullen coworkingruimtes en satellietwerkplekken een meer dan waardig alternatief bieden voor de doordeweekse kantoorruimtes. Ze combineren het beste van beide werelden: een comfortable werkplek nabij je huis waar je collega's ontmoet en waar alle faciliteiten aanwezig zijn. 'My work/home is where my wifi is' tekent de nieuwe werknemer.



"Telewerken is al langer dan vandaag aan een opmars bezig. Maar overschat het niet. Veel werk blijft tijd- en plaatsafhankelijk. De nadelen gaan duidelijker worden. Tegen 2030 stoten we tegen de grenzen aan van het Nieuwe Werken."

Jan Denys, Randstad



*"Dankzij flexibele
werkuren kan ik mijn
gezinsleven beter
inplannen."*



Flexibele werkuren als cement van een goede life balance ★

Isabelle | 36 jaar | Dienst HR FOD Sociale Zekerheid

“Flexibele werkuren maken het leven voor mij veel eenvoudiger. Zeker sinds ik twee jaar geleden mama werd. Ik kies zelf wanneer ik op kantoor toekom en naar huis ga. Samen met mijn man overloop ik aan het begin van de week onze agenda’s. Dan toets ik af wanneer ik bijvoorbeeld vroeger thuis kom of wanneer ik langer kan doorwerken.”

“Men zegt wel eens dat flexibele werkuren en een flexibele werkplek ervoor zorgen dat je uiteindelijk meer of zelfs altijd aan het werk bent. Ik ervaar echter geen problemen. Als je je werk graag doet, dan ebt dat verschil tussen ‘werk’ en ‘leven’ weg. Werken is voor mij echt een deel van m’n leven. Een deel dat ik er graag bij heb.”

“Vaste werkuren vind ik trouwens niet efficiënt. Het is niet omdat je veel uren op kantoor zit, dat je dan veel werk verzet.”

“Ik kan echter begrijpen dat niet iedereen voor vrije werkuren te vinden is. Sommige mensen hebben graag structuur. Zij kunnen er bij mijn werkgever voor kiezen om volgens vaste uren te werken, de zogenaamde prikklok. 16% doet dat effectief.”

“De cliché-ambtenaar? Ik moet bekennen dat ik die nog nooit ben tegengekomen. Een goede chef motiveert zijn of haar mensen. Bovendien zijn veel ambtenaren, als je ze verantwoordelijkheid en vrijheid geeft, ook erg gemotiveerd. Geef ze gewoon vrijheid en laat ze doen wat ze graag doen. Dat werkt bij ons toch keigoed.”

*"Een kantoor moet een plek zijn waar
je elkaar graag ontmoet. Onderschat
een babbel bij de koffiemachine niet."*

Rudy

*"Plaatsonafhankelijk
werken helpt me
enorm veel tijd
te besparen."*

Joke





Eén job, maar overal ter wereld

Joke | 27 jaar | Licentiespecialiste Microsoft

Rudy | 50 jaar | Business manager Microsoft

Joke: “Bij Microsoft mogen mensen zelf hun werkplek kiezen. Zo werk ik wel eens van thuis uit, of van bij m’n broer. Ik ken zelfs collega’s die aan de slag zijn vanuit hun vakantiewoning in Spanje of op de luchthaven, als ze vertrekken op zakenreis. Ik vind dat laatste erg gemakkelijk. Op zulke ‘on-the-go’-spots verlies je anders kostbare tijd.”

Rudy: “Maar face-to-face contact blijft wel belangrijk. Bijvoorbeeld samen lunchen of elkaar spreken aan de koffiemachine: die kleine dingen mag je niet onderschatten. Het is dus belangrijk dat je op elk moment kan beslissen welke locatiegebonden context je nodig hebt om je job te doen.”

Joke: “Een kantoor moet gezellig zijn. En dan heb ik het over een goede sfeer.

De openheid bij Microsoft sprak me aan toen ik hier het eerst kwam. Relaxruimtes op kantoor om je helemaal thuis te voelen? Dat hoeft niet echt voor mij. Ons kantoor is door plaatsonafhankelijk werken een plek geworden waar je vooral komt om elkaar te ontmoeten. Meetingrooms of hoekjes waar je gezellig kan vergaderen zijn bij ons ruimschoots aanwezig.”

Rudy: “Handige technologie, zoals een smartphone of tablet, helpt enorm bij het plaatsonafhankelijk werken. Zelfs op restaurant kan ik mijn mails checken. Daardoor ben je soms wel eens met je werk bezig tijdens het weekend, maar dat compenseert zich dankzij de tijds- en werkplekflexibiliteit die mijn werkgever me aanbiedt.”



Betaal 1
ons voor ...



werkuren!

- ★ 4 Vlamingen op de 10 kiezen voor verloning volgens werkuren.
- ★ Bij mannen is dit ruim 1 op de 3, bij vrouwen bijna 1 op de 2.

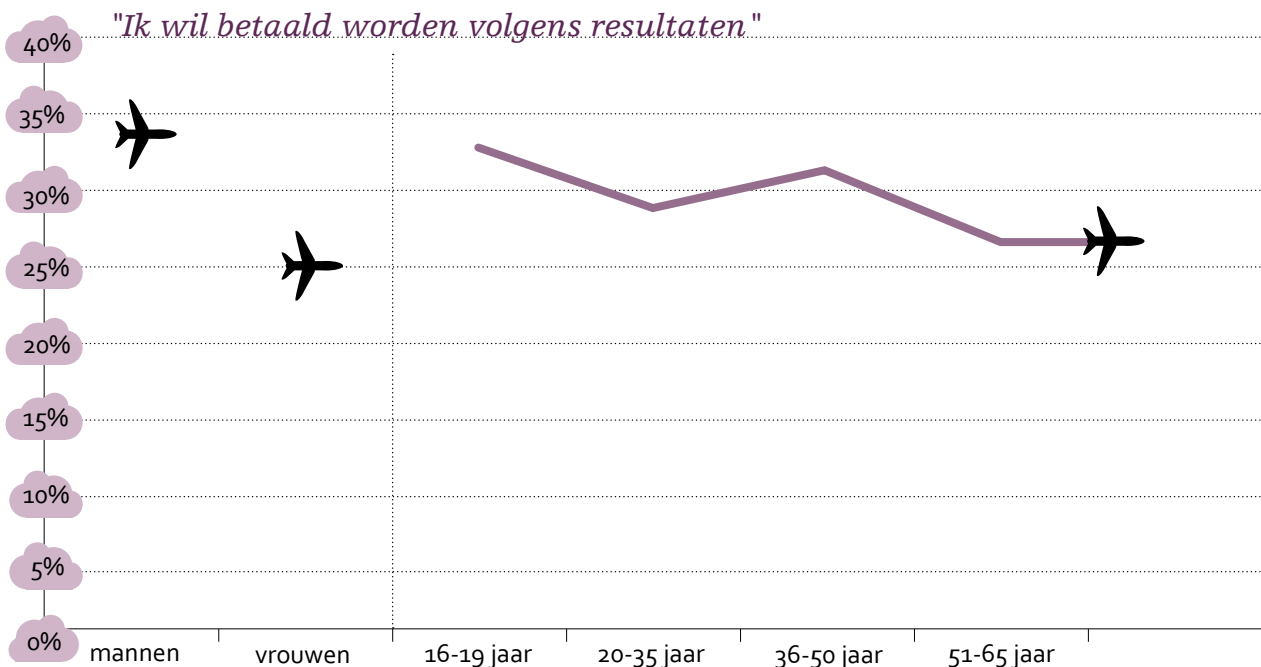
resultaten!

- ★ 3 op de 10 Vlamingen willen volgens resultaat betaald worden. En mannen kiezen hier opvallend vaker voor dan vrouwen.
- ★ De bereidwilligheid om op resultaten verloond te worden is zelfs met bijna 10 procentpunten gedaald in vergelijking met vorig jaar: van 39,1% naar 30,5%.

Reden?

Mensen gaan voor zekerheid!

Wat als je betaald wordt voor resultaat, maar je project faalt? Of je project levert een enorme werkdruk op waar geen compensatie (zoals 'overuren') bij ingecalculeerd wordt?



Levenslang leren wordt de norm

De arbeidsmarkt en haar noden passen zich met rasse schreden aan. "De schoolse kennis waarover 22- tot 23-jarigen beschikken als ze op de arbeidsmarkt terecht komen, is erg kort houdbaar", aldus Louis Vervloet van het ESF. Bijscholen zal dus almaar belangrijker worden. De bereidwilligheid van de Vlamingen hiertoe lijkt alvast behoorlijk snor te zitten.

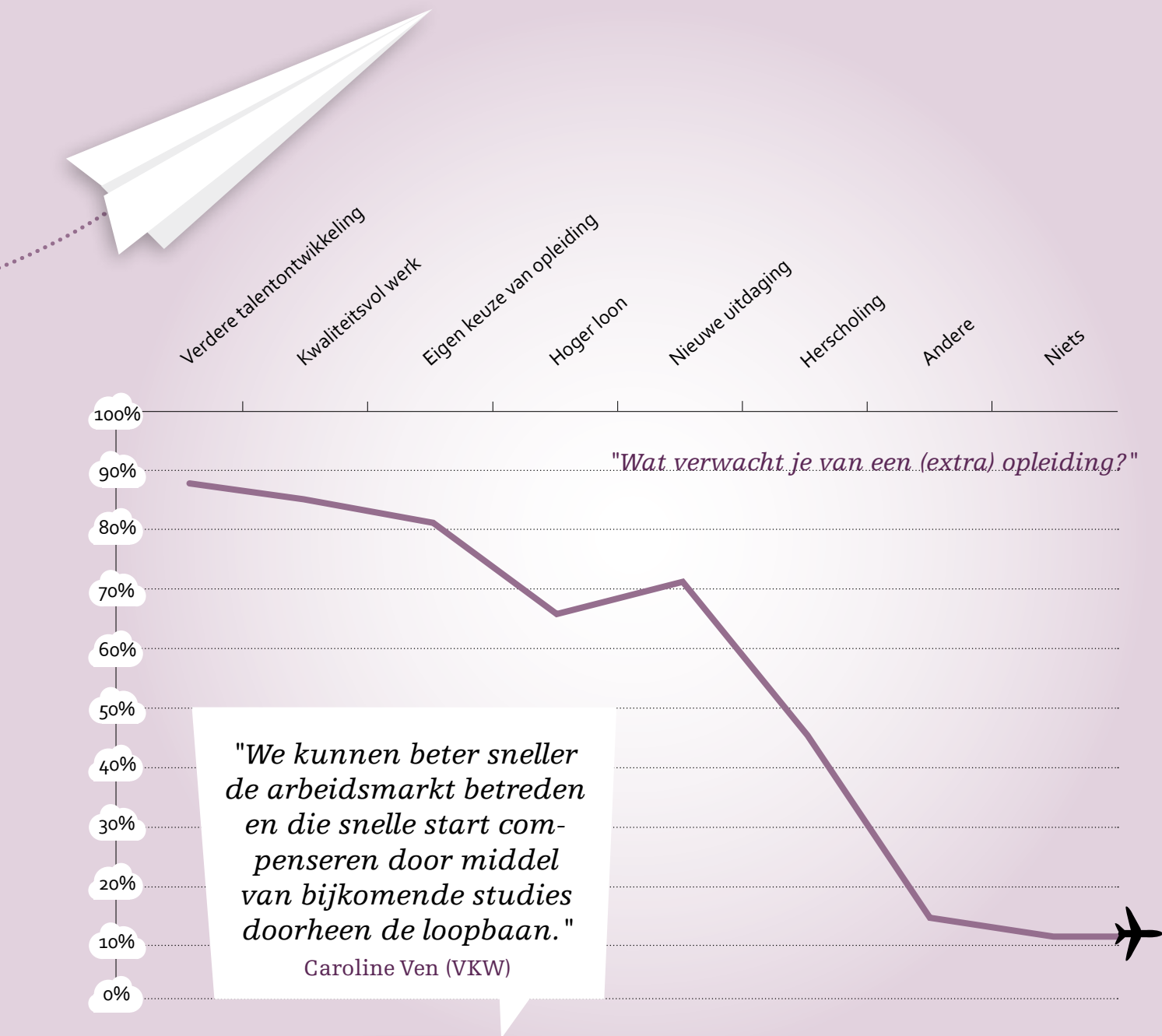
Uit onze cijfers blijkt dat slechts 11,3% weigerachtig staat tegenover een bijscholing. Bij 50+ers loopt dat al wel op tot bijna een op de vijf, terwijl zij toch wel de generatie zijn die het meeste moeite heeft om mee te blijven met technologische ontwikkelingen.

Waarom bijscholen?

- 1) verdere talentontwikkeling
- 2) kwaliteitsvol werk
- 3) loonsverhoging

Vrouwen geven opvallend vaker dan mannen 'Herscholing (voor een andere functie of sector)' en 'nieuwe uitdaging' aan als reden om voor een extra opleiding te kiezen.





"Elke maand moeten we opnieuw een examen afleggen. Dat is goed: zo leer je bij en blijf je bij de pinken, ondanks je leeftijd."





Altijd blijven leren

Dean | 25 jaar | Piloot



"Al sinds mijn kindertijd wilde ik piloot worden. Soms droomde ik van een job als brandweerman of politieagent, maar telkens overwon de vliegeniersdroom. Op mijn 18de ging ik ervoor ... en kijk, het is me gelukt."

"De carrière van een piloot in België loopt niet van een leiden dakje. Vroeger was je toekomst verzekerd. Je ging bijvoorbeeld aan de pilootschool van Sabena studeren en je kon de facto starten bij de luchtvaartmaatschappij. Je werd zelfs betaald tijdens de opleiding. Sinds het faillissement van Sabena en de economische crisis waarin we verkeren, is dat vandaag wel even anders. Tijdens de opleiding werden mijn medestudenten en ikzelf veelvuldig gewezen op het feit dat we waarschijnlijk voor een maatschappij in het Verre Oosten zouden moeten werken. Dat impliceert: elders gaan wonen, duizenden kilometers ver weg van familie en vrienden. Ik had geluk. Hoewel ik me had neergelegd bij een mogelijke verhuis, kon ik vijf jaar geleden aan de slag bij Jetair."

"De pilotenopleiding staat ervoor bekend duur en zwaar te zijn. Dat is zo. Op 21 maanden heb ik de hele opleiding van € 80 000 afgerond, zonder zomervakanties en dergelijke. Gelukkig moest ik een strenge toelatingsproef doorstaan. Slaag je hiervoor, dan is de kans wel erg groot dat je je opleiding met succes kan afronden. Dat dekt je risico. Een lening bij de bank wordt zo een realistisch scenario."

"Als piloot moet je altijd bij de pinken blijven. Je onophoudelijk bijscholen hoort daar ook bij. Wist je dat we elk halfjaar een test moeten doen in een simulator? Deze confronteert je werkelijk met rampscenario's, zoals een storm of zware technische problemen. Eigenlijk is dat goed. Zo blijf je steeds bij, ook al word je ouder en ligt je basisopleiding veraf."



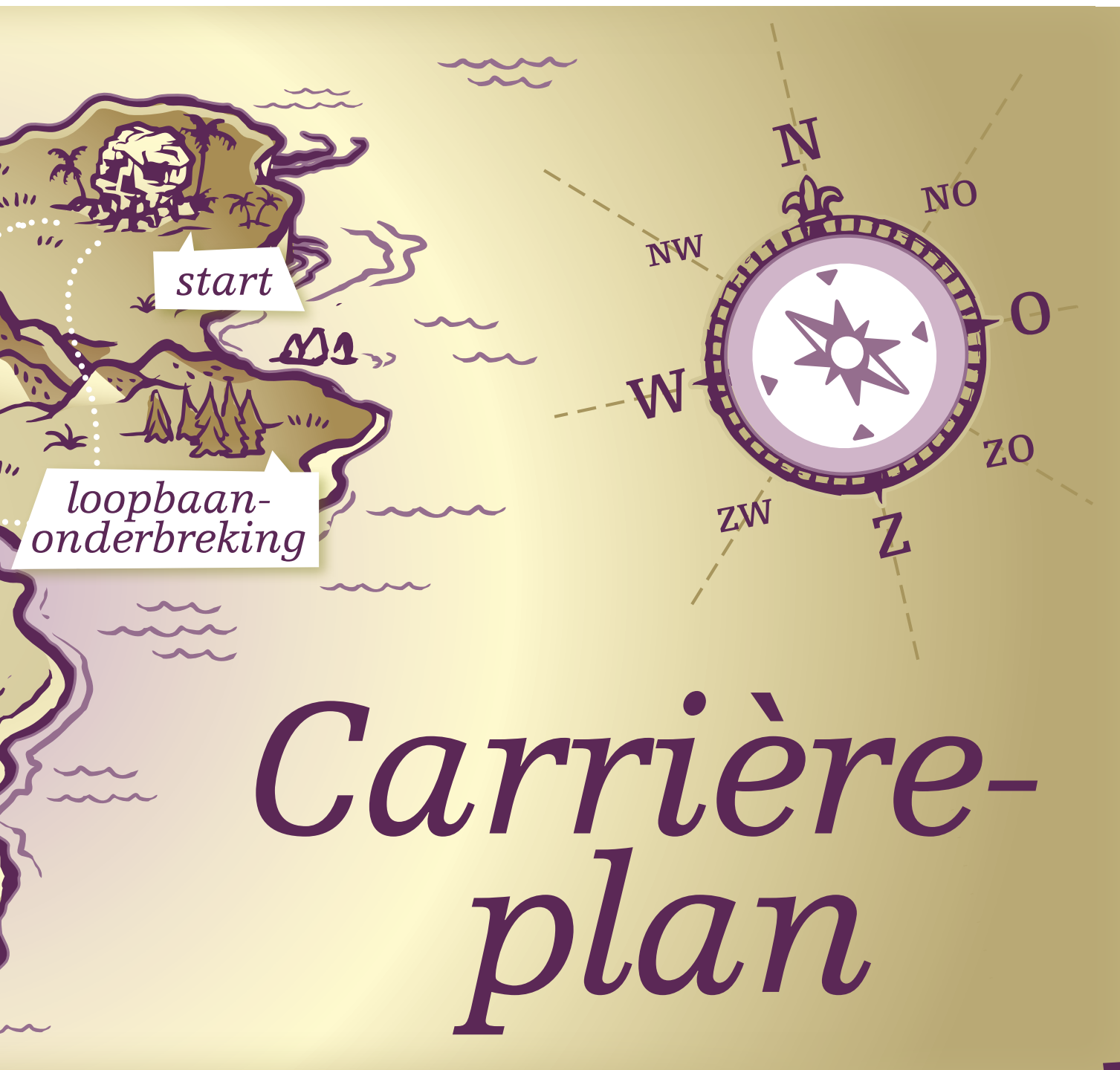
bestemming



sabbatjaar

kind

*zorgen voor
mama en papa*





Vooral vrouwen ★★★ willen *tussenlandingen*

De reisweg kan soms lang zijn en daardoor kunnen bepaalde zijwegen of bijkomende plannen in de weg staan. Daarvoor is een tussenlanding meer dan welkom. **Als we dan toch zo'n veertig jaar onderweg zijn, laat ons dan af en toe pauzeren.** Zeker vrouwen zijn gewonnen voor het idee.

Ruim drie op de tien vrouwen zouden wel enkele jaren thuis willen blijven om voor familie te zorgen of om te reizen. Daarnaast hopen ze hun werk in functie van het gezin in te plannen en minder te werken na hun vijftigste.

Vrouwen willen thuisblijven om ...

- ★ voor de kinderen te zorgen 36,6%
- ★ voor de ouders te zorgen 33,1%
- ★ te reizen 26,3%

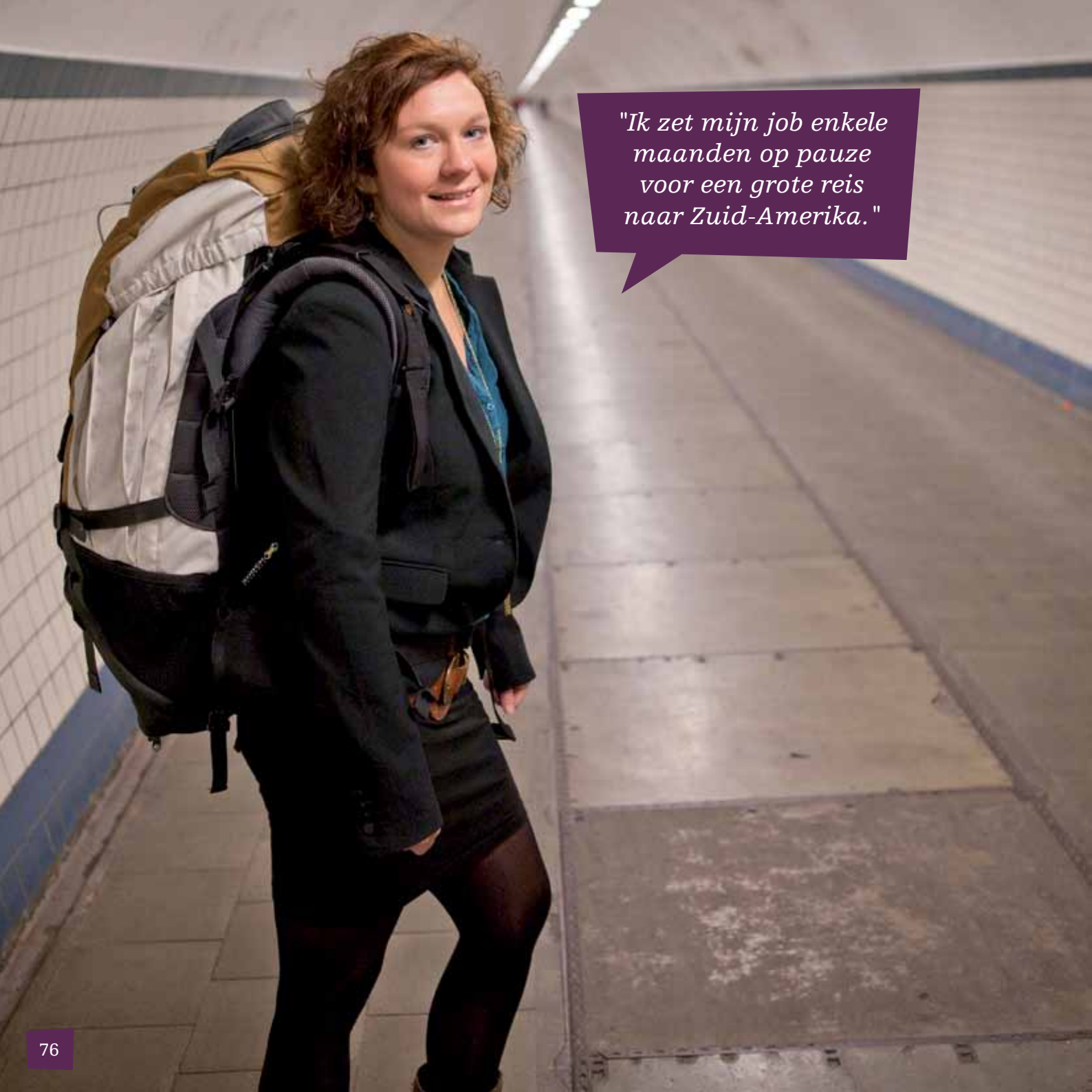
Maar daar stopt het niet. Een carrière moet voldoende dynamisch zijn. Het uitvoeren van eenzelfde functie voor je leven is ondoenbaar. Werken moet evolueren naar het 'opnemen van verschillende rollen'. Dat gaat uit van een totaal andere visie dan de vaste functies die werknemers vandaag vervullen op het werk, en van waaruit ze doorgroeien tot andere of hogere functies. Op die manier zijn tussenlandingen mogelijk: je neemt dan even geen – of een kleinere – rol in.

Er zal nog heel wat moeten veranderen in de Belgische arbeidsorganisatie. Je loopbaan enkele jaren onderbreken kan nu een domper op je carrière en pensioen zijn. Daarom pleiten deskundigen voor het 'Scandinavisch model'.

"Met een Scandinavisch model krijg je tussenpauzes voor bijvoorbeeld de opvoeding van je kinderen. Daar tegenover staat dat je loopbaan dan langer wordt. Zo kunnen vrouwen of mannen die enkele jaren meer tijd willen schenken in de opvoeding van hun kinderen toch nog een topcarrière uitbouwen zonder plafonds."

Fons Leroy, VDAB

Daarnaast hopen vrouwen vaker op meer of minder werken in functie van het gezin en minder kunnen werken na hun vijftigste.

A woman with curly hair, wearing a black jacket and a large backpack, is walking in a subway tunnel. She is smiling and looking towards the camera. The tunnel has white tiled walls and a blue stripe along the bottom. The floor is made of large, light-colored tiles.

"Ik zet mijn job enkele maanden op pauze voor een grote reis naar Zuid-Amerika."



Een loopbaanpauze om te reizen ★

An | 24 jaar | Sociaal assistente

“Ik ben drie jaar aan het werk. Het was echter altijd mijn droom om een verre reis te maken. Maandenlang wil ik een verafgelegen continent doorkruisen. Enige tijd geleden zei ik tegen mezelf: 'ga ervoor', dus neem ik enkele maanden afscheid van mijn job.”

“De omstandigheden om het te doen zijn er. Ik heb nog geen gezin en mijn werkgever staat positief tegenover mijn plan. Hij moet me wel enkele maanden missen, maar bij mijn thuiskomst kan ik terug aan de slag. Zo'n halve wereldreis is trouwens een verrijking, zo zegt mijn baas. Ik zal mezelf beter leren kennen. Dat is belangrijk voor een sociaal assistente. Je kan pas anderen leren met zichzelf om te gaan, als je zelf weet hoe het te doen.”

“De kans is groot dat ik ooit nog een loopbaanonderbreking neem om nog meer te reizen, of om enkele jaren vrij te nemen om voor kinderen te zorgen. Ik denk er zelfs aan om ooit een lerarenopleiding te volgen.”

“Misschien impliceren mijn loopbaanonderbrekingen dat ik langer moet werken. Dat is toch niet erg. Ik kan bij wijze van spreken toch niet vanaf mijn vijftigste thuis zitten en de hele dag kruiswoordraadsels invullen.”

“Ik denk dat we over 20 jaar almaar vaker intervallen tijdens onze carrière zullen inplannen. Ook mannen. Ik merk vandaag aan jonge kerels dat ze het zien zitten om de opvoeding van de kinderen voor hun rekening te nemen. Als dit gebeurt, worden mannen en vrouwen sowieso meer gelijken op de arbeidsmarkt.”

"Iedereen moet 40 jaar werken, **behalve ik**"



Wanneer je een vliegtuig opstapt, weet je hoe lang de vlucht zal duren. Op de arbeidsmarkt is het een heel ander verhaal. In de loop van je carrière wijzigt je vluchtschema nog een aantal keren, zeker als er tussenlandingen mee gemeoid zijn. Geen mens die nu al weet wat de pensioenleeftijd in 2030 zal zijn.

De helft van de Vlamingen vindt alvast dat we minstens 40 jaar van ons leven aan de slag moeten zijn. Maar slechts drie op de tien wil zelf effectief werken tot 65 jaar of langer. Hoe ouder men wordt, hoe groter deze tegenstrijdigheid.

Vrouwen zijn minder vaak dan mannen bereid om na hun 65ste aan de slag te blijven. Daarboven zijn ze er minder van overtuigd dat iedereen 40 jaar moet werken om recht te hebben op een volwaardig pensioen.

Brugpensioenen vormen een groot probleem, want de nodige solidariteit is soms ver te zoeken. We kunnen haast stellen dat heel wat reizigers zitten te wachten op een gelegenheid om met hun parachute uit het vliegtuig te springen, wanneer de reisbegeleiders even de ogen sluiten.



Een lichtpuntje: jongere generaties willen langer dan ouderen aan de slag blijven, of ze hebben zich er alvast bij neergelegd dat het niet anders kan. Tegen 2030 zijn we dus vaker bereid om langer aan de slag te blijven.

	"Ik ben bereid tot na mijn 65ste te werken "	"Iedereen moet 40 jaar werken voor een volwaardig pensioen "
alle respondenten	29,3%	51,8%
mannen	31,8%	58,7%
vrouwen	25,1%	43,1%
16-19 jaar	39,5%	44,1%
20-35 jaar	35,8%	45,5%
36-50 jaar	24,7%	50,3%
51-65 jaar	20,8%	60,1%
laaggeschoold	24,9%	52,8%
hooggeschoold	31,0%	49,6%

De bereidheid om langer te werken is toegenomen in vergelijking met vorig jaar



Ruim de helft van de 50+'ers is zelfs bereid het pensioen nog wat uit te stellen in ruil voor:

- ★ minder werkuren (61,3%)
- ★ deeltijds werk (59,9%)
- ★ flexibele werkuren (56,5%)
- ★ dichtbij werken (54,9%)

"Ik heb een collega die al zo'n veertig jaar werkt. Moet die dan echt nog tot zijn 67ste werken? Hetzelfde voor een verpleger, brandweer ... Wel kan je ze iets anders laten doen. We moeten sowieso afstappen van het lineair verhogen van de pensioenleeftijd."

Caroline Copers, ABVV

"We gaan langer werken en dat misschien ook met plezier doen. Maar veel hangt natuurlijk af van het werk zelf. Moeten mensen met heel eentonig en zwaar werk ook 40 jaar werken?"

Brigitte Lauwers, SERV

"Het debat moet niet draaien rond langer werken, maar rond slimmer werken."

Elke Jeurissen,
Coalitie voor het Nieuwe Werken

*Let op! Er zal ook langs de werkgeverszijde
nog veel moeten veranderen. Als we langer
moeten werken, dan moeten oudere
werknemers voldoende kansen krijgen.
Er moet in hen geïnvesteerd worden.*



*"Hoe wil je dat we
langer werken,
als we op ons
vijftigste al niet
meer tellen?"*





Wachten op een tweede kans

Hilde | 57 jaar | Ooit zelfstandige, nu werkzoekende



"Mijn ouders hadden een drukkerijtje in Merksem. Als vanzelf werd die overgedragen aan mij, hun enige dochter. Mijn man en ik gaven het beste van onszelf. Je kent dat: een kleine zelfstandige is dag en nacht aan het werk. Vergeet daarbij niet dat ik voor het gezin moest zorgen. De was, de plas, mijn twee zonen opvoeden ... het was allemaal voor mij."

"Helaas liep mijn relatie op de klippen. Ik moest mijn man uitkopen. De zaak waar mijn ouders en ik zo voor geploeterd hebben, werd uit noodzaak stopgezet. Kortom: ik kon tien jaar geleden op zoek naar een nieuwe job."

"Iemand als ik die midden de veertig is, vindt helaas zeer moeilijk werk, ondanks mijn tonnen aan ervaring. Mijn diploma middelbaar onderwijs was evenmin voldoende. Alles heb ik geprobeerd, want ik wilde koste wat kost vermijden dat ik zou moeten stempelen. Trots, weet je wel. Uiteindelijk kon ik als arbeidster aan de slag. Enkele jaren later viel ik wederom zonder job. Na lang zoeken kon ik aan de slag bij een dierenasiel. Dat wilde ik doodgraag doen. Maar het loon was zo laag ... ik verdiende meer door te gaan stempelen. En het is nu niet zo dat ik mij een lager inkomen kan permitteren."

"Niet dat ik in weelde baadde, maar als zelfstandige kon ik leven zoals ik het wenste: reizen, kleren kopen die ik graag zag ... door de scheiding moet ik mijn huis opnieuw afbetalen. Een huis dat ik tout court al eens heb afbetaald."

"Toch vind ik dat vrouwen van mijn leeftijd en met mijn ervaring meer kansen mogen krijgen. Hoe wil je dat we langer werken, als we op ons vijftigste al niet meer tellen? Gelukkig ben ik een positieve vrouw!"



*"De bezige bij die ik
altijd was kon na
zijn 60ste niet plots
7/7 thuiszitten."*





Te jong om stil te zitten

Rogier | 68 jaar | Deeltijds HR Manager



"Jarenlang was ik actief in het onderwijs. Ik begon als leerkracht, klom op tot directeur. Als directeur van een hotelschool moet je van alle markten thuis zijn: gebouwen onderhouden en laten verbouwen, leerlingen in de hand houden ... en daarbij nog eens een restaurant, bakkerij en beenhouwerij draaiende houden. En voor je het weet, staat je pensioen voor de deur."

"Voor iemand als ik die zijn hele leven met 1001 dingen bezig is geweest, is van de ene dag op de andere op pensioen (moeten) gaan geen sinecure. Daarom dat ik nu deeltijds HR-manager ben voor een KMO. Omgaan met mensen is daarbij mijn belangrijkste drijfveer om aan de slag te blijven. Had ik het voor het geld willen doen, dan werd ik wel consultant. Ik doe het om bezig te zijn op een nuttige manier. Waarom zou ik luilekker in de zetel liggen? Aangezien het deeltijds is, kan ik het zeker nog aan. En wordt het te zwaar, dan werk ik nog één dag in de week in plaats van twee tot drie."

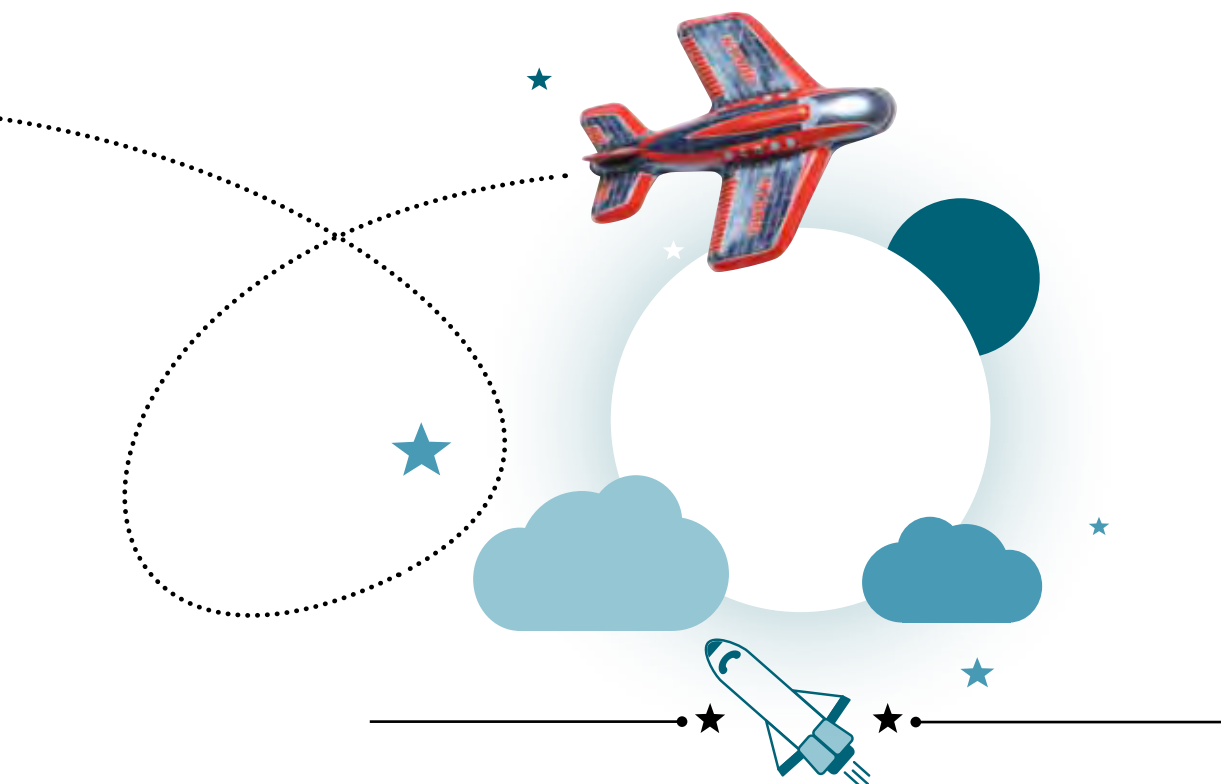
"Mijn ervaring als schooldirecteur helpt me bij mijn functie als HRM. Op een school is het immers de directeur die het team van leerkrachten en personeel moet bijstaan, motiveren en opvangen. Ik heb veel overspannen moeders terug op de rails moeten krijgen hoor."

"Toch blijft het belangrijk dat je mee evolueert. Personeel heeft vandaag andere noden dan 10 jaar geleden. 'Mijn tijd uitzitten', daarmee bewijs je geen dienst. Je moet jezelf bijscholen. Daarom dat ik daarop ook hamer bij mijn collega's (lacht)."

"Ik vind dat iedereen die gezond genoeg is, tot zijn of haar 65ste aan de slag moet zijn. Eventueel werk je gewoon wat minder. Mijn goede raad: doe iets anders, en je wint terug de nodige energie."



langer werken
olijfbloom model
golvende loopbaan
anders solliciteren
gedaan met statuten
war for talent
levenslang leren
kennis
economie
digitalisering



Welkom *in 2030*

Werken heeft een fundamentele gedaante-
verwisseling ondergaan. Onder druk van onder-
meer de vergrijzing, die een hoogtepunt bereikt,
zagen werknemers, werkgevers en overheden zich
genoodzaakt om meer dan ooit de koppen samen te
steken en werken leefbaar te maken. We gunnen je
graag een blik op de eindbestemming.



Hoe zal 2030 eruitzien?

Vlamingen zijn meer avontuurlijke reizigers

Lang niet iedereen is een jobhopper, maar de mobiliteit op de arbeidsmarkt is sterk verhoogd. Freelancers, uitwisselprojecten en contracten van korte duur zijn absoluut geen uitzondering meer.

Technologie heeft werknemers en werkgevers in zijn greep

Alles is 'connected'. Er is geen sprake meer van een digitale kloof tussen generaties. Die was in 2013 immers al bijna gedicht.

"In 2030 zullen we moeten afstappen van het citroenmodel: de korte, overbelaste carrière. We zullen moeten gaan naar een olijfboommodel, met langere maar andere carrières die minder stresserend zijn."

Bart Cambré,
Antwerp Management School

"Vooruitgang zal niet langer een synoniem zijn voor almaar groeiende rijkdom. Het zal samenhangen met levenskwaliteit en duurzaam samenleven. Jongeren die opgroeien met de idee dat hun levensstandaard beter zal zijn dan die van hun ouders, zullen ontgoocheld worden als ze niet leren het betere leven na te streven en daarin de echte vooruitgang te vinden."

Jan Boulogne, Unizo

Zowel werkgevers als werknemers zijn flexibeler dan ooit tevoren

Denk bijvoorbeeld aan glijdende uren, volledige omscholing, stand-by zijn buiten de werkuren, aandacht voor werk-privébalans enzovoort.

Thuiswerken is meer ingeburgerd voor bedienden

Maar samenwerken op kantoor is verre van verdwenen. Wel zien we dat satellietwerkplekken en coworking-ruimtes tot waardig alternatief evolueerden.

Levenslang leren is de norm

Opleidingen aan hogescholen en universiteiten zijn ingekort, zodat men sneller aan de slag kan. Men schoolt zich immers toch een carrière lang bij.

"Contracten gaan er hetzelfde uitzien in 2030. Vandaag verschilt een arbeider van een bediende. Dat is al 20 jaar ongrondwettelijk. Tegen juli 2013 loopt dat op zijn einde. Als er dan geen oplossing is, heerst er chaos. Statuten zullen verdwenen zijn. Dat worden spannende tijden."

Koen Magerman, SD Worx

Het citroenmodel ruimde plaats voor het olijfboommodel

We genieten een langere, rustigere carrière met eventuele pauzes in plaats van een korte en overvolle loopbaan.

De pensioenleeftijd is sterk opgetrokken

Daar staat tegenover dat een carrière meer leefbaar is geworden en volgens een golvende trend verloopt, zodat werknemers gas kunnen terugnemen wanneer ze dat wensen.

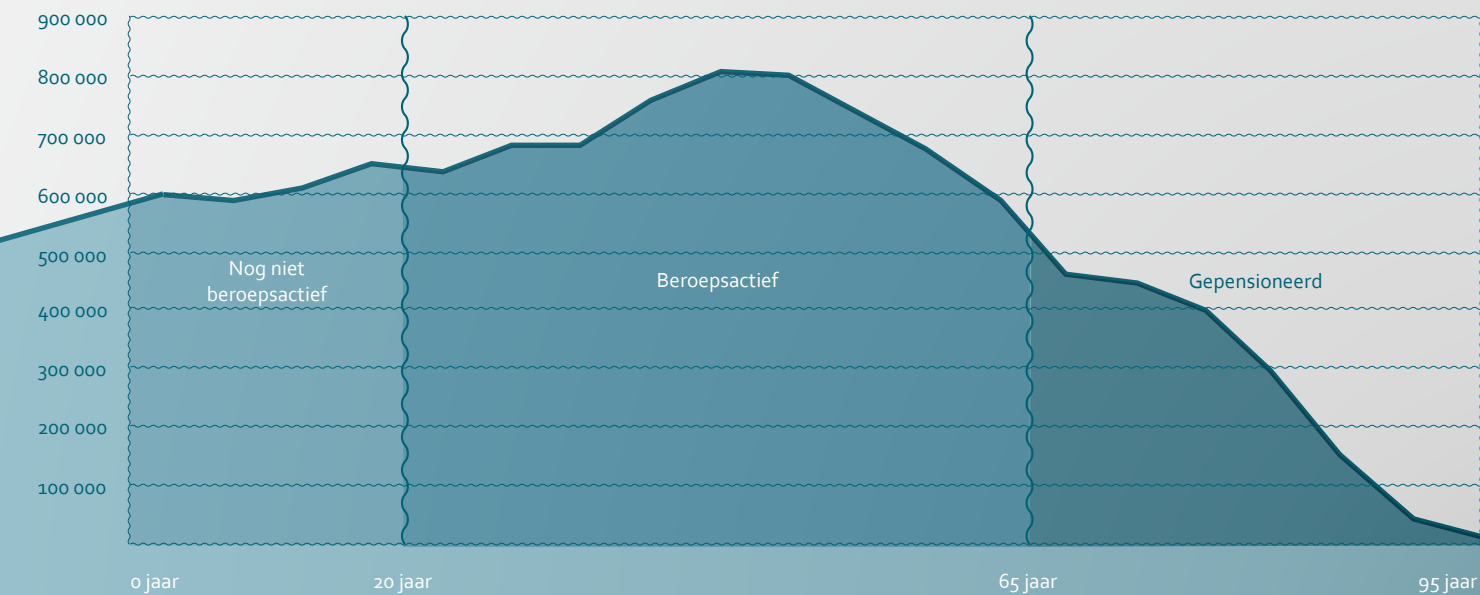
"Tegen 2030 kiest de werknemer de werkgever. Dat komt door de demografische evoluties. Wereldwijd gezien zullen er natuurlijk meer arbeidskrachten zijn, maar vanuit West-Europees standpunt zullen we een tekort aan arbeidskrachten kennen. De 'import' van arbeidskrachten uit o.a. Oost- & Zuid-Europa blijft evenmin duren. Van zodra de thuislanden economisch welvarender worden, valt deze instroom stil. Kijk naar bijvoorbeeld Italië of Polen."

Ron Embrechts, Care

2012



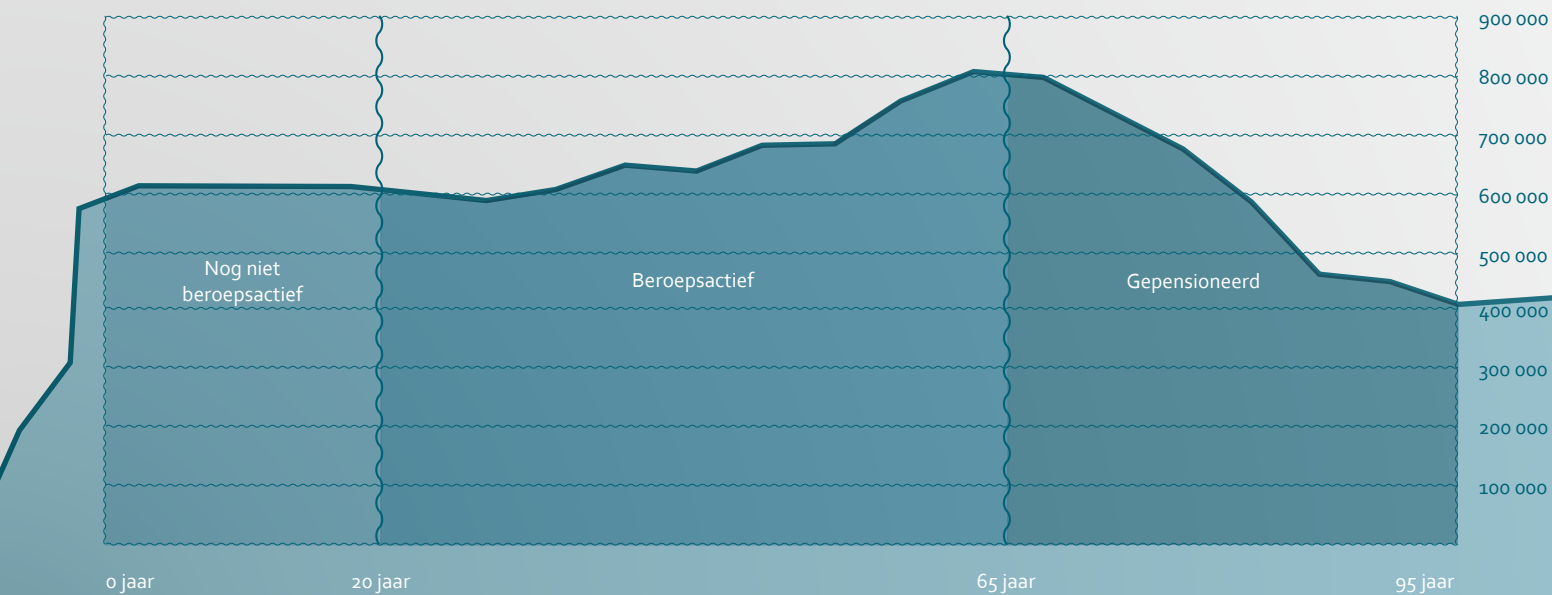
Het zal niet lang meer duren voor de vergrijzing de Belgische arbeidsmarkt onder zware druk zet. Onderstaande grafieken illustreren de nood aan anders en langer werken.



Bron: Statbel, FOD Economie

2030

De grafiek hieronder is een prognose op basis van de huidige bevolkingspiramide, zoals links weergegeven. De geboorte- en sterftcijfers zijn niet precies te voorspellen.



*"Wij Belgen zijn
kerktoren mensen. In het
buitenland liggen echter
kansen voor het rapen."*





Kansen zoeken in de wijde wereld

Stefaan | 29 jaar | Werkzoekend burgerlijk ingenieur fysica

"Je kan me een globetrotter noemen. Op mijn achttiende ging ik een jaar op uitwisseling naar Canada. Tijdens mijn universitaire studies vertoefde ik op Erasmus in Spanje en zat ik zes maanden in Tsjechië om mijn scriptie te maken. Eens ik mijn masterdiploma op zak had, startte ik mijn doctoraat in Nieuw-Zeeland. Daar vond ik trouwens een job. En na vier jaar ben ik nu terug in België ... op zoek naar werk in het buitenland."

"Waarom ik telkens de wijde wereld in trek? Laten we zeggen dat ik graag het avontuur opzoek. De werksfeer is in Nieuw-Zeeland bijvoorbeeld ook anders: minder jachtig en met meer flexibiliteit. Als ik eens wat vroeger stopte met werken of een langere middagpauze nam, werd ik daar niet scheef voor bekeken. Niemand bemoeide zich ermee zolang mijn werk maar klaar raakte."

"Ik merk dat Belgen echte kerktoerenmensen zijn. Als wij een job vinden waarvoor je meer dan een uur onderweg moet zijn, dan klagen we al. Naar Canadese of Nieuw-Zeelandse normen is dat net dichtbij. Mensen deinzen er ginds ook niet voor terug om te verhuizen voor hun job. Dat zie ik de gemiddelde Belg nog niet doen. Hoewel: ik merk een kentering. Wij Vlamingen staan er almaar vaker voor open om bijvoorbeeld naar het buitenland te trekken. Projecten zoals Erasmus dragen daartoe bij."

"In de toekomst zullen we vaker genoodzaakt zijn om in andere landen te werken. Zeker als je een erg specifiek profiel hebt. Ik ben bezig met optische toepassingen om radioactiviteit te bespeuren. Daar vind je in België niet veel werk in. Hoe hoger je diploma, hoe minder gespecialiseerd werk je hier vindt."

Solliciteren in 2030

< | > Trendbrowser - Mailbox



Van: Rogier Jr. Gysemans

Aan: Lucas Muyshondt

Info: donderdag 4 april 2030, 10u35

Onderwerp: DRINGEND / jobaanbod

Beste Lucas

Zoals ik je al eerder liet weten, zijn we nog steeds op zoek naar een digital director om ons team de komende vijf maanden te versterken.

Ik heb je de specificaties en het voordelenpakket vorige week gestuurd. Heb je deze al kunnen bekijken? Hierbij vat ik alles nog eventjes kort samen:

- technische uitbouw van een sociaal netwerk (lees: vooral denk- en programmeerwerk)
- werkuren en –plek bepaal je zelf; wel verplichte aanwezigheid op het kantoor op donderdagen tussen 10u en 15u
- je kan kiezen uit ons verloningsaanbod. Daarin zitten – zoals je vroeg – onder meer een elektrische bedrijfswagen, fitnessabonnement en opleidingcheques en -begeleiding.
- indien gewenst: coaching door onze senior medewerker Frederik (25 jaar ervaring in content-driven networks).

Zegt dit je wat?

Graag hoor ik spoedig van jou terug.

Met vriendelijke groeten,
Rogier Jr. Gysemans
HR-assistent G-Consulting

[Beantwoorden](#) | [Doorsturen](#) | [Print](#)





Chat met Benjamin (Demarcin & zo... (X)

Benjamin (Demarcin & zonen, HRM):

Hey Lucas, ik heb je profiel op Careerbook gezien. Naar wat je zoal gepost hebt, denk ik dat we een toffe opdracht hebben waarin je profiel helemaal past.

Ik:

hoi. zeg maar, ik ben benieuwd :)

Benjamin (Demarcin & zonen, HRM):

Volgende maand beginnen we met een grote online opdracht, waarvoor we een creatieve app creator zoals jou echt wel kunnen gebruiken.

Ik:

oh, oké. misschien ben ik dan beschikbaar... kan je me eerst wat meer details geven?

Benjamin (Demarcin & zonen, HRM) is aan het typen...

Beantwoorden

Note (X)

Beste mevrouw Verheyden

Mag ik me even voorstellen? Mijn naam is Lucas Muyschondt. Interactieve websites, webgames en applicaties ontwikkelen is mijn specialiteit. Ik sta ermee op en ga ermee slapen.

De voorbije drie jaren werkte ik vooral aan korte opdrachten (3 à 5 maand) voor uiteenlopende werkgevers, maar stilaan kijk ik uit naar een vaste werkplek in een professionele omgeving waar ik mijn talenten verder kan ontplooien.

Welingelichte bronnen vertellen me dat jullie werk maken van een goede work lifebalance, moderne werk- en ontspannings-faciliteiten en dat jullie het (verdere) opleiden van werknemers zeer serieus nemen. En zonet las ik in het magazine JobConnection dat uw bedrijf op dit vlak een van de topwerkgevers in België is.

Kortom: hierbij wens ik me kandidaat te stellen voor de vacature 'developing specialist'.

Mijn profiel in een notendop? Ik ben een veelzijdige, gedreven en leergierige developer met een sterk ontwikkelde kennis van de meest gebruikelijke programmeertalen. Dat mag u gerust navragen bij mijn vorige opdrachtgevers. Voor meer info en referenties kan u mijn cv raadplegen. Deze is te vinden in bijlage.

Ik hoop spoedig van u te mogen horen.

Met vriendelijke groeten,
Lucas

Zoekertjes

Advies gezocht i.v.m. brugpensioen

Hallo lezers van JobConnection. Na 40 jaar hard labeur voel ik me stilaan uitgeblust. Ik zou graag zo snel mogelijk brugpensioen aanvragen, maar door al die nieuwe wetgevingen weet ik niet meer hoe eraan te beginnen. Kan er iemand mij op weg helpen? Alvast bedankt! peter.s@careerbook.com, 65 jaar.

Wij weten wat fitness écht is

Fitte medewerkers zijn betere medewerkers. Dat is vaak genoeg bewezen. Een greep uit de voordelen voordelen van een bedrijf met sportieve en fitte medewerkers:

- Minder afwezigheden
- Minder stress
- Meer creativiteit en productiviteit
- Meer energie
- Grotere tevredenheid

Fitnessconsultants helpt u hier graag bij. We bieden bedrijven de kans om privélessen te reserveren, en dit aan zeer scherpe prijzen. Wij garanderen 100% resultaat! Niet tevreden = geld terug! Contacteer ons op info@fitnessconsultants.be.

Club 69 zkt. rijpe karakterdanseres

Wij zijn een gentlemen's club voor jong (18+) en oud uit het Antwerpse. Momenteel zoeken we nog een danseres tussen de 50 en 65 jaar om ons entertainmentteam te versterken. Ma-Za 21u30-23u30. Ideaal profiel: flexibel (letterlijk en figuurlijk), gepassioneerd voor het vak, ervaren en skills in coaching van jongere medewerkers. Contacteer ons via hrm@club69.be.

90 | JobConnection | April 2030

Back to reality workshop



Na de vette jaren van de digitalisering, automatisering en sociale media zijn we zo van elkaar vervreemd dat heel wat mensen niet meer weten hoe 'offline werken' eraan toe- ging, of dit zelfs nooit hebben meegemaakt.

Bent u zo iemand? Dan is de Back to reality workshop echt iets voor u!

- Leer (opnieuw) schrijven met pen en papier
- Oefen verbale discussietechnieken
- Communiceer met elkaar via antieke communicatie- middelen zoals fax en telefoon in een interactief spel

Koppel uzelf los van het virtuele en kom naar de Back to reality workshop, Antwerp Expo, woe 24 april 2030 van 11u-19u. Inschrijven? danielle.de.roeck@monsterevents.be.

Magazine over werk in 2030

Kom je
bewijzen

Forven

WAR FOR TALENT DAY

Topwerkgever Forven (*) organiseert op 1 mei de War For Talent Day. Hiermee kanaliseren we onze eindeloze stroom van sollicitaties in een spannende dag, waar iedereen gelijke kansen heeft om zichzelf te bewijzen.

Dit doen we aan de hand van zeven werkgerelateerde disciplines. We verklappen pas ter plekke wat deze inhouden.

Zorg ervoor dat je vroeg uit de veren bent, want we gaan reeds om 5 uur 's morgens van start.

Schrijf je vandaag nog in via onze website!

* Forven werd verkozen tot beste werkgever in 2026, 2027, 2028 en 2029.



"Tegen 2030 zal onze arbeidsmarkt er anders uitzien. Onze buurlanden zullen ons voorbijsteken. Wij zullen daardoor crashen en wel moeten veranderen. Een nieuw akkoord zoals na WO II tussen de sociale partners zal zich dan opdringen. Laat ons daarop toch anticiperen!"

Fons Leroy, VDAB

"Op 100 mensen zullen er 40 zijn met een leeftijd ouder dan 65. Inclusief beleid wordt een must."

Mieke Van Gramberen,
Flanders Synergie

gluren bij
de burens
werk =
houvast
werkende
armen
matchmakers
golvende
loopbaan
vrijheid
Nieuwe Werken
loonstop
efficiëntie
innovatie
(te) dure
Belgen
vrijbouter
crash



Opgepast ★★★★VOOR *reisgevaar*

Zal het verloop naar het Nieuwe Werken geleidelijk
aan gebeuren of veeleer uitmonden in een crash?

De 'war for talent', globalisering, concurrentie
met onze buurlanden, veranderende markt ...
ze liggen op de loer om onze arbeidsmarkt
helemaal om te gooien.



VROUWELIJK WERKEN:



MANNELIJK WERKEN:



Klaar voor de oestrogene arbeidsmarkt?

..... ★ ★ ★

Met de 'war for talent' in het achterhoofd, zal elk talent aangewend moeten worden. De uitgelezen kans voor vrouwen om door de glazen plafonds te breken. Maar vrouwen brengen ook een andere wissel op de arbeidsmarkt met zich mee. Ze verrijken de arbeidsmarkt met 'oestrogeen'. Welke gevolgen heeft dat? Sandra Vanderpe (Belgacom) en Ron Embrechts (Care) hebben er reeds een uitgekende visie op:

Sandra Vanderpe: "Vrouwen hebben andere ambities. De mannelijke manier van werken gaat nog te vaak over uren presteren (input), korte termijnresultaten, cijfers en haantjesgedrag ... Vrouwelijk werken gaat meer over duurzame resultaten (output), langetermijndenken en efficiënt samenwerken. Mannelijk denken is op vele vlakken het tegengestelde. Beide zijn belangrijk. Daarom moeten we tot een goede mix komen op de arbeidsmarkt."

Ron Embrechts: "Het heeft niets te maken met een arbeidsmarkt geleid door mannen of vrouwen. Het gaat over de 'mannelijke' en 'vrouwelijke' manier van denken. Mannelijk denken is lineair en top down. Management aan de top, werknemers daaronder. Vrouwelijk denken gebeurt in overleg en op een projectmatige manier. Met vrouwelijk denken hebben we meer aandacht voor het individu, dat we ten volle tot ontwikkeling laten komen. Het 'ontbolsteren' in plaats van te gaan voor de 'survival of the fittest'. Anders laten we kansen en ideeën liggen."

En wie gaat vrouwen helpen om hun stempel op de arbeidsmarkt te drukken?

"Ik ben voorstander van quota. In voorbeeldlanden als Noorwegen of Zweden werken die. En in de politiek heeft het toch ook effect?"

Brigitte Lauwers, SERV

"De jonge mannen van vandaag zullen hen helpen. Deze generatie is immers op zoek naar meer evenwicht en is niet meer zo tuk op 'traditioneel' leiderschap."

Sandra Vanderpe, Belgacom

Te dure Vlamingen of **werkende armen?**

..... ★ ★ ★
Ruim de helft van de Vlamingen verwachtte voor 2013 een hoger loon. Dat vooruitzicht leeft het meest bij 20-35-jarigen (62,2%), maar bijna een op de twee 50+'er gaat daar eveneens vanuit. Jammer genoeg zal een groot aantal van hen van een kale reis terugkeren.

"Misschien zullen we wel op loon moeten inboeten om concurrentieel te blijven. We moeten nu al bescheidener gaan leven."

Stefaan Ryckewaert, ESF

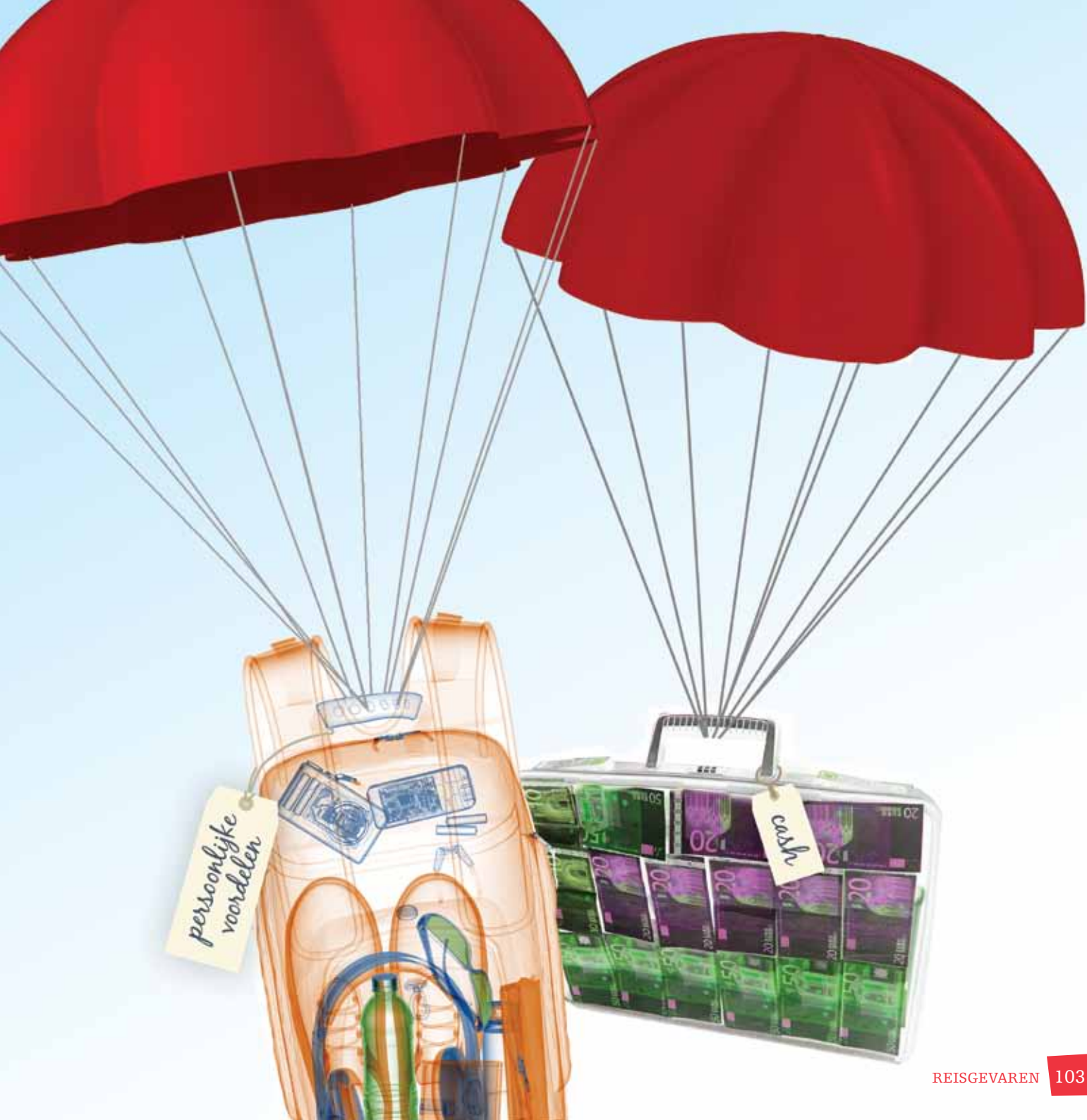
Loonstop in 2013 en 2014

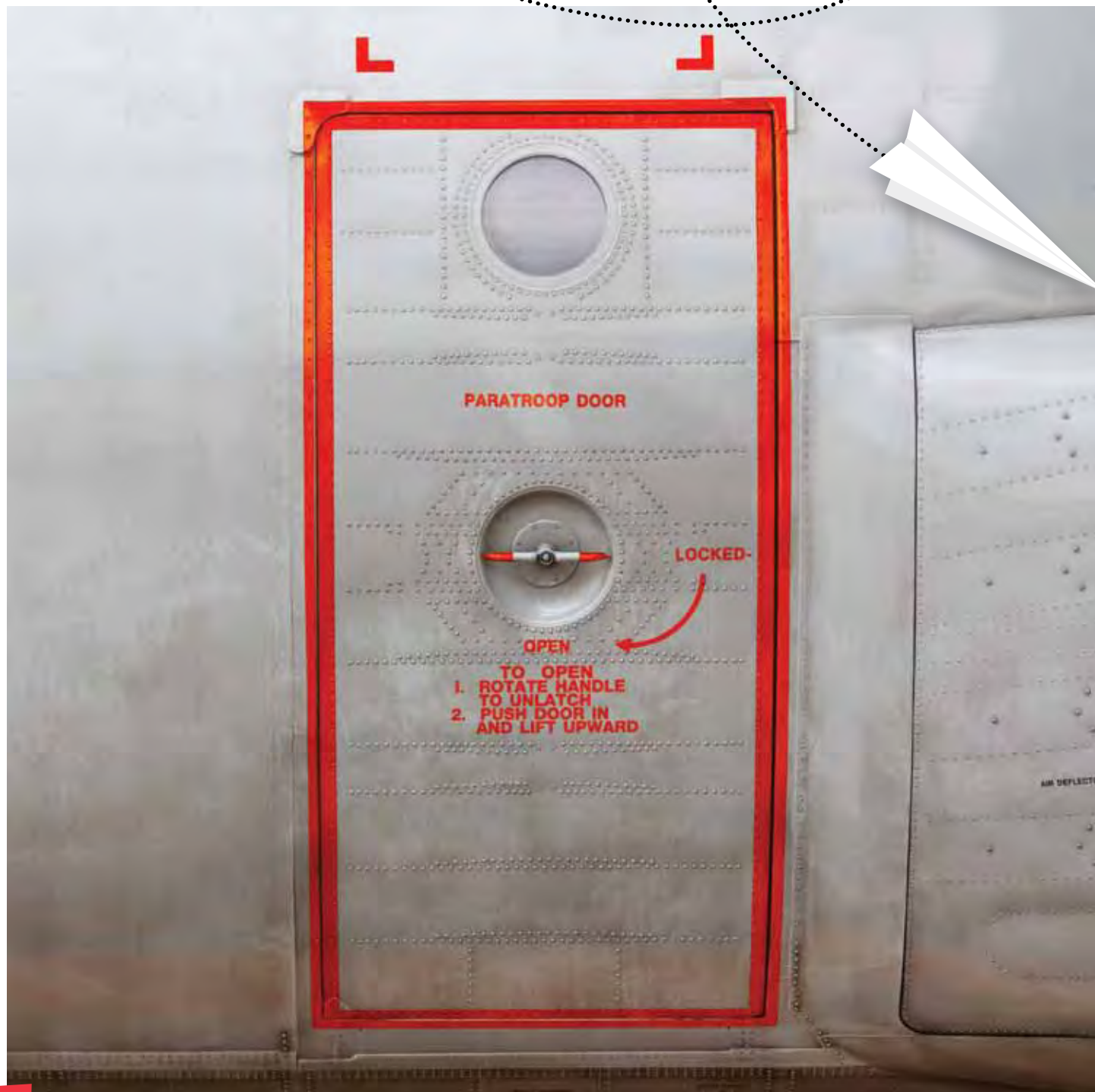


20 november 2012 - Brussel De regering-Di Rupo is het gisterenavond eens geworden over een loonstop in 2013 en 2014. De maatregel moet helpen om de loonhandicap in vergelijking met onze buurlanden te verkleinen tot 4,3 procent ...



Kathelijne Verboomen, SD Worx: "Als een bedrijf zijn medewerkers te veel betaalt – en dit zowel in cash als in het aantal voordelen – dan brengt hij zichzelf even veel in de problemen als een werkgever die zijn medewerkers te weinig betaalt. Naast marktconformiteit is het vooral in de toekomst van belang dat je medewerkers flexibel en op maat betaalt. Daarom start alles met het geven van inzicht in het loonpakket, zowel voor werknemer als voor werkgever."





PARATROOP DOOR

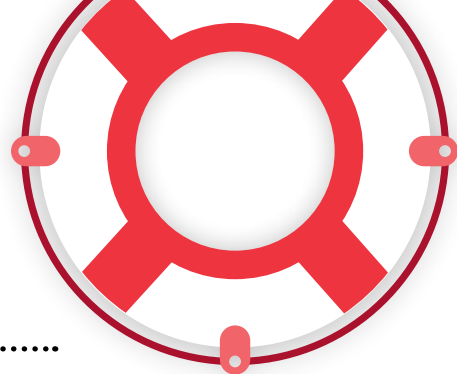
LOCKED-

OPEN

- TO OPEN**
1. ROTATE HANDLE
TO UNLATCH
2. PUSH DOOR IN
AND LIFT UPWARD

AIR DEFLECTO

Het Nieuwe Werken: duur of goudmijn?



Gluren bij de burens

Nederland staat voor op het vlak van het Nieuwe Werken. Even kijken of het daar opbrengt of niet ... Volgens accountants- en belastingadviseursbedrijf PwC zou het **Nieuwe Werken Nederland vanaf 2015 jaarlijks € 2 miljard opleveren**. Als 20% tegen dan thuiswerkt, bespaart dit bijvoorbeeld al ruim € 100 miljoen aan emissies, levert het € 164 miljoen op dankzij nieuwe jobs (bv. personen met een handicap die aan de slag kunnen). Volgens PwC zou, naar een bescheiden schatting, een onderneming zeker 2% productiviteitswinst boeken.

"Dankzij het Nieuwe Werken besparen wij € 9 miljoen per jaar. En de investeringen hebben maar eenmalig € 10 miljoen gekost. Bovendien is onze productiviteit toegenomen. Mensen werken nu immers efficiënter, want ze bepalen zelf hun werktijd."

Frank Van Massenhove,
FOD Sociale Zekerheid

Het zit hem vooral in efficiënter werken

Het Nieuwe Werken spoort iedereen aan om verantwoordelijkheid voor zijn of haar werk te nemen. Zo creëer je een 'open minded' houding om het werk anders aan te pakken. Als gevolg word je innovatiever. En dat betekent op zijn beurt hogere bedrijfsresultaten en dus meer euro's in kas.

Geen vrijheid-blijheidverhaal

Verwacht niet dat iedereen het Nieuwe Werken en de daaraan gepaarde vrijheid aankan. Zo merken we dat jongeren effectief om structuur en regels vragen zoals die vroeger bestonden. Ze hebben immers weinig houvasten in onze maatschappij. Die vond je vroeger bijvoorbeeld in het geloof. Werk is de enige houvast die jongeren vandaag hebben. Neem die niet zonder nadenken af.

Kortom: een zekere structuur die je werk omkadert blijft belangrijk, zeker bij starters.

En wat met vrijbuiters?

Door mensen op kantoor te zien werken, krijg je niet meer controle dan anders. Thuiswerk tegenhouden uit angst dat medewerkers niet meer gemotiveerd of productief zouden zijn, is dus geen optie. Je moet medewerkers vertrouwen, autonomie geven en evalueren op concrete resultaten als je zorgt voor tijd- en plaatsafhankelijk werken.

Wat primeert: **ervaring of**

"Maak een financiële loopbaan die functioneert op basis van competenties en een golvende loopbaan in plaats van een loopbaan in stijgende lijn."

Jo Libeer, Voka

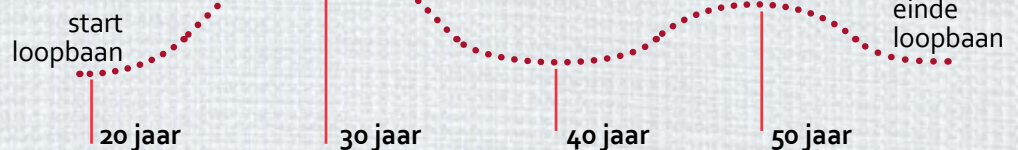
Ervaren rotten duur en weinig productief

Moeten we betalen voor ervaring? Verschillende decision en opinion makers vinden alvast dat je het niet mag overdrijven. Ervaring is maar al te vaak een licht dat achteruit schijnt.

Betalen op basis van je leeftijd? Het is niet bewezen dat je productiviteit stijgt na je vijftigste.

Maar werkervaring telt toch mee?

Meer dan tweederde van de Vlamingen gelooft dat werkervaring je sneller aan een job helpt. Kennis en ervaring blijven belangrijke troeven, zeker voor 50+'ers. Vergeet echter niet dat productiviteit en leer- en veranderingsbereidheid ook aanwezig moeten zijn.



competenties?



Ervaring als competentie heeft weinig te maken met leeftijd. Een project of een rol levert je ervaring op, niet het aantal dienstjaren.

Ben je 30 jaar en heb je al een heleboel rollen vervuld? Dan heb je meer ervaring dan een 50'er die al jarenlang hetzelfde doet.

Als het voorgaande zich bovendien vertaalt naar competentieverloning en een golvende loopbaan, kan het betekenen dat je op je dertigste meer verdient dan op je vijftigste. Dat is een breuk met wat we vandaag kennen.

"Een transparant opleidingscurriculum is nuttig: wat hebben we gedaan en wat hebben we geleerd? Referenties worden belangrijker. Mensen moeten leren solliciteren en hun eigen positie beheren."

Louis Vervloet, ESF



*"In de dienstensector zijn
de mensen de grondstof.
Je moet per project telkens
de beste mensen kiezen
om de meest kwalitatieve
producten af te leveren."*

Ron Embrechts, Care

De HR-manager wordt een matchmaker

..... ★ ★ ★

★

*Soft skills reizen
anno 2030 verder
dan opleiding*



*Wie star is, zal ondanks
de vele diploma's nooit
vergeraken*



*Werknemers worden
kleine 'me companies'*

★

De HR-managers van de toekomst moeten binnen een groot netwerk van medewerkers mensen aan elkaar koppelen voor een project. Dat impliceert een verregaande samenwerking, ook tussen ondernemingen. Misschien moeten werknemers van concurrenten wel bij elkaar worden ingezet?

Bovendien moeten HR-managers meer anticiperen op de toekomst. Ze zullen verborgen potentieel moeten detecteren, zodoende het in te zetten voor wat komen zal.

*"Er zijn te weinig werkgevers
die weten welk potentieel hun
werknemers hebben en wat ze over
x-aantal jaren nodig hebben.
Dat wordt te weinig gematcht.
Bedrijven moeten hun werknemers
optimaal benutten."*

Hugo Engelen, ACLVB

Tandje bijsteken of liever minder druk?



Zullen we in 2030 nog een tandje moeten bijsteken?

In minder ontwikkelde landen werken mensen harder voor minder geld. We leven dan ook met de vrees dat anderen ons werk zullen overnemen.

Anderzijds zitten we nu al op ons tandvlees. Zo wil **tweederde** dat de werkgever vandaag al werk maakt van **minder werkdruk**. Vooral vrouwen dromen van een werkgever die hun werkdruk vermindert. **De werk-privébalans gaat er namelijk op achteruit**. Bovendien verwacht bijna **tweederde** van de Vlamingen dat de werkdruk over tien jaar nog hoger ligt.

"Mijn werkgever zorgt voor een goede balans tussen werk en privé"

2012	60,9%
2013	54,9%

"Mijn werkgever moet zorgen voor minder werkdruk"

mannen	61,8%
vrouwen	70,8%

"In de nieuwe economieën zullen de lonen toenemen. De kloof tussen verschillende landen zal versmallen."

Stefaan Ryckewaert, ESF

"Het neoliberale beleid is enorm kortzichtig en creëert vooral armoede. En arme mensen gaan niet meer consumeren, wat de economie evenmin ten goede komt."

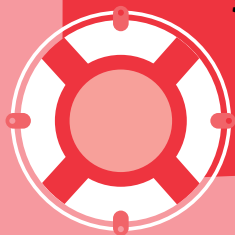
Caroline Copers, ABVV

"We moeten nuanceren dat bedrijven weggaan uit eigen land. In andere landen zeggen ze namelijk dat ondernemingen graag naar België komen omwille van het stabiele sociale klimaat."

Caroline Copers, ABVV

"In België zal er geproduceerd blijven worden. Het bespaart tijd en kosten voor het overbruggen van afstanden. Bovendien kunnen machines niet alles. Het zijn mensen die creëren en innoveren."

Mario Fleuninck, Melotte



Vaarwel mijnheer directeur!



12,4% van de Vlamingen gelooft
dat leidinggevendens over 20 jaar van
het toneel verdwenen zullen zijn.

Maar kunnen we hem **missen**?

..... ★ ★ ★

Toch zijn de decision en opinion makers het erover eens dat de bazen, zoals we die vandaag kennen, tegen 2030 verdwenen zullen zijn. **We evolueren immers naar 'me companies'**, die in alle vrijheid verantwoordelijk worden voor een eigen project en een eigen carrière. Top-down-commando's zijn verleden tijd en krijgen geen waardering meer. De medewerker moet zijn eigen chef worden, zeker nu hij of zij ook architect van de eigen carrière wordt. Enkel slechte managers zeggen: 'je moet dit en dat zus en zo doen'. De medewerkers kunnen het zelf wel uitzoeken. Als manager moet je hen daarbij helpen of begeleiden.

"Ik merk dat vooral jongeren vragende partij zijn voor inspirerende leiders en een structuur."

Anne Van Oudenhove, KBC

"Leiderschap is meer dan ooit nodig, al is het maar om de leidraad of cultuur van je organisatie aan te geven."

Elke Jeurissen,
Coalitie voor het Nieuwe Werken

We worden zelf piloot van onze carrière en ons werk, maar iemand moet het verkeer wel in goede banen leiden. Die verkeersleider wordt zowel een coach als een leader.

Coach

Een coach is iemand die helpt, die antwoorden geeft waar vragen zijn. Een manager die het werk vergemakkelijkt.

Leader

Een leader is iemand die inspireert, zoals Barack Obama als het ware. Dat zien de Vlamingen alleszins wel zitten.

★ 72,4% van de Vlamingen wil een directe leidinggevende die inspireert.

★ 70,5% van de Vlamingen wil een inspirerende directie.

"Zonder inspirerende leidinggevende, ligt een leegloop van je onderneming altijd op de loer. Vooral 36-50-jarigen hebben nood aan een leider om naar op te kijken."

Caroline Meyers, ESF Vlaanderen

De *vlucht* vertrekt.

Hoe ziet bestemming 2030 eruit? ★★★

De prikklok uit het industriële tijdperk, die de wereld van het werk en die van de privé doormidden scheurde, heeft al lang het toneel verlaten.

Werk wordt een onmiskenbaar deel van het leven dat altijd en overal aanwezig is. Werknemers zullen flexibel voor de dag komen. Werkgevers moeten net zozeer hun plooibaarheid laten zien. Zij zullen ervoor zorgen dat werknemers nog beter hun levensbalans op orde krijgen. **Naast geld wordt tijd evenzeer een betaalmiddel.** Denk daarbij aan de ontspruitende new age benefits van vandaag, zoals pakweg kinderopvang of extra vakantie. In de war for talent blijft het immers belangrijk de juiste mensen aan te trekken.

De carrière wordt tevens een veranderlijk gegeven. **Werknemers zullen langer en bewuster aan hun loopbaan moeten bouwen.** Zij nemen deze loopbaan vooral zelf in handen: loopbaanonderbrekingen, opleidingen, projecten

waar ze zichzelf voor inschrijven ... het cv wordt een project dat elke dag je hulp vraagt.

Ten slotte zal de technologie ons enorm helpen. Werken waar en wanneer we willen wordt haar grootste uitdaging. En aangezien we allemaal een beetje 'me companies' worden, blijft het belangrijk verbonden te zijn met alles en iedereen. Het is aan de HR-manager van de toekomst om iedereen te matchen. HR-managers worden brokers.

★

En zo wordt een job
een werk in drie dimensies:
neem de tijd om te werken,
kies je ruimte en
word meer mens.

★



Welke reiziger ben jij?

Ontdek zelf hoe jij reist naar werken in 2030. Kies bij de onderstaande vragen steeds het antwoord dat het meest bij jou past. Daarna kijk je welke letter na je antwoorden het vaakst voorkwam. Op de volgende bladzijde lees je welk type reiziger bij welke letter hoort. Veel reisplezier!

1. Ik wist als kind reeds wat ik wilde worden.

- ★ Inderdaad. En dat is vandaag mijn job. **A**
- ★ Dromen is iets anders dan je toekomst plannen. **D**
- ★ Ik wilde wel 1001 dingen worden. **C**
- ★ Daar was ik nog niet mee bezig. **B**

2. Collega's zijn voor mij...

- ★ ... niet belangrijk, zolang mijn job niets voorstelt. **C**
- ★ ... mensen die ik wil motiveren. **A**
- ★ ... belangrijk tussen 9 en 17u, daarna begint het privéleven. **D**
- ★ ... vooral mensen die samen met mij werk verzetten. **B**

3. Werken is...

- ★ ... verantwoordelijkheden nemen. **B**
- ★ ... durven. **C**
- ★ ... een doel bereiken. **A**
- ★ ... nodig voor het levensonderhoud. **D**

4. Een klant komt met een moeilijk op te lossen probleem. Wat nu?

- ★ Geen probleem, mijn collega's en ik lossen het samen wel op. **A**
- ★ Even hulp vragen aan de baas en indien nodig langer blijven om dit euvel op te lossen. **B**
- ★ Dit zie ik als een opportuniteit. Let's go! **C**
- ★ Ik doe mijn best om te helpen, maar laat er mijn slaap niet voor. **D**

5. Even je loopbaan op pauze zetten...

- ★ Dat doe je om voor je familie te zorgen. **D**
- ★ Mag dat wel? **B**
- ★ Is een fase in je carrièrepad. **A**
- ★ Is dé kans om een nieuwe weg in te slaan. **C**

6. Mijn baas...

- ★ ... bestaat niet. Ik ben mijn eigen baas. **C**
- ★ ... hoeft me niet lastig te vallen op vakantie. **D**
- ★ ... is iemand die ik moet bijstaan. **B**
- ★ ... moet veeleer iemand zijn die inspireert. **A**



Meeste A - De gids

Al snel bepaal je de bestemming van je eigen carrière. Je kijkt vooral naar wat het einddoel is. Daarna zoek je uit hoe je dit doel zo goed, snel en efficiënt mogelijk bereikt. Teamwork is daarbij enorm belangrijk. Eén ding staat als een paal boven water: een team moet geleid worden door iemand die inspireert. De directeur met de zweep behoort tot het verleden. En waarom zou jij dat team niet door deze reis gidsen?

Meeste B - De steward(ess)

Verantwoordelijkheid en plichtsbewustheid staan bij jou hoog in het vaandel. Onderweg naar 2030 wil je jouw werk goed doen en de doelstellingen van je werkgever uitvoeren. Die doelstellingen staan netjes geformuleerd in je vluchtschema. Vragen reizigers (klanten) of piloot (werkgever) jou iets? Dan zal jij ze zeker verder helpen.

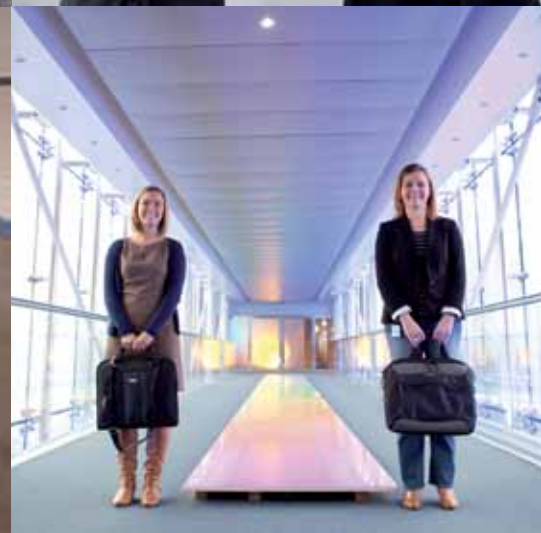
Meeste C - Avontuurlijke backpacker

Hoe of met wie je reist is voor jou bijzaak, je wil je gewoon kunnen uitleven. Je plannen wijzigen en cours de route? Waarom niet. Zolang het je carrière maar boeiend maakt en je nieuwe dingen kan ontdekken. Je zal wel zien waar je uitkomt. Werken is voor jou immers een avontuur zonder einde, vol spannende hindernissen en kansen.

Meeste D - Familiereiziger

Uitkijken waar je aan begint, voordat je eraan begint, dat is je ding. Zo kan je jouw leven en dat van je gezin helemaal inplannen naast je job. Werk en privé hou je bijgevolg gescheiden. Misschien neem je wel enkele jaren een pauze onderweg, om voor je kinderen of ouders te zorgen. Kortom: je werkt om te leven, je leeft niet om te werken.

melotte
Direct Digital Manufacturing





Plooi jezelf alvast naar de arbeidsmarkt van 2030! Neem een blad papier en volg de instructies. Hoe verder je wil vliegen, hoe moeilijker de klus.

STARTER

BEKWAAM

EXPERT







BOOT
TANNE

NOORDZEE

DENEM



HAMBURG

WARSCHAU

ODANSK (Danzig)

LITAUEN
VILNO

WIT-RUSLAND
MINSK

ESTLAND
TALLINN

FINLAND
HELSINKI

LENINGRAD

RYBINSK

MOE

WOLGDA

€24,95



9 789079 574155