

THE SHOW MUST GO ON



Hoe langer werken
werkbaar maken

Trendstudie 2015

TRENDHUIS

in opdracht van

ESF
AGENTSCHAP
VLAANDEREN VZW



© zivan / Shutterstock.com

THE SHOW MUST GO ON

Hoe langer werken werkbaar maken

Een studie van Trendhuis 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:



proximus



Microsoft

Werkten mee aan de trendstudie:

Bart Buysse, Bart Van De Ghinste, Bert Van Rompaey, Brigitte Lauwers, Carie Nicolai, Caroline Copers, Caroline Meyers, Caroline Ven, Cédric Degelaen, Circusschool Circolito, Claudia Poels, Elke Willaert, Fons Leroy, Francois Peeraer, Frank Van Massenhove, Gabriël Augustijn, Goedele Buyse, Gregory Jacobs, Guy Brusselmans, Herman Verhoelst, Hugo Engelen, Inge Van Wegens, Jan Boulogne, Jan Denys, Jef Staes, Jo Libeer, Katleen De Waele, Katrien Rennemeier, Kostuum en Karamel, Laura Van Bouchout, Laurence Hamer, Luc Van de Velde, Mieke Smet, Myriam Heeremans, Nicole Broeckx, Onno Timmerman, Patricia Lersberghe, Pierre Leman, Roel Van Hoeck, Saar Vandenbroucke, Serge Peeters, Siegfried Mertens, Simon De Smet, Sophie Van Der Stallen, Stefanie Steenbrugge, Wannes Wilms en 2.400 andere Vlamingen.

Concept, tekst en vormgeving door medewerkers van het 

Nathalie Bekx, Charlotte Cols, Kevin Goossens, Corinne Lavaerts, Bella Magyar, Benson Ressler, Katrien Van Damme, Iris Van Den Boomen, Koen Vermeiren, Wouter Verdickt

THE SHOW MUST GO ON



Hoe langer werken
werkbaar maken

Trendstudie 2015
naar perceptie en toekomst
van werk in Vlaanderen

© 2015 Trendbookx Jef Denynplein 14, 2800 Mechelen
info@trendhuis.be - www.trendhuis.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: Trendhuis/Bexpertise
© Foto omslag en portretten: Jean Van Cleemput
Typografie: Trendhuis
Druk: Antilope Printing
ISBN 9789079574209 - D/2015/12.163/1

ESF investeert in jouw toekomst.

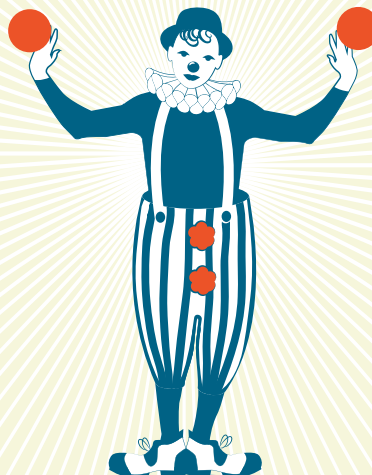


Vlaanderen
verbeelding werkt



trendbookx®
FUTURE EDITIONS

THE SHOW MUST GO ON



Hoe langer werken
werkbaar maken

Trendstudie 2015
naar perceptie en toekomst
van werk in Vlaanderen



PHILIPPE MUYTERS,
VLAAMS MINISTER VAN WERK

LANGER WERKEN, ANDERS WERKEN?

GOESTING!

Dat is mijn antwoord op de vraag hoe we langer aan de slag kunnen blijven. Als je gelukkig bent in je job, als je graag en met goesting werkt, dan wil je ook langer werken. Voor mij is daarmee de kous af.

Maar hoe doe je dat? Hoe zorg je er als bedrijfsleider voor dat je gelukkige medewerkers hebt? Hoe zorg je ervoor dat je medewerkers fluitend naar hun werk gaan? Hoe kan je als medewerker elke dag met goesting naar het werk vertrekken, maar ook met evenveel goesting weer naar huis gaan?

Want de weg lijkt nog lang. Uit dit onderzoek blijkt alweer dat slechts een minderheid echt zin heeft in een lange carrière. En dat terwijl er zoveel voordelen aan verbonden zijn! Werken is dé manier om zinvol en geëngageerd te blijven. (Langer) werken zorgt niet alleen voor brood op de plank, maar ook voor sociaal contact en idealiter zelfs voor een betere gezondheid. Mensen hebben een doel en structuur in hun leven, en blijven een breed gamma aan vaardigheden onderhouden en ontwikkelen.

Wat essentieel is, is dat je op de juiste stoel zit. Dat je een job vindt die op jouw lijf geschreven is. Maatwerk dus. Vandaag is dat helaas nog niet altijd evident. Het vraagt een nieuwe manier van denken over arbeid, jobin-

houd, flexibiliteit, over het begrip 'loopbaan'. Deze manier van denken is gebaseerd op talent en competentie. Een diploma en een cv zijn veel waard, maar we moeten veel meer rekening houden met andere talenten. Want waarom zou je jouw organisatietalent, je rekenknobbel, aanstekelijk enthousiasme of luisterend oor niet kunnen gebruiken in je job?

Als we met ieders talenten rekening houden, komen we uit bij 'maatwerk': een job op maat van iemands sterktes. Daarvoor reken ik op de ondernemingen: de job aanpassen aan wie hem uitvoert, net zoals de werknemer zich aanpast aan de functie. Het gaat hierbij met andere woorden om een wisselwerking met een duidelijk win-winsituatie, want werknemers die een job op maat hebben, zullen liever en beter werken. Dat blijkt ook uit de cijfers.

Niet alleen de inhoud van de job is belangrijk. Fluitend naar je werk gaan hangt ook nauw samen met sfeer, de samenwerking met collega's en de waardering die je krijgt. Ook een goede werk-privébalans is noodzakelijk. Zijn al deze voorwaarden vervuld? Veel kans dat je dan met goesting gaat werken, en dat je dat met gemak tot je 67 kan doen.

De juiste stoel van vandaag is niet noodzakelijk de juiste stoel van morgen. We hoeven dus niet meer – zoals vroeger – ons hele beroepsleven lang dezelfde identieke job uit te oefenen. We doen gaandeweg ervaring op, we ontdekken verborgen talenten, nieuwe interesses, we volgen extra opleidingen. We worden ouder, dat ook. Of misschien willen we na verloop van tijd gewoon eens wat verandering of een nieuwe uitdaging. Voorbeeld: je bent licht- of geluidstechnicus, een zeer specifiek technisch beroep. Wil dat zeggen dat je alléén maar dat kunt?

Helemaal niet. Wil je met je ervaring leraar techniek of informatica worden? Of een ontwerper van websites? Dat vraagt omscholing, maar wie weet kan je op die manier wel een oude droom in vervulling zien gaan.

Daarom is het niet slecht om af en toe na te denken over onze loopbaan. Waar sta ik? Waar wil ik naartoe? Kan en wil ik deze job blijven doen tot aan mijn pensioen? Zijn er andere dingen die ik kan en leuker vind? Waar blink ik in uit? Wat zijn mijn werkpunten? Denk daarover na en neem je loopbaan in eigen handen! Regelmatig je werk en loopbaan evalueren helpt ook om burn- of bore-outs te vermijden. Voor wie daarbij wat assistentie wil, is loopbaanbegeleiding een nuttig instrument. Zo kan je tijdig ingrijpen of bijsturen. Bij fysiek zwaar werk is het bijvoorbeeld nuttig om te kijken welke mogelijkheden er zijn om over te stappen naar lichter werk. Radicaal veranderen is zeker niet altijd nodig, een kleine verschuiving is misschien voldoende. Flexibiliteit bijvoorbeeld: glijdende werkuren of de mogelijkheid om een paar dagen per week thuis te werken kunnen een wereld van verschil maken.

Langer werken vereist dus inderdaad anders werken. We zijn op de goede weg, maar het blijft een gezamenlijke verantwoordelijkheid van werkgevers, werknemers én overheid om dit concreet in te vullen. Zorg voor jobs op maat van je werknemers. Zoek werk dat je met passie, met goesting doet. En als je het beu bent, durf dan te veranderen. Zo ga je je hele carrière lang fluitend naar je werk.

A handwritten signature in dark ink, appearing to be 'Jan 9', written in a cursive style.

INHOUD

- 8 VOORWOORD
- 10 TRENDHUIS EN PARTNERS
- 14 METHODOLOGIE

DE ACROBATEN EN
TRAMPOLINESPRINGERS

◆ 20-35 JAAR ◆



★ 28 ★

LANGER WERKEN



★ 18 ★

DE KOORDDANSERS
EN STELTENLOPERS

◆ 36-50 JAAR ◆



★ 42 ★

DE KRACHTPATSERS
EN CLOWNS

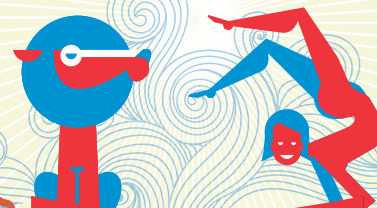
◆ 51-65 JAAR ◆



★ 56 ★

NAARSTIGE
LEEUVEN EN SOCIALE
SLANGENMENSEN

◆ MANNEN VERSUS VROUWEN ◆



★ 74 ★

LOONT
DE CIRCUSSCHOOL?

◆ KORT- EN LANGGESCHOOLDEN ◆



★ 82 ★

APPLAUS VOOR
WERKBAAR WERK



90 ★



LOUIS VERVLOET,
ALGEMEEN DIRECTEUR
ESF-AGENTSCHAP VLAANDEREN VZW

VOORWOORD

Hoe houden we het werk draaiende? Hoe blijven we voorbij ons 65ste aan de slag? Hoe houden we de fantastische show van de arbeidsmarkt boeiend genoeg, zodat iedereen er nog lang van kan genieten? Laat ons al eens starten met werk werkbaarder te maken.

Het leven is een schouwtoneel, ieder speelt zijn rol en krijgt zijn deel. Dit wordt in veel populaire liedjes bezongen. Maar niet enkel in het leven, zeker ook in het werk moet de show kunnen doorgaan. En dat is meer en meer een uitdaging aan het worden.

Als we het jaarlijks trendonderzoek, uitgevoerd door Trendhuis, onder de loep nemen dan blijkt duidelijk dat iedereen wel zijn rol wil spelen op het werk maar mits een aantal voorwaarden, zoals onder andere: flexibele werkuren en werkplaatsen, een goede werk-privé balans, waardering, een goede verloning en noem zo maar op.

Maar wat het meest duidelijk wordt in het trendonderzoek is dat de acteurs van het schouwtoneel niet zomaar op het podium willen blijven staan tot hun 67.

De uitdaging is dus om mensen met goesting aan het werk te houden. Het toverwoord dat momenteel naar voor wordt geschoven is 'anders werken' of 'werkbaar werk'. Maar wat betekent 'anders werken'? Bij velen stopt de definitie van anders werken bij 'thuiswerken en een flexibele arbeidsplaats'. Maar de definitie van 'anders werken' moet veel creatiever worden ingevuld. Anders werken en werkbaar werk is eveneens werken aan flexibele loopbanen die rekening houden met de behoeftes van de werknemer. Het individu blijft nog steeds verantwoordelijk voor zijn of haar loopbaan, maar met de hulp van het beleid en van de bedrijven moet de werknemer in staat worden gesteld om een heel persoonlijke loopbaan uit te

bouwen; rekening houdend met zijn of haar talenten en de rol die men in een bepaalde periode van de loopbaan wil/kan spelen. Mensen langer met goesting laten werken begint dus niet aan het einde, maar aan het begin van de loopbaan, en zelfs al vroeger.

De werknemer vraagt verschillende maatregelen om het mogelijk maken de eigen loopbaan te bootsen tot een eigen en uniek kunstwerk waar men terecht fier kan op zijn. Hiervan zal iedereen beter worden, niet in het minst de bedrijven en dus ook onze Vlaamse arbeidsmarkt. Want gelukkige en gewaardeerde werknemers presteren beter.

Woorden als jobcrafting, jobcarving, talent management en talent pools kunnen hierbij helpen en mogen geen magische woorden blijven, maar moeten bestudeerd en beëxperimenteerd worden. En daar kan het Europees Sociaal Fonds zeker een steentje toe bijdragen via innovatieve of transnationale projecten, of via specifieke projecten voor bedrijven en hun werknemers.

Ik hoop dat u heel wat inspiratie kan vinden in dit trendboek en ik wens u heel veel leesplezier.



TRENDHUIS

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. Daarbij vertrekt het steevast van een langetermijnperspectief en werkt het op basis van klassieke en geoptimaliseerde onderzoekstechnieken. Trendhuis hanteert een zelf ontwikkeld segmentatiemodel, waarbij burgers worden onderverdeeld in cruciale levensfasen. Hierover lees je meer op pagina 16.

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

© Sergey Petrov / Shutterstock.com





Technologie speelt een onmiskenbare rol in de manier waarop we werken en de kwaliteit ervan. Het is tevens een belangrijke motor van Het Nieuwe Werken. Persoonlijke, dagelijkse handelingen en wensen zijn een inspiratie voor softwareontwikkelaars. Individualiteit en maatwerk zijn daarbij belangrijk.

De innovatieve geest van Microsoft vertaalt zich ook in de manier waarop haar medewerkers hun job beleven. Individualiteit en maatwerk staat hier alweer centraal: mensen bepalen zelf hoe, waar en wanneer zij werken. Zij zijn leiders van hun eigen werk en leven. 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 toepassingen als Skype for Business besparen de werknemers van Microsoft liefst 45 minuten per dag. Tijd die naar het gezin, sport, hobby's ... kan gaan. Als pioniers van Het Nieuwe werken is het voor ons essentieel om continu een vinger aan de pols te houden over de ervaringen van onze medewerkers en waar zij eventueel mogelijkheden zien om verder te optimaliseren. Het is ook belangrijk om ervaringen te delen met andere bedrijven en een samenwerkingsplatform te creëren om de employee experience continu te verbeteren. De organisatie heeft dus dubbel belang bij een studie omtrent langer werken. Enerzijds voor haar klanten en hun (toekomstige) noden, anderzijds voor zichzelf en in het bijzonder haar werknemers.

© Sergey Petrov / Shutterstock.com



Als technologische marktleider op gebied van telecom, ICT, internet en digitale televisie weet Proximus 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. Proximus 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 bijschaven, sociale contacten onderhouden ... En dit alles tot op steeds latere leeftijd. Proximus hecht er ook belang aan dat iedereen binnen haar eigen zeer diverse medewerkerspopulatie een goed evenwicht kan vinden, en alle kansen krijgt. Alle tools zijn ook aanwezig voor een productieve samenwerking. 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 Proximus' mensgericht personeelsbeleid.

© Natursports / Shutterstock.com



De KBC-groep is een geïntegreerde bank-verzekeraar voor hoofdzakelijk retail-, privatebanking-, kmo- en midcapcliënten.

KBC neemt zijn sociale rol op als een verantwoordelijke speler en besteedt bijzondere aandacht aan personeelsleden én aan de ondersteuning van zwakken in de samenleving. Sinds een aantal jaren gaan werknemers van KBC op verschillende niveaus de interactie met de maatschappij aan door een voortdurende uitwisseling van waarden, cultuur en ervaring. Regelmatig worden activiteiten en ontmoetingen rond dit thema georganiseerd. Verder investeert KBC onder andere ook sterk in eindeloopbaanplannen voor de eigen werknemers.

KBC-medewerkers krijgen vanaf hun 55ste de kans om deel te nemen aan het Minerva-programma, waarin vooral stilgestaan wordt bij de sterktes en eigen keuzes voor een verdere inzet van de medewerker. Dit kan zowel nog een nieuwe uitdaging binnen KBC zijn, eventueel in een aangepaste formule. Maar evenzeer dat er ook medewerkers kunnen zijn die tijdelijk zelfs buiten KBC kunnen werken, bijvoorbeeld in de social profit-, de non-profitsector of in het commerciële circuit, terwijl ze toch onder contract van KBC blijven. Door medewerkers te laten proeven van sociaal engagement of een nieuwe werkomgeving met andere invalshoeken, krijgen ze immers meer waarde, fierheid en renderen hun talenten nog meer. Medewerkers zitten met het Minerva-programma zelf aan het stuur van hun loopbaan: dat maakt 'langer werken' effectief mogelijk.



★ NATHALIE BEKX

CEO TRENDHUIS ★

METHODOLOGIE TRENDHUIS

Het trendonderzoeksbureau Trendhuis onderzoekt voor het zevende jaar op rij in opdracht van het Europees Sociaal Fonds (ESF) de percepties en attitudes van werkgevers en werknemers. Dat deed het in samenwerking met partners KBC, Microsoft en Proximus. 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 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 aan toe is anno 2015. Steeds weer funderen we ons onderzoek op verschillende pijlers om een compleet beeld te vormen van de huidige tendensen:

1. Desk en brain research

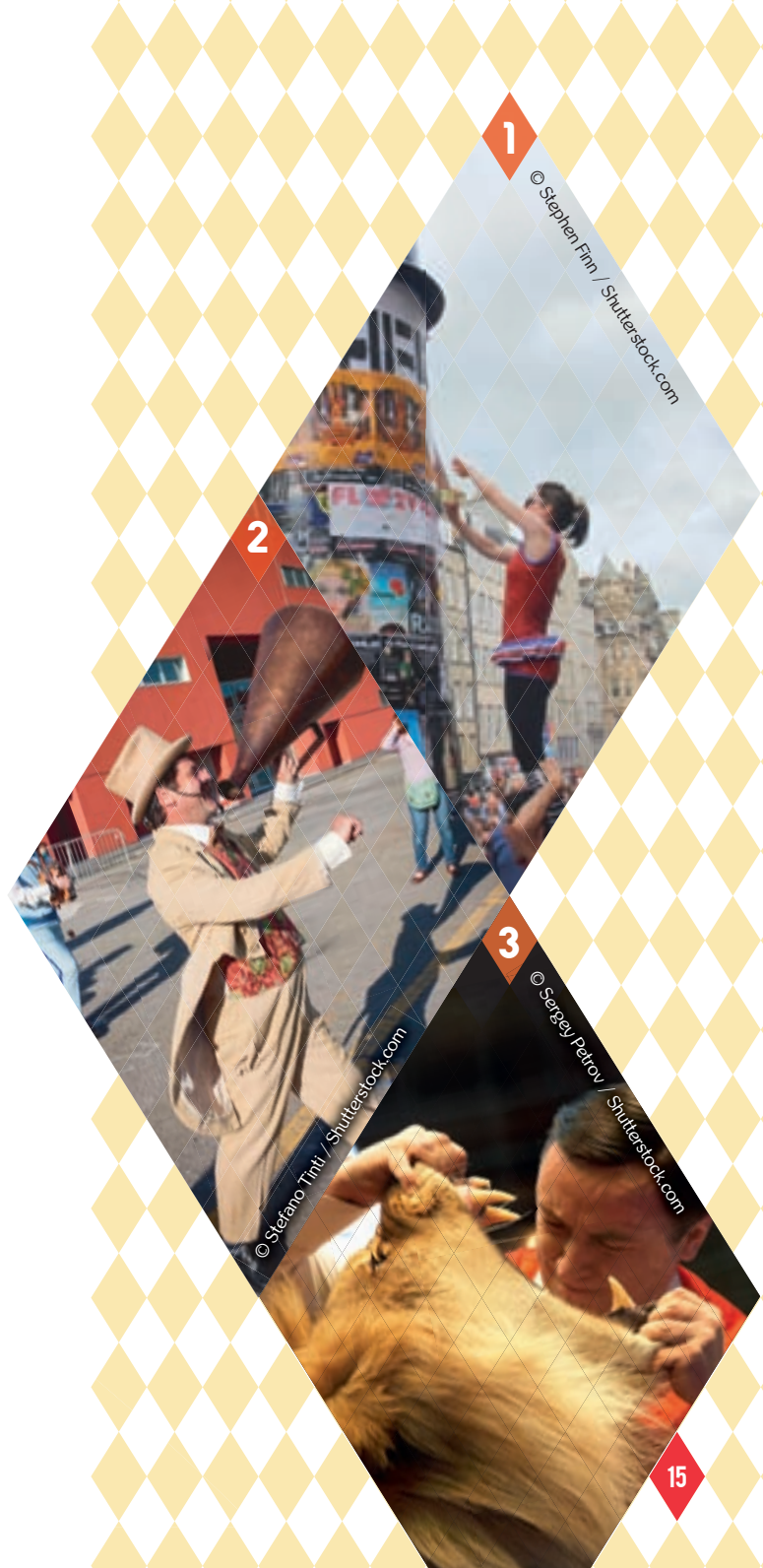
- ★ inventarisering van actuele onderzoeksdata
- ★ opstellen van vragenlijst in overleg met decision en opinion makers

2. Grootschalige kwantitatieve face-to-face enquête

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

3. Kwalitatieve fase

- ★ 26 diepte-interviews met decision en opinion makers
- ★ 12 diepte-interviews met werkenden
- ★ panelgesprek met 8 decision en opinion makers



DRIE GENERATIES CIRCUSARTIESTEN

AAN HET WERK



Dit onderzoek hanteert het segmentatiemodel van Trendhuis, 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 onder meer in op de verschillen tussen 20-35-jarigen, 36-50-jarigen en 51-65-jarigen. Een overzicht.



PRE-FAMILY (20-35 JAAR)

DE ACROBATEN EN TRAMPOLINESPRINGERS

trucs:

- ★ zijn zoekend in het schouwspel van de arbeidsmarkt ★
- ★ bloeien open en werken dan aan een droomact ★
- ★ moeten zware levensknopen doorhakken (carrière, woning, liefdesleven, gezin, enz.) ★

FAMILY (36-50 JAAR)

DE KOORDDANSERS EN STELTENLOPERS

trucs:

- ★ balanceren tussen werk en privé ★
- ★ klimmen naar hoogtepunt in carrière ★
- ★ slechts 5% denkt het werktempo vol te houden tot 67 ★

POST-FAMILY (51-65 JAAR)

DE KRACHTPATSERS EN CLOWNS

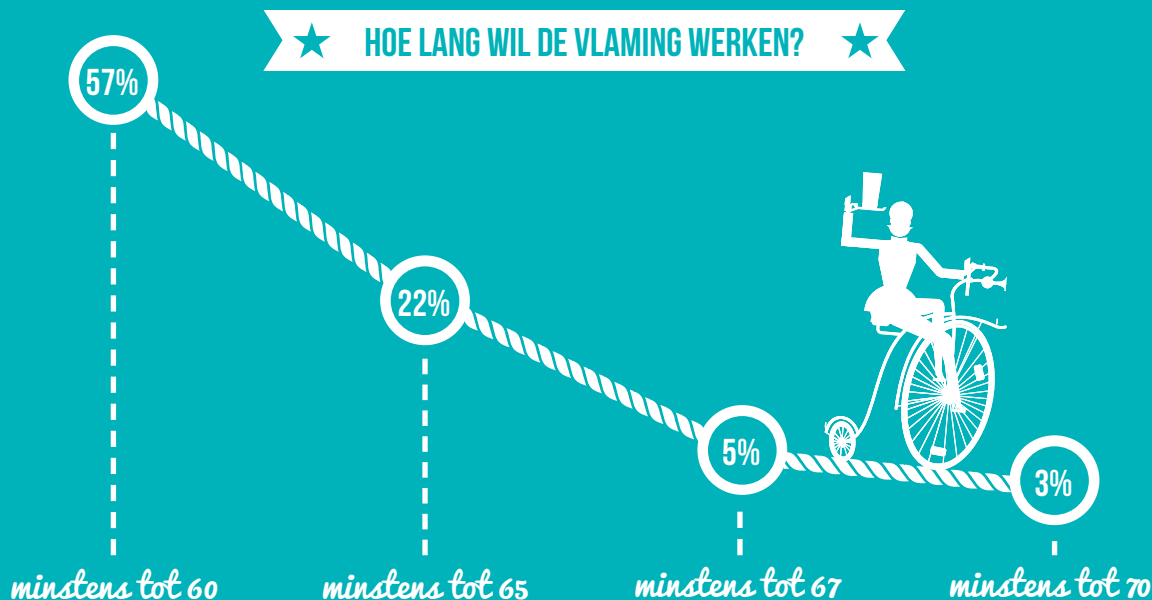
trucs:

- ★ 3 op de 10 wil het circus voor zijn 60^{ste} verlaten ★
- ★ 4 op de 10 krijgt stress door het gebrek aan carrièrekansen ★
- ★ indien er meer applaus komt, wil 6 op de 10 wel langer in het circus blijven ★



HOE LANG MAG HET CIRCUS DUREN?

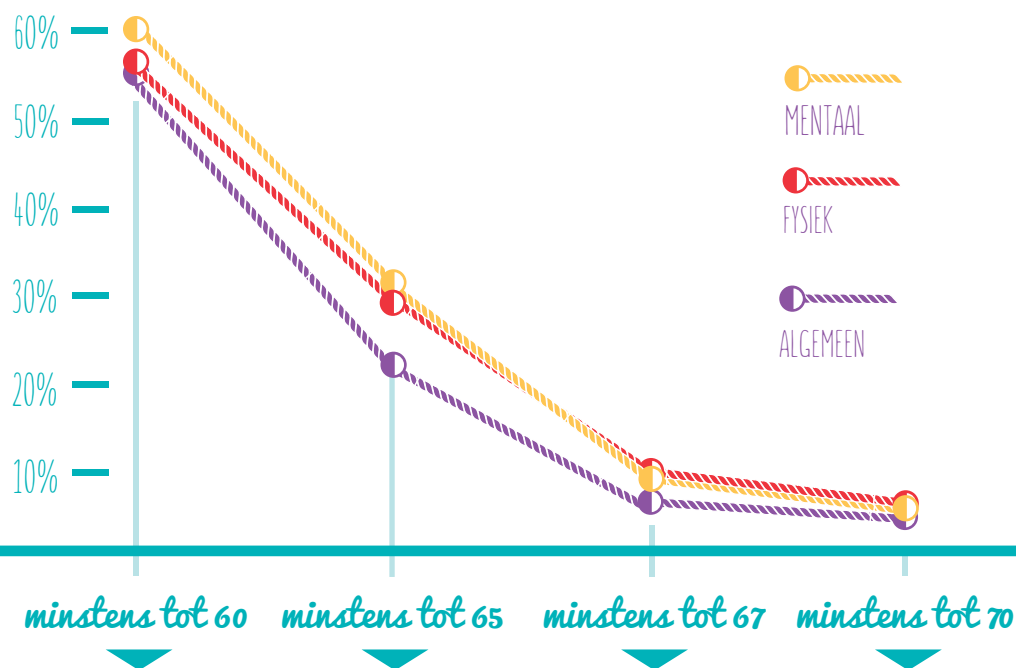
Willen we langer werken? Zijn we – mits toegevingen – bereid tot na ons 65ste aan de slag te blijven? Of staan we te springen om tot ons 67ste – de nieuwe wettelijke pensioenleeftijd – te werken? En wat zijn de verschillen tussen mannen en vrouwen, tussen generaties, kort- en langgeschoolden en werkenden en werklozen?



MINDER DAN 60: 24%
GEEN MENING OF NIET VAN TOEPASSING: 19%



KAN LANGER WERKEN FYSIEK EN MENTAAL?



HOE LANG DENK JE JE WERK
MENTAAL AAN TE KUNNEN

58%

29%

10%

7%

HOE LANG DENK JE JE WERK
FYSIEK AAN TE KUNNEN

61%

33%

9%

6%

HOE LANG WIL JE WERKEN?

57%

22%

5%

3%

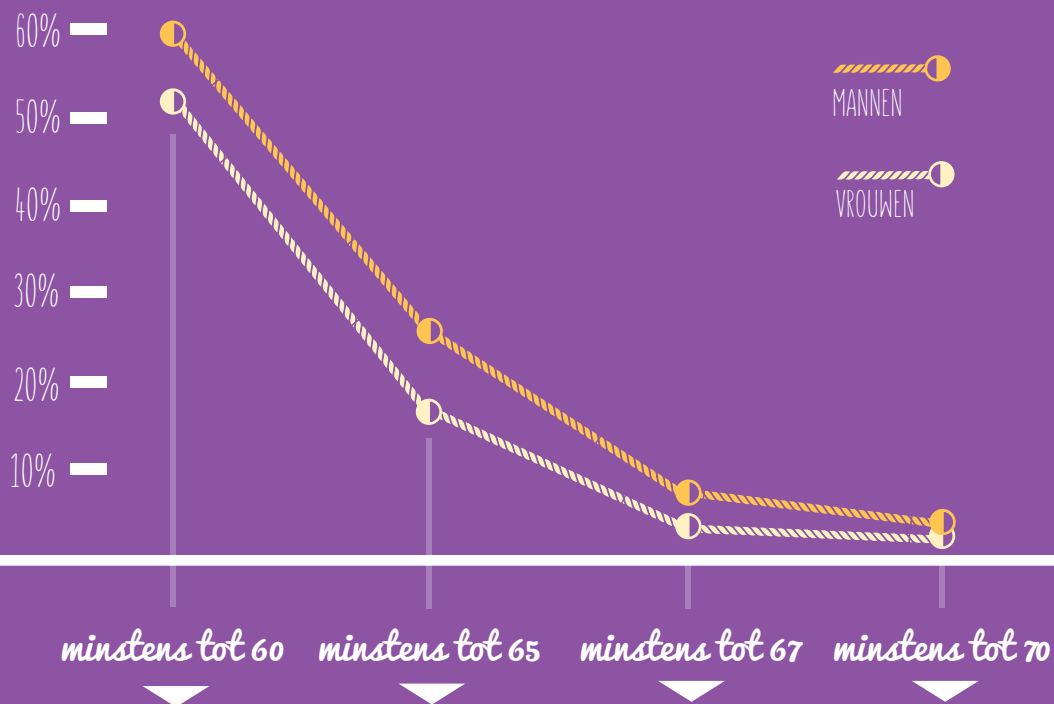
VROUWEN WILLEN ER SNELLER DE BRUI AAN GEVEN

Vrouwen werken dan wel vaker
dan 50 jaar geleden, ze schijnen
toch niet even lang aan de slag te
willen blijven als mannen.





HOE LANG WIL JE WERKEN?



MANNEN

VROUWEN

minstens tot 60

minstens tot 65

minstens tot 67

minstens tot 70



MANNEN

60%

26%

7%

4%



VROUWEN

53%

17%

2,5%

2%

MINDER DAN 60: MANNEN 21,5%, VROUWEN 27%
GEEN MENING OF NIET VAN TOEPASSING: MANNEN 18,5%, VROUWEN 20%

JONGEREN HEBBEN ER (GELUKKIG) IETS MEER GOESTING IN

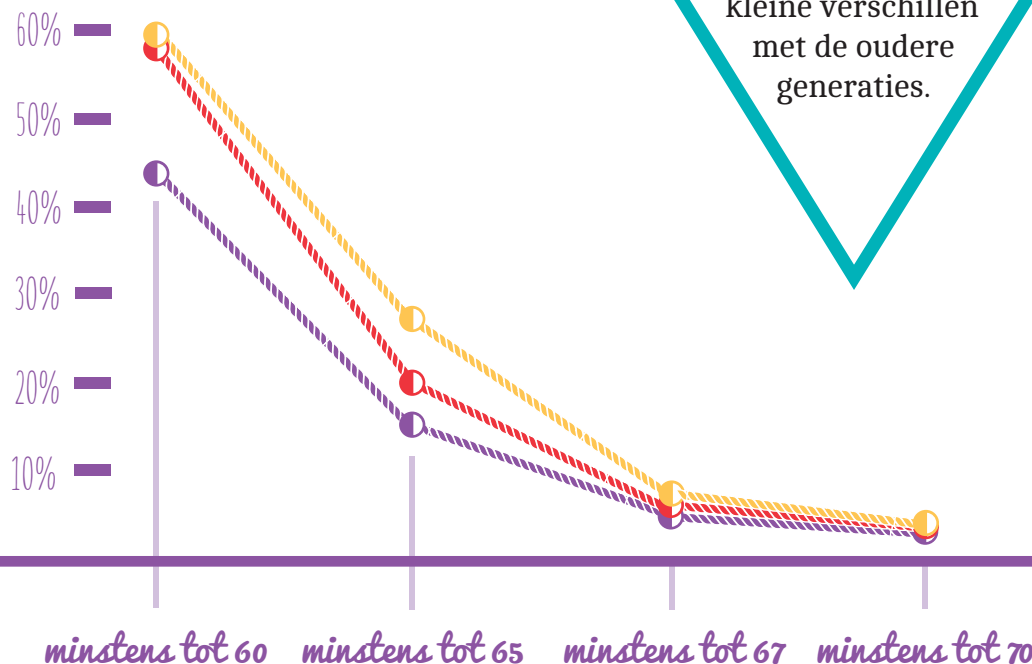
★ HOE LANG WIL JE WERKEN? ★

Jongeren zijn op het eerste gezicht iets vaker bereid om langer te werken, maar... het gaat om relatief kleine verschillen met de oudere generaties.

20-35-JARIGEN

36-50-JARIGEN

51-65-JARIGEN



MINDER DAN 60: 20-35-JARIGEN 33%, 36-50-JARIGEN: 26%, 51-65-JARIGEN 15%

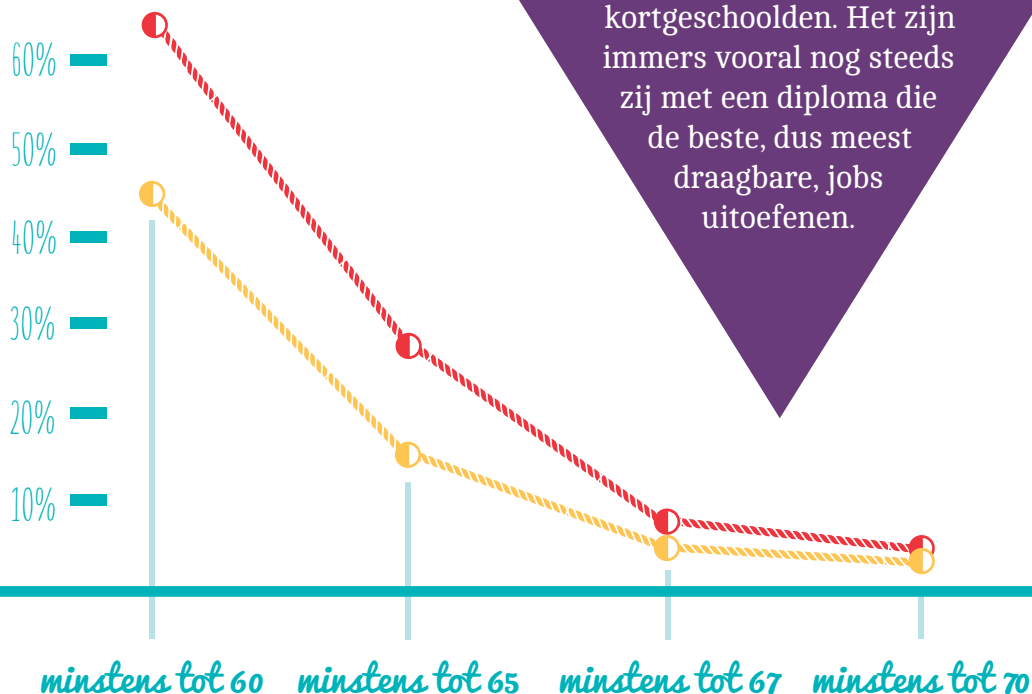
GEEN MENING OF NIET VAN TOEPASSING: 20-35-JARIGEN 7%, 36-50-JARIGEN 15%, 51-65-JARIGEN 40%

LANGGESCHOOLDEN HOUDEN HET LANGER VOL

★ HOE LANG WIL JE WERKEN? ★

KORTGESCHOOLDEN

LANGGESCHOOLDEN



Langgeschoolden hebben meer zin om langer te werken dan kortgeschoolden. Langgeschoolden achten hun job nu eenmaal langer haalbaar zowel fysiek als mentaal dan kortgeschoolden. Het zijn immers vooral nog steeds zij met een diploma die de beste, dus meest draagbare, jobs uitoefenen.

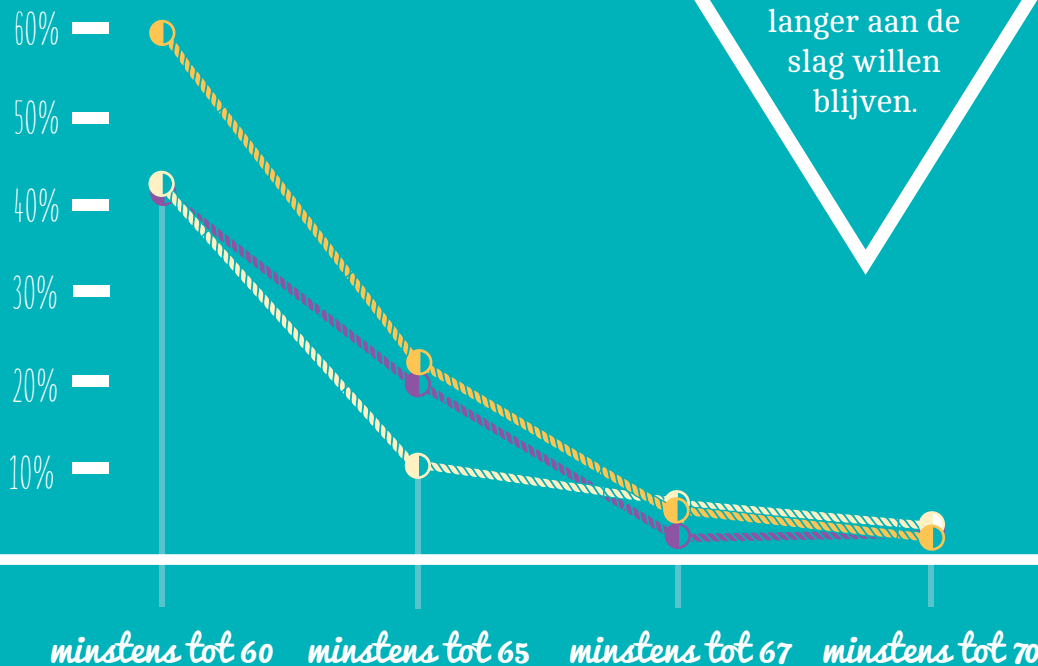
MINDER DAN 60: KORTGESCHOOLDEN 27%, LANGGESCHOOLDEN 22%

GEEN MENING OF NIET VAN TOEPASSING: KORTGESCHOOLDEN 27%, LANGGESCHOOLDEN 14%

WERKEN OF NIET? TOT ONS 67STE WILLEN WE NIET!

★ HOE LANG WIL JE WERKEN? ★

WERKENDEN
WERKZOEKENDEN
INACTIEF OF NIET WERKZOEKEND



De grote verschillen tussen werkenden en niet-werkenden zijn er niet. Het is niet omdat we werken, dat we dan echt langer aan de slag willen blijven.

MINDER DAN 60: WERKENDEN 24%, WERKZOEKENDEN 23%, INACTIEF OF NIET-WERKZOEKENDEN 22%
GEEN MENING OF NIET VAN TOEPASSING: WERKENDEN 17%, WERKZOEKENDEN 35%, INACTIEF OF NIET-WERKZOEKENDEN 36%

Wat zou Vlamingen wel overtuigen om langer aan de slag te blijven? Niet in de eerste plaats geldzaken, zoals bij de werkende Vlamingen (die het betalen van minder werknemersbijdragen als motivatie nummer 1 zien).

WAT ZOU JE OVERTUIGEN OM LANGER DAN JE PENSIOENLEEFTIJD TE WERKEN?

WERKENDE VLAMINGEN



WERKZOEKENDE WERKLOZEN



NIET-WERKZOEKENDE WERKLOZEN

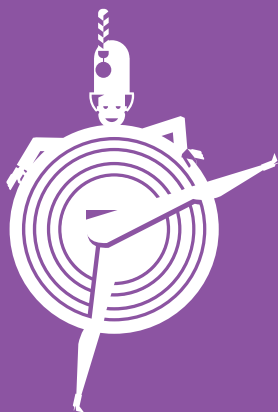


BESLUIT

Een meerderheid van de Vlamingen wil best tot zijn zestigste aan de slag blijven. Maar vanaf dan daalt de bereidheid om langer te werken sterk. Eens de 67 bereikt, wil nog maar een fractie langer werken. De reden is grotendeels de haalbaarheid: we denken immers ons werk niet fysiek en mentaal vol te houden; we worden te sterk uitgeperst als citroenen, vinden we.

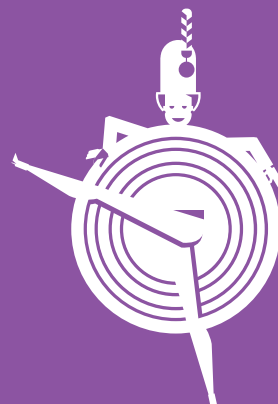
"Het citroenmodel moet weg ten voordele van het olijfboommodel, met een balans tussen work en life. Ik pleit anderzijds ook voor het voor het duinmodel in plaats van voor het klifmodel: i.p.v. van op je vijftigste van de klif te worden gedumd, moet je carrière, net zoals je leven, meer golvend verlopen."

★ WANNES WILMS, FREELANCE HR & ORGANIZATIONAL DEVELOPER ★



"Willen we mensen langer aan het werk houden, dan moeten we anders gaan werken, of werkbaar werken."

★ LOUIS VERVLOET, ESF-AGENTSCHAP VLAANDEREN ★

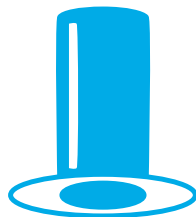




20 TOEGEVINGEN
WAAR WE
EVENTUEEL VOOR
WILLEN ZWICHTEN.



20-35-
JARIGEN



ACROBATEN



E

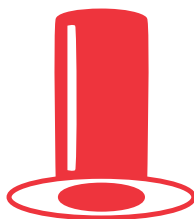
“STRAFFE TOEREN
DIE PASSEN IN HET
HIER EN NU”





“OP NAAR DE
DROOMJOB!”

N



TRAMPOLINE- SPRINGERS



ACROBATEN

Jonge werknemers hebben niet altijd een carrièreplan klaar. Ze werken in het hier en nu. Wel lijken zij iets meer dan andere generaties te beseffen dat het professionele spektakel in de toekomst langer kan duren. Het bedrijf en het 'totaalpakket' moeten dus goed passen in hun dagelijkse leven. Doen ze het werk niet graag? Dan gaat deze groep wel ergens anders heen. Als medewerker van het circus willen zij graag gehoord worden door de directeur. Over het algemeen is hun ingesteldheid positief, al kan onzekerheid over werk hen wel de nodige stress bezorgen.

“Mijn job sluit aan bij mijn talenten.”

66%

“Ik doe mijn job omdat ik ze graag doe.”

77%

“Werk is werkbaar wanneer je ergens graag en geëngageerd werkt. Je moet je er thuis voelen en zo ‘geabsorbeerd’ zijn dat je niet op je horloge kijkt.”
Bert Van Rompaey,
BNP Paribas
Fortis.



**“Onvoldoende
werk-
zekerheid
bezorgde me
het voorbije
jaar stress.”**

28%

“Let op voor de opkomende groep van jonge ‘vaste tijdelijken’. Een aantal bedrijven werkt met een vaste kern en daarnaast met enkel tijdelijke contracten. Loopbaandenken is mooi, maar in de eerste plaats hebben mensen nood aan een vast contract. Werkbaar werk houdt ook werkzekerheid in. Bouw als jonge persoon maar eens een leven uit zonder vaste job. Een lening voor een eigen woonst? Mag je vergeten. Werkbaar werk houdt in dat we geen enkele groep of generatie vergeten.”
Hugo Engelen, ACLVB.

“Als een werkgever alleen maar winst beoogt, zullen werknemers die houding overnemen en hun voldoening buiten het werk zoeken. Tel maar eens op hoeveel uren je op het werk doorbrengt. Uitsluitend voor geld werken, hou je niet lang vol.”
Jan Boulogne,
Unizo.

“Ik ben bereid tot na de leeftijd van 65 jaar te werken.”

20 – 35 jaar: **28%**
36 – 50 jaar: **22%**
51 – 65 jaar: **25%**

**“Mijn
werkgever
luistert naar
mijn ideeën.”**

49%

A woman with long brown hair and blue eyes, wearing a dark grey textured sweater, holds a crystal ball in her hands. The crystal ball is in the foreground, slightly out of focus, and contains many small, shiny, reflective particles. The background is a blurred outdoor setting with trees and a stone wall. On the right side of the page, there is a decorative vertical border consisting of a repeating pattern of teal and white diamonds.

"Jobhoppen betekent ook dat je plaats maakt voor een nog meer gepassioneerde werknemer. Elke functie verdient die."

JOBHOPPEN IS NIET EGOÏSTISCH

“Mijn droomjob vinden verliep niet van een leien dakje. Hogere studies pasten niet bij me, al kon ik ze aan. Mijn sector wekte niet de passie op die ik bij collega's zag en zelf ook wou voelen. Na veel denken en loopbaanbegeleiding, besloot ik gewoon te dóen. Voor mijn 30ste verjaardag zou ik 30 droomjobs uittesten. Door erover te bloggen, bleek dat journalistiek en zelfstandige zijn mijn hart sneller deden slaan.”

“Jobhoppen klinkt negatief en wordt vaak met jongere werknemers geassocieerd. Een carrière hoeft niet in één rechte lijn te gaan, maar kan ook als een botsbal verlopen. Als je bij elke baan je best doet en je baas niet bedrogen achterlaat, is veranderen toch niet egoïstisch? Tenslotte verdient de functie zelf ook de beste match.”

“Dromers zijn in de minderheid. Jongeren weten nog niet wat ze willen, maar ze durven ook niet te dromen. Ze geloven niet in zichzelf, of zijn bang door de crisis. De meeste mensen gaan dus werken en zien wel wat er nog op hun pad komt. Hoewel de perfecte job

voor het leven misschien niet voor iedereen bestaat, geloof ik wel in een bepaalde baan die je op dat moment het best ligt. De functie die je niet zou verlaten, al win je de lotto. Een job die zoveel meer biedt dan een inkomen.”

*“Droom-
jobs bestaan
echt. Het is
die baan die op een
bepaald moment
in je leven het
best bij jou
past.”*

“De arbeidsmarkt richt zich voornamelijk op specialisten, hoewel veel mensen goed kunnen zijn in verschillende zaken eerder dan zeer goed in één domein. Het werkt bevrijdend om te weten dat je niet één keuze hebt. We rollen ook vanzelf in een baan en kiezen zelden bewust. Wat je goed kan, is niet per se wat je graag doet. Ik geloof in actief zoeken naar de jobmatch die vonken geeft.”

Werkbaar werk...

“... is werk dat je graag doet. Dat is niet per se hetzelfde als wat je goed kan. Als het niet ‘bolt’ of je groeit niet, durf dan je lot in handen te nemen en op zoek te gaan naar een betere match. Werkgevers, durf kiezen voor iemand die mogelijk niet over het meeste talent, maar wel over de meeste passie voor de baan beschikt.”

TRAMPOLINE- SPRINGERS

Hoewel sommige jonge werknemers zich met de stroom laten meevoeren, geloven anderen in het idee van een droomjob. Bestaat die perfecte baan bij het perfecte bedrijf? Een duurzaam engagement lijkt voor deze categorie het einddoel te zijn. Zingeving en betrokkenheid zijn belangrijke waarden. Ze zijn resultaatgericht en willen geen 'uren kloppen'. Hun attitudes over werk en de toekomst zijn positief.

Deze jongeren doen aan loopbaandenken en hebben hoge verwachtingen voor de toekomst en van de werkgever.

“Ik ben trots op de onderneming waarvoor ik werk.”

72%

“Ik denk na over het werk dat ik over 5 jaar wil doen.”

71%

“Mensen krijgen vleugels wanneer hun persoonlijke waarden overeenstemmen met die van het bedrijf. Het gaat om het creëren van een wij-gevoel, het deel uitmaken van een groter geheel.”
Caroline Ven, ondernemersplatform VKW



“Ik word liever betaald voor resultaten dan voor werkuren.”

31%

“Denk als bedrijf niet ‘Zo’n jonge jobhopper gaan we niet aannemen. Die is meteen weer weg.’ Begrijp dat starters nog op zoek zijn. Wie weet vindt die persoon bij jou wel dé job. Het is verrijkend om werknemers van verschillende levensfasen met elkaar te laten samenwerken. Dat vereist wederzijds begrip en een goede communicatie.”
Myriam Heeremans,
Resoc

“Als werknemers en werkgevers verschillende waarden hebben, kan dat zelfs tot burn-outs leiden. Als bedrijf help je mensen hun droom te laten zien en vervolgens een overeenkomstige functie te vinden. In grote bedrijven zou een functieverandering om de drie jaar mogelijk moeten zijn voor jonge werknemers. Zo kunnen ze zich ontwikkelen, een competentieprofiel opbouwen en blijven bijleren.”

Cédric Degelaen,
One Management - CESI
Group

“Mijn werkgever zorgt voor persoonlijke ontwikkeling.”

64%

“Op mijn werk wil ik persoonlijke ontwikkeling.”

91%

“Ik geloof in de toekomst van mijn bedrijf.”

71%

A man with curly hair, wearing a dark blazer over a button-down shirt and dark jeans, stands on a rooftop. He is holding a blue pole in his right hand. The background shows a city skyline with various buildings and rooftops under a clear sky. A decorative red and white diamond pattern runs vertically along the right edge of the image.

"Alle startende ondernemers neigen de balans tussen werk en privé uit het oog te verliezen."

SIMON DE SMET

31JAAR



OPRICHTER EN ONTWERPER
VAN STUDIO MADE DESIGN

WERK ALS UITLAATKLEP VOOR JE KINDERLIJK ENTHOUSIASME

“Het was nooit mijn droom om zelfstandige te worden, het is zo gelopen. Tijdens mijn opleiding product-ontwikkeling kon ik erg goed samenwerken met een studiegenoot en zo werd ons eigen bedrijf geboren. De start was niet gemakkelijk. We werkten dag en nacht en verloren het evenwicht tussen werk en privé, een veel voorkomende valkuil bij startende ondernemers.”

“Mijn werk is plezierig, want het vormt een uitlaatklep voor mijn kinderlijk enthousiasme. Elke opdracht is een nieuwe uitdaging. Ideeën krijgen meteen vorm en dat werkt motiverend. Klanten krijgen op hun beurt een gezicht voor het concept waar ze al lange tijd mee bezig zijn. Daarnaast leren bedrijven door de ogen van hun klanten kijken naar hun product. Zo maken we het verschil.”

“Evolutie en innovatie is onmisbaar om werk

uitdagend te houden. Mocht er niets veranderen, dan komt er sleur. De laatste jaren zijn we in België sterk gegroeid en onze blik ligt nu op Europa.”

“Een dromer ben ik zeker, maar streven naar perfectie is niet het doel. De imperfectie, en daar gelukkig mee zijn, is spannender en interessanter. Geluk is nooit een doel op zich geweest. Het is een bijproduct, een resultaat. Als ik slaag in een opdracht, dan voel ik mij gelukkig.”

*“Blijven
evolueren
en innoveren is
onmisbaar. Mocht er
niets veranderen,
dan komt er
sleur.”*

Werkbaar werk...

“... is werk dat zin geeft, waar je graag naartoe gaat en waar je de vrijheid krijgt om zelf je opdrachten te doen zonder veel controle. Als werkgever moet je de context bieden, maar niet iemands hand vasthouden, of je beperkt de creativiteit van je medewerkers. Geef het dus uit handen en stuur bij waar nodig.”



*"Een afmachtende houding
is gevaarlijk. Kansen
moet je grijpen, of je zal de
race verliezen."*

ZOEK ZELF KANSSEN EN GRIJP ZE!

“Mijn job bestaat uit het verenigen van bedrijven en sociale organisaties rond maatschappelijke projecten. Dat gebeurt via sociaal geïnspireerde teambuildings. De variatie van het werk trekt me aan, want elke klant is anders. Bovendien doe ik wat ik graag doe en goed kan en is de werksfeer aangenaam.”

“Ik heb in profit en non-profit gewerkt in binnen- en buitenland. Na uiteenlopende functies in verschillende sectoren te hebben uitgeoefend, heb ik nu dan een unieke en gepaste job voor mij. Ik kan namelijk veel aspecten van eerdere ervaringen combineren.”

“De link tussen de sociale en de privé-sector wil ik blijven maken. In deze sector wil ik groeien en ik zal dan ook de kansen grijpen die er op mijn pad komen. Omdat je nooit weet wie je ontmoet en welke kansen je krijgt, heb ik geen uitgestippeld plan. Maar een plan van groei is er zeker!”

“De houding van een 'nu-werker' is vandaag niet zonder

risico's voor mijn leeftijdsgroep. Het is volgens mij van belang om te blijven leren, jezelf te bewijzen en opportuniteiten te zoeken. Probeer op te vallen. Grijp kansen, of je zal de race verliezen.”

“Om werk werkbaar te houden, moet je durven voor jezelf op te komen en hulp te vragen. Zoek de vrijheid om je eigen spontaniteit te uiten. Wie initiatief neemt, kan zijn of haar werk ook zelf leiden. Op die manier leer je je talenten beter kennen en kan je ze uitbouwen.”

Werkbaar werk...

“... is werk waarbij resultaten belangrijker zijn dan gewerkte uren en waarbij je voor goede resultaten beloond wordt. De mogelijkheid om thuis te werken als je veel moet pendelen, helpt ook. Van een werkgever verwacht ik dat deze begrip toont en luistert. De tijd van *one size fits all* is voorbij. In plaats daarvan zouden werkgevers flexibiliteit en trajecten op maat – die passen voor werkgever en werknemer – mogelijk moeten maken.”

*“De
tijd van one
size fits all is
helemaal
voorbij.”*

BESLUIT

Zeker met het vooruitzicht van langere carrières en veel mogelijkheden, zijn jonge werknemers vandaag vaak zoekend in het schouwspel van de arbeidsmarkt. Ook wie wel een droomact voor ogen heeft, wijzigt dat idee gaandeweg mogelijk nog. Veroordeel hen daar niet voor, maar stel je flexibel op en laat hen openbloeien door middel van begeleiding, leerkansen, betrokkenheid en perspectieven.





WAT OVERTUIGT
DE 20-35-JARIGEN OM
LANGER AAN HET WERK TE
BLIJVEN?

1.
ZELF MEE DE WERKUREN
BEPALEN

76%

2. & 3.

DICHTBIJ HUIS WERKEN
EN
HOGER LOON VOOR
DEZELFDE FUNCTIE

75%

4.

MINDER
BELASTINGEN

72%

5.
MEER BETAALDE
VAKANTIEDAGEN

71%

*"Bij
het plan-
nen van een
carrière moet je
jezelf de volgende
vragen stellen: Wat
doe ik graag? Wat is mijn
smeet spot? Waar haal
ik energie uit? Waar
wil ik naartoe?"*

★ ELKE WILLAERT,
MICROSOFT ★

36 – 50 JARIGEN

DANSEN OP EEN STRAK GESPANNEN KOORD

OP ZOEK NAAR EEN GOEDE WERK-PRIVÉBALANS



WERK

-PRIVÉBALANS

DE TOP



STELTENLOPERS DIE DE TOP BEREIKEN

NU IS HET TIJD OM CARRIÈRE TE MAKEN



OP ZOEK NAAR EEN DELICAAT EVENWICHT



Onze koorddansers moeten het evenwicht bewaren.
De carrières van 36-50-jarigen zijn op hun hoogtepunt, maar ook
voor hun drukke privélevens is een glansrol weggelegd.

- **8/10** wil met rust gelaten worden buiten het werk.
- **7/10** wil minder procedures op het werk, of beweert althans dat dit het werk zou vereenvoudigen.
- **6/10** heeft meer werkstress dan vijf jaar geleden.
- **5/10** kreeg dit jaar stress van de combinatie werk met gezin (t.o.v. **4/10** gemiddeld).
- Minder dan **2/10** beweert dat de werkgever iets doet aan de hoge werkdruk, terwijl **7/10** dit graag zou willen.

*"Een burn-out heeft veel te maken met een balans tussen werk en privé
en met de persoonlijke draagkracht om het werk aan te kunnen."*

★ MYRIAM HEEREMANS, RESOC MECHELEN ★

"Of we langer kunnen merken? Daarvoor is de balans tussen werk en leven alvast van onschatbare waarde. Het is de taak van merknemers zelf om zorg te dragen voor een goede balans tussen werk en privé. Je job bepaalt voor een deel je leven, daar kun je niet onderuit. Het is een continue zoektocht naar het evenwicht."

★ STEFANIE STEENBRUGGE, MICROSOFT ★



DROP DE BALLAST!

"Mensen werken nu niet meer dan vroeger, maar mogelijk ligt de werkdruk hoger en hebben mensen naast het werk ook meer engagementen en activiteiten in hun privéleven. Bovendien ben je door de huidige technologie en communicatiemiddelen in theorie altijd bereikbaar. Dat betekent niet per se dat we continu bereikbaar of beschikbaar moeten zijn, al voelt men dat vaak wel zo aan." ★ BART BUYSSE, VBO ★

Een werkgever die de agenda helpt te verlichten, is dus een welkome gastheer.

- **7/10** wil werkdagen zelf kiezen, **8/10** ook de werkuren.
- **8/10** wil (af en toe) minder kunnen werken in functie van het gezin.
- **1/2** zou graag hebben dat de werkgever voor kinderopvang zorgt.



*"Een goed evenwicht en
haalbare uitdagingen zijn
essentiële ingrediënten voor
werkbaarheid."*

OP ZOEK NAAR DE BALANS TUSSEN WERK EN PRIVÉ

“Hoewel ik afgestudeerd ben als filosoof, was programmeren altijd een passie. Daarnaast wou ik mijn toekomst kunnen bepalen en zelf beslissen wat ik wanneer en waar doe. Zo begon ik als zelfstandig programmeur met na enige tijd een eigen webdevelopmentbureau. Ik ben graag mijn eigen baas, werk van thuis uit en heb de vrijheid om zelf mijn dagen in te delen.”

“Al zo lang als ik me kan herinneren, is de balans houden tussen werk en privé een uitdaging. Dat evenwicht is essentieel voor werkbaar werk. De grootste valkuil is een schuldgevoel naar je werk of omgeving toe. Zo voel ik me soms schuldig wanneer ik weinig tijd vrij maak voor mijn gezin. Het is fijn om te spreken met mensen met gelijkaardige ervaringen.”

“Een goed plan hebben is belangrijk. Voorts zorgt afwisseling voor creativiteit en de gelegenheid om stil te staan bij het waarom van je werk. Door minder

te werken, ga je beter werken. Er is namelijk leegte nodig om tot vulling te leiden.”

“Gewoon werken om te werken hoeft niet voor mij. Ik stel graag doelen om te kunnen groeien. Zolang de uitdagingen haalbaar zijn, wil ik zeker blijven werken en kan ik het ook goed volhouden. Als het bedrijf nog groeit, iedere taak de juiste persoon krijgt en niemand iets hoeft te doen dat hij of zij niet graag doet, zie ik mezelf wel werken tot 70 jaar. Hopelijk brengt de toekomst wel wat meer tijd voor mijn privéleven.”

Werkbaar werk...

“... is presteren binnen je mogelijkheden, niet erboven en niet eronder. Anders krijg je een burn-out of raak je *border out*. Ook moet je je werk graag uitvoeren en moet er voldoende flexibiliteit zijn. Tenslotte is het evenwicht vinden tussen werk en privé onmisbaar.”

*"Soms
bekruipt me
een schuldgevoel
wanneer ik weinig
tijd vrij maak
voor mijn
gezin."*

"Mensen moeten het bedrijf beschouwen als ware het hun eigen bedrijf, en de flexibiliteit krijgen die ze zouden hebben indien het hun eigen bedrijf was."

★ CEDRIC DEGELAEN, CESI ONE MANAGEMENT ★



STELTLOPERS HALEN DE TOP!

Toch hebben heel wat 36-50-jarigen het mooi voor mekaar. Ze zitten op het hoogtepunt van hun carrière, krijgen alle kansen en nemen vaak de touwtjes in handen. Ze doen meestal de job die ze graag doen, en zijn trots op hun onderneming. Kortom, deze generatie steltlopers haalt de top, op carrièrevlak is dat best een goede zaak!

- **3/4** zegt dat de werkgever hem laat doen wat hij goed kan.
- **2/3** beweert dat de leidinggevende zijn talenten kent.
- **8/10** doet een job omdat hij ze graag doet.
- **7/10** is trots op zijn onderneming en gelooft in de toekomst van zijn bedrijf.
- **2/3** zegt dat de werkgever voor voldoende loon zorgt.

"Werkbaar merk is merk waarbij je als werknemer een gevoel van eigenaarschap hebt. Met andere woorden: zelf de teugels in handen hebben. Maakt niet uit wat voor merk het is, of hoeveel uren je werkt. Wat wel van tel is, is de werkdruk en de mate van autonomie die je krijgt."

★ JAN BOULOGNE, UNIZO ★

44%
Carrière

66%
Uitdaging

WAT HEN DRIJFT...

Zich willen ontplooien: 75%

Uitdaging zien in de job: 66%

Carrière willen maken: 44%

75%
Ontplooien



" Studeren is belangrijk voor mij: het geeft een substantiële meerwaarde aan mijn leven en aan het werk dat ik lever."

LEVENSLANG LEREN MAAKT VAN MIJ EEN BETERE POLITIEMAN

“Mijn loopbaan verliep een beetje anders dan gepland. Na mijn studies geschiedenis stapte ik in het onderwijs. Ik deed de job erg graag, maar zat nog met een kinderdroom: politiemann worden. Toen ik te horen kreeg dat ik de officiersopleiding mocht starten, was dat een van de mooiste dagen uit mijn leven. Nu doe ik de job al meer dan tien jaar en heb ik sinds kort het brevet voor hoofd-commissaris op zak. Begrippen zoals ‘status’ zijn voor mij van totaal on-dergeschikt belang. Ik wil gewoon telkens weer meer van mezelf kunnen geven. Veranderingen maken mijn werk uitdagend en bijgevolg leuk. Jarenlange routine zou het ergste zijn dat mij kan overkomen.”

“Omdat ik zo van kansen hou, ben ik tevreden dat ik voor de politie werk. Daar kan je immers veel richtingen uit. Ik doe mijn werk enorm graag, maar er zijn ook tal van groeikansen, want ergens is er toch die droom om actief een beleid mee uit te stippelen.”

*“Eerst
was ik
leraar, dan
werd ik politiemann.
Ik heb een droom
waargemaakt.”*

“Levenslang leren vind ik belangrijk. Leren is een verrijking! Als je opleiding raakvlakken vertoont met je werk, dan is dat erg mooi meegenomen. Ik heb bijvoorbeeld rechten gestudeerd om een betere politiemann te worden. In september ben ik gestart aan een opleiding sociaal-economische wetenschappen: weer iets totaal anders. Het zal mijn blik nog meer verbreden en mijn carrièrekansen zeker geen kwaad doen. Ja, wat mij betreft mag levenslang leren nog meer gestimuleerd worden. Al kan je niet van iedereen verwachten altijd te blijven studeren.”

Werkbaar werk...

“...heeft niet alleen te maken met infrastructuur of mogelijkheden, zoals thuiswerken. Even goed zijn coachend leiderschap en inspraak als werknemer belangrijk. Mensen moeten vertrouwen krijgen en dit voelen. Ze moeten zien dat hun werk daadwerkelijk tot resultaten leidt.”



*"Mijn job als zelfstandige geef ik
op voor eenzelfde job in loondienst:
meer inhoud, zekerheid en
stabiliteit."*

TERUG NAAR ZEKERHEID EN 100% INHOUD

“Ik ben goederenexpert in transportschade. Als er tijdens het vervoer van goederen schade ontstaat, wordt dit doorgegeven aan de verzekeringsmaatschappij. Als die schade groot genoeg is, moet ik als expert de aard daarvan inschatten.”

“Ik ben begonnen als jonge twintiger in loondienst. Na enkele jaren nam ik het bedrijf mee over. Ik werd dus zelfstandige. Dat was een enorme uitdaging. Een leuke uitdaging, maar er kwam veel bij kijken. Je moet ook wel erg flexibel zijn: je leeft volgens het ritme van je klanten.”

“Nu heb ik een gezin. Over enkele maanden komt ons tweede kindje eraan. Dan zijn stabiliteit en de zekerheid van een inkomen erg verleidelijk. Het is daarom dat ik terug als werknemer voor een bedrijf ga werken.”

“Inhoudelijk verandert er weinig aan mijn job. Dat is goed, want ik doe de job als dusdanig erg graag. Mijn werk is nooit hetzelfde. Ik weet 's morgens niet wat ik na de middag ga tegenkomen. Elke schadeclaim is anders en het

gaat om grote bedragen. Die uitdagingen en de afwisseling zijn fijn. Bovendien heb ik geen echte bureaujob: ik ben vaak op de baan.”

“Om het systeem houdbaar te houden, moet iedereen langer werken. Ik pleit ervoor dat iedereen 45 jaar werkt en dat die periode een volledige loopbaan is. Heb je die doorlopen, dan mag je stoppen met werken. Hoe eerder je begint, hoe eerder je kan stoppen. Zelf zou ik best wat langer aan de slag kunnen blijven. Ik begrijp wel dat er voor fysiek zware functies uitzonderingen moeten komen, zoals werk dat aangepast wordt. Zo'n aangepaste aanpak is beter dan louter te kijken naar een leeftijd, een getal.”

Werkbaar werk...

“... is het hebben van persoonlijk haalbare doelstellingen. Daarnaast betekent het flexibiliteit in de praktische zin, bijvoorbeeld een uur later naar kantoor kunnen en eerst een uur thuis werken om de files te vermijden. Ik adviseer iedereen om te doen wat hij graag doet. Tegen je zin naar je werk gaan, houdt niemand vol.”

*“Iedereen
45 jaar werk-
en: dan kun je als
je vroeg begint
ook eerder
stoppen.”*

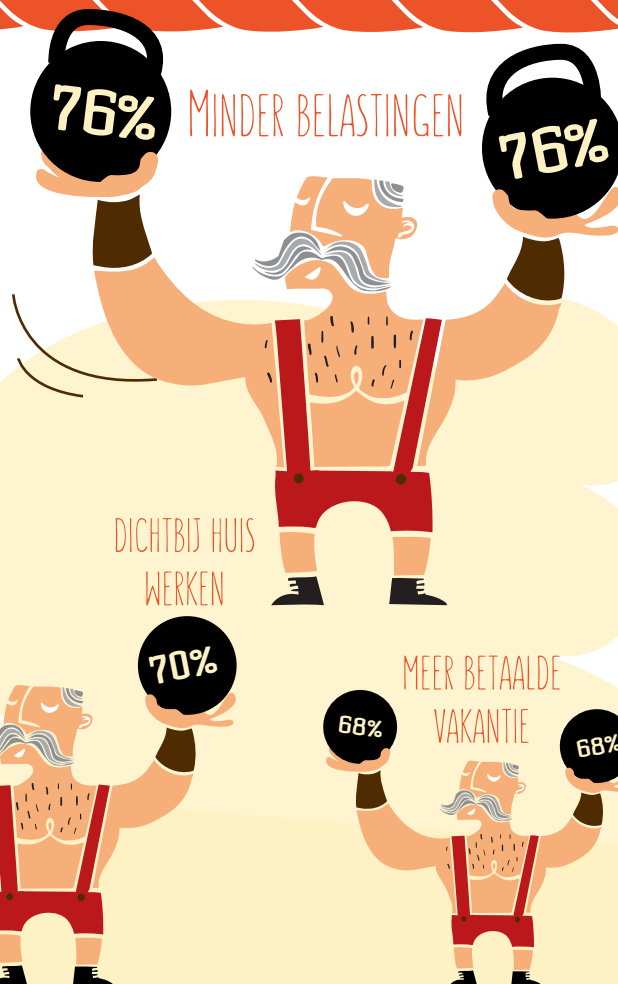
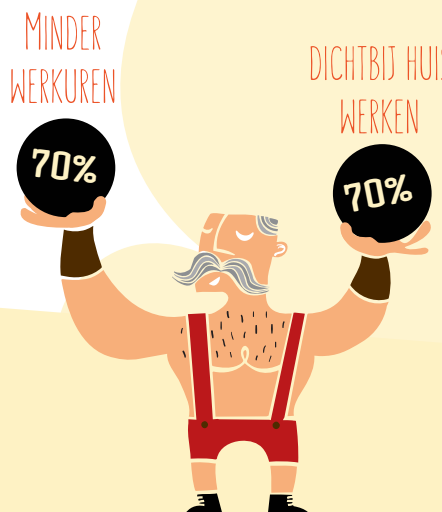
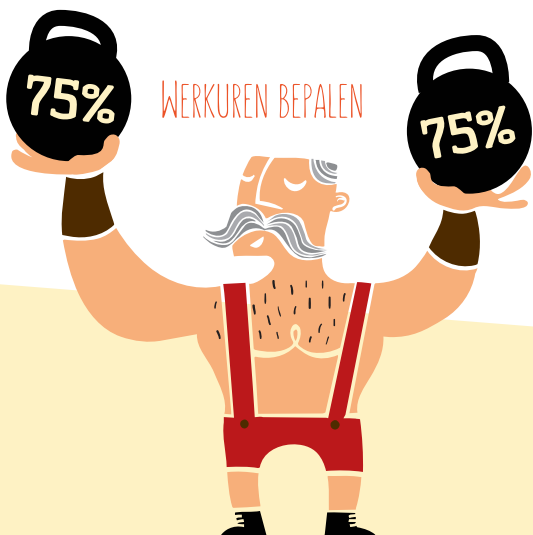
BESLUIT

36-50-jarigen zijn echte koorddansers. Ze balanceren als helden op de koord tussen werk en privé. Vallen ze, dan dreigen ze in de diepe put van de burn-out te belanden. Waar ligt dat aan? Deels aan het zware leven dat ze zichzelf toe-eigenen: een gezin, veel vrienden, hobby's ... maar ook de job die nog steeds te zwaar blijkt. Gelukkig is er toch een lichtje dat komt schijnen aan het eind van de tunnel: vorig jaar klaagde **55%** nog over een te zware werk-privébalans, dit jaar is dit nog maar **48%**.

Wat er mogelijk ook voor iets tussen zit, is dat 36-50-jarigen op een hoogtepunt in hun carrière zitten. De jobs worden zeer interessant, hun werk wordt gewaardeerd ... er wordt naar deze generatie geluisterd. Meer dan andere generaties krijgen ze wat ze vragen. Naast koorddansers zijn deze acrobaten dus echte steltenlopers. Maar het kan zeker geen kwaad om het aan de top, waar ze graag vertoeven, een beetje minder zwaar te maken. Verlicht enkele van hun noden (kinderopvang, minder kunnen werken ...) en ze blijven met plezier aan de slag, wie weet zelfs langer ...

WAT OVERTUIGT 36-50-JARIGEN OM LANGER AAN HET WERK TE BLIJVEN?

1. Minder belastingen (76%)
2. Zelf mee de werkuren bepalen (75%)
3. Minder werkuren (70%)
4. Dichtbij huis werken (70%)
5. Meer betaalde vakantiedagen (68%)



"Werkbaar werk is een combinatie van zaken, maar heeft bijvoorbeeld ook te maken met je ambities op professioneel en op privévlak, die je wil combineren met een minimum aan stress."

★ LOUIS VERVOLET, ESF-AGENTSCHAP VLAANDEREN ★

51-65-jarigen

Oudegetr ouwe krachtpatsers



“We gaven al genoeg van onszelf”



‘Clowns’ op zoek naar waardering

“We worden niet meer serieus genomen”



De krachtpatser



kijkt uit naar de zetel

Veel vijftigplussers werken in de eerste plaats 'tot aan hun pensioen'. Veel uren kloppen of uitdagingen aangaan? Liever niet! Die tijd is voorbij. Zouden ze vroeger kunnen stoppen, dan zouden ze dat niet erg vinden. 2/3 vijftigplussers vinden vervroegd pensioen géén schande.

De groep werkt nog door, maar gebruikt haar ultieme krachten niet om de tent recht te houden. Dat hoeft daarom niet negatief te zijn: de meesten onder hen hebben er al vele werkjaren opzitten, en hebben gewoon de fut niet meer om tot het uiterste te gaan.

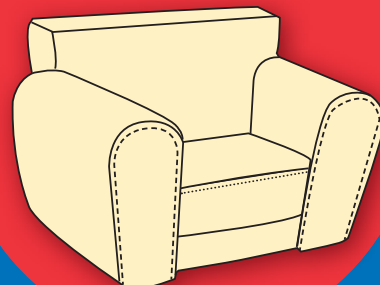


"Generatie 50+ heeft zelden ingezet op passie, maar vooral geconformeerd."

★ JEF STAES, RED MONKEY COMPANY ★

- 9/10 werkt om zijn levensonderhoud te betalen.
- 7/10 blijft aan de slag om zijn maatschappelijke rol te vervullen.
- 7/10 wil door de werkgever buiten de werkuren met rust gelaten worden.
- 6/10 denkt niet meer actief na over een toekomstplan voor de carrière.
- 1/4 wil geen doorgroeimogelijkheden meer.
- 3/10 verwacht geen kansen meer te maken op een andere jobinhoud.
- 4/10 wil geen extra verantwoordelijkheden meer nemen.
- 7/10 wil minder werken na zijn 50ste.
- 5/10 wil geen ambitieuze projecten na zijn 50ste.

Hoe komt dit? Wel, we hebben als maatschappij te weinig ingezet op de motivatie van deze groep. Een job diende voor het levensonderhoud, niet voor de goesting. Werk was een 'noodzakelijk kwaad', zo leerde men. Dat werkt weinig motiverend.



"Net als in Zweden zouden we in België moeten zien dat het een voordeel is om langer te werken. Helaas blijft in België werk negatief gestigmatiseerd, waardoor we vroeg willen stoppen."

★ FONS LEROY, VDAB ★



"Ik doe mijn werk graag. Zo blijf ik bezig en blijf ik onder de mensen. Maar uitdagingen, die zoek ik niet."



CARIE NICOLAI

56 JAAR



BEDIENDE ADMINISTRATIE
EN BOEKHOUDING

WERKEN BETEKENT ER EVEN TUSSENUIT ZIJN

“Op mijn 18de ben ik gaan werken. Ik heb altijd administratief werk gedaan, maar wisselde wel eens van bedrijf. Ik werk nu al elf jaar bij mijn huidige werkgever. Net zoals op mijn vorige jobs, doe ik administratief en boekhoudkundig werk. Doordat ik voor een kleine kmo werk, krijg ik met veel aspecten van de bedrijfsvoering te maken.”

“Een klein bedrijf is fijn, omdat de sfeer meer gemoedelijk is. Sowieso vind ik het aangenaam om nog te werken: je bent er dan een paar dagen tussenuit en onder de mensen. Ik werk dus vooral voor de sociale contacten. En zo blijf ik toch bezig.”

“Mijn job is perfect werkbaar. Als het moet, kan ik het nog lang volhouden. Tot mijn pensioen blijf ik doorwerken. Eerder stoppen, dat hoeft niet. Ik vind het niet kunnen om op 50 of 55 met pensioen te gaan. Laat ons al eens starten om tot ons 60ste te werken. Dan is toch al een deel van

het probleem opgelost.”

“Of ik nog uitdagingen zoek op het werk? Neen. Het is prima zo. Ik heb die behoefte nooit echt gekoesterd. De uitdagingen zocht ik in andere zaken van het leven: het vrijwilligersleven, mijn gezin, de zorg voor mijn ouders... Misschien daarom ook dat de werkplek niet de plek is waar ik veel stress tegenkom.”

“Als je merkt dat je werk niet werkbaar is, ga dan rustig op zoek naar iets anders. Zoek naar iets dat beter bij je past. Over het algemeen denk ik wel dat werk nu meer doenbaar is dan vroeger. Er zijn nu meer opties, zoals glijdende werkuren en ouderschapsverlof.”

Werkbaar werk...

“...is werk dat je graag doet, anders hou je het niet vol. Ook dicht bij huis werken is belangrijk. Al lukt dat natuurlijk niet voor iedereen.”

“Als iedereen tot minimaal 60 werkt is al een deel van het probleem opgelost.”

Maar: **ambities** zijn niet altijd zoek

Toch bestaat er ook die andere groep van vijftigplussers. Zij hebben best nog zin in een nieuwe carrièremove of een uitdaging. Een tweede leven, zeg maar.

"Waarom zou je niet op je 50ste nog van job veranderen? Je hebt met 15 jaar nog een hele carrière voor de boeg!"

★ JAN DENYS, RANDSTAD ★



"In plaats van op 50 jaar van de klif te worden gedumd, moet je carrière, net zoals je leven, meer golvend verlopen. Je carrière is niet afgelopen op 50-jarige leeftijd."

★ WANNES WILMS, FREELANCE DOCENT ★

- 42% heeft een toekomstplan voor de hele loopbaan.
- 42% denkt nog na over het werk dat hij over vijf jaar zal doen.
- 42% zou langer werken indien solliciteren gemakkelijker was.
- 41% beweert betere resultaten te boeken dan vijf jaar geleden.
- 40% zou langer werken mocht hij een totaal andere job kunnen doen.
- 21% verwacht nog dat de werkgever een carrièreplan uitstippelt.
- 20% wil gerust eens een totaal andere job doen.



"Om de kennis van oudere werknemers niet te verliezen, moeten we nadenken over alternatieven om hen langer te laten werken en gemotiveerd te houden. Dat laatste is erg belangrijk voor hen. Dit kan door ze te laten nadenken over hun nalatenschap. Wat willen ze achterlaten als ze het bedrijf verlaten? Wat willen ze nog realiseren en hoe? Terwijl deze mensen vroeger 'uitbilden', moeten we deze groep nu perspectief bieden voor de laatste 15 jaar van hun werkbare leven."

★ PIERRE LEMAN, NOVARTIS PHARMA ★

"Mijn nieuwe werk geeft mij energie in plaats van dat het me leegzuigt. Mensen helpen zorgt voor voldoening. Ik voel me een wereldverbeteraar in het klein."



NIEUW WERK GAF ME TWEEDE ADEM

“Gedurende 18 jaar heb ik met plezier voor een bank gewerkt. Het dienstverlenende aspect beviel me wel altijd meer dan het commerciële gedeelte. Door chronische rugpijn bleek een zittend beroep niet langer voor me weggelegd te zijn. Toch werkte ik steeds harder en kreeg ik vervolgens een burn-out.”

“Een collega bracht me in contact met de gezondheidstechniek Body Stress Release (BSR). Mijn rugpijn verdween en ik versterkte mentaal. Ik werd gegrepen door deze techniek en ging – na enige twijfel – een nieuwe professionele uitdaging aan. Ik volgde de opleiding in Zuid-Afrika en werk nu al één jaar als BSR practitioner. Mijn werk geeft me energie in plaats van dat het me leegzuigt. De een-op-eenrelatie met mensen is aangenaam en mensen helpen geeft me enorme voldoening. Ik voel me een beetje een wereldverbeteraar in het klein. Van mijn burn-out heb ik geleerd om van tijd tot tijd een pauze te nemen als het te veel wordt. Dat kan als zelfstandige.”

“Ik zeg nooit meer 'nooit'. Mogelijk ga ik opnieuw grote uitdagingen aan in de toekomst. Zo wil ik graag meewerken aan BSR-projecten in Afrika en bekendheid geven aan de verbluffende techniek. Stel dat iemand uit een sloppenwijk in de toekomst een opleiding tot BSR practitioner zou kunnen volgen en mensen uit de eigen omgeving kan helpen, dat zou fantastisch zijn.”

"Volg je idealen. Dan bloei je open en lever je een unieke bijdrage aan de wereld."

“Het is een aanrader om je hart te volgen. Als je verliefd wordt op een waardevol ideaal, durf er dan voor te gaan. Je bloeit gaandeweg helemaal terug open en je levert een unieke bijdrage aan de wereld.”

Werkbaar werk...

“...Is zinvol werk dat aansluit bij je eigen ritme en waarden. Je moet je goed voelen in wat je doet. De erkenning en het respect van je werkgever of omgeving is ook belangrijk. Op die manier blijf je met plezier en enthousiasme langer werken.”

Ambitieuus of niet, ze worden vaak als **clowns** aanzien

Jammer genoeg stellen veel vijftigplussers vast dat ze weinig kansen krijgen, of ze nu ambitie hebben of niet. Ze zijn zoekende naar een nieuwe uitdaging, maar worden niet au serieux genomen. Veel vijftigplussers voelen zich daardoor de clowns van de arbeidsmarkt. Een validering van hun talenten en competenties dringt zich zeker op, willen we deze mensen nog tot hun 67ste blijven motiveren op de arbeidsmarkt.

"Vijftigplussers worden te weinig gewaardeerd en te vaak aanzien als te duur. Jammer, want ze hebben veel expertise en ervaring. Dat mag best gevalideerd worden."

★ CAROLINE COPERS, ABVV ★





Te weinig waardering

- 4/10 krijgt stress van te weinig carrièrekansen.
- Slechts 1/2 doet een job die hij graag doet.
- Minder dan bij andere generaties, beweren 50+'ers dat de werkgever luistert naar hun ideeën: 4/10 tegenover 5/10.
- Slechts 1/4 50+'ers vindt dat de werkgever hen motiveert met zinvol werk.
- Amper 6/10 krijgt waardering op het werk, terwijl meer dan 9/10 daar wel naar verlangt.



Te weinig loopbaankansen

- Slechts 1/4 50+'ers zegt dat zijn werkgever een carrièreplan uitstippelt.
- 7/10 zegt dat de werkgever geen of onvoldoende acties onderneemt om de loopbaan vorm te geven.
- 8/10 50+'ers willen wel kansen op een andere jobinhoud, terwijl slechts 4/10 die naar eigen zeggen krijgen.

Moeite bij de zoektocht naar een job

Het aantal werkzoekende vijftigplussers is in 2014 gegroeid met bijna 8%. Dat is een veel grotere groei dan bij de andere generaties: de jeugdwerkloosheid is gedaald, die van de middenleeftijdsgroep steeg met 1%. Opvallend: onder de vijftigplussers zijn er veel langdurige en arbeidsgehandicapte werkzoekenden. De groeiende groep vijftigplussers drijft zowel langdurige werkloosheid (+12,7%) als het aantal arbeidsgehandicapte werkzoekenden (+5,2%) op. (Bron: VDAB.be)

*"Ik vond
mezelf nog
te jong om
geen nieuwe
uitdaging
meer aan
te gaan."*



TE JONG OM HET SPEKTAKEL TE VERLATEN

“Ik was voltijds werkzaam in het hoger onderwijs. Door een negatieve werkervaring kreeg ik te kampen met fysieke klachten en stress, met als gevolg dat een geplande gezinsuitbreiding slechts met heel wat vertraging kon gerealiseerd worden. Na deze gezinsuitbreiding, van 2 naar 4 kinderen, schakelde ik 9 jaar over op halftijds werken. Daarna zette ik mijn beroepsactiviteit gedurende 9 jaar volledig stop. Het was de juiste beslissing om toen te stoppen met werken. De nodige waardering ontbrak en voor mijn naaste omgeving kon ik meer betekenen.”

“In die periode deed ik ook vrijwilligerswerk. Toen dat laatste wegviel, vatte ik het plan op om opnieuw betaald te gaan werken, bij voorkeur buiten het onderwijs. Ik was tot het besluit gekomen dat ik me nog te jong voelde om geen nieuwe uitdaging meer aan te gaan. Ondanks een administratieve bijscholing en ondanks de vele sollicitaties lukte het me niet om een baan te vinden, wellicht omwille van mijn leeftijd. Tijdens die zoektocht naar werk liep ik met succes een onbetaalde stage, die

daarna echter niet leidde tot een betaalde baan. Terugkeren naar het onderwijs bleek uiteindelijk de enige realistische optie om weer aan het werk te gaan.”

“Inmiddels geef ik weer les. Het voelt goed om opnieuw voor een eigen inkomen te kunnen zorgen. Hoewel ik plezier schep in het onderwijzen en ik halftijds werk, ligt de druk toch hoog en lijkt er weinig tijd voor mezelf over te blijven. Er wordt veel flexibiliteit van de werknemer verwacht. Zo verandert het uurrooster nog wakkelijks.”

“Ik zal wellicht nog werken tot 65 jaar. Of langer werken zomaar kan, hangt naar mijn mening af van de functie. In sommige sectoren ligt de werkdruk te hoog om het werk lang vol te houden.”

Werkbaar werk...

“... hangt af van je levensfase. Vooral mensen met kinderen of met zorgbehoevende ouders hebben nood aan een vaste weekstructuur. Ook goede contacten met je collega's maken het werk werkbaar.”

*“Het
voelt
goed om
opnieuw voor je
eigen inkomen
te kunnen
zorgen.”*



"Vanuit je competenties en talenten doen wat bij je past, zorgt dat je de minder leuke kanten er wel bij kan nemen."

WERK IS LEVEN EN LEVEN IS WERK

“Ik kijk naar bewegingen en naar kleine dingen in mijn omgeving. Vanuit de oprechte intentie om iets moois op de wereld te zetten, ontwikkel ik vervolgens concepten die daar bij aansluiten. Eigenlijk bestaat ‘werk’ niet voor mij, want het is verstrengeld in mijn leven. Waarom zou er een scheidingslijn bestaan tussen werk en privé? Als je gevonden hebt wat bij je past, dan zijn er geen grote verschillen tussen de twee.”

“Vanuit je competenties en talenten kan je doen wat bij je past en alle gevolgen er bijnemen. Aanvaard ook de minder leuke kanten, als je over het grote geheel maar kan doen wat je graag doet in een omgeving die bij je past. Blijf daarbij altijd voldoende dicht bij jezelf. Je mag jezelf niet verliezen.”

“Dromen mag, maar op een gegeven moment moet je ook tevreden zijn met wat je hebt.

Je dromen dienen geen onhaalbare doelstellingen te worden. Als je probeert te bereiken wat buiten je kennis, kunde en capaciteiten ligt, dan wordt het werken. Natuurlijk mag persoonlijke ontwikkeling wel wat energie van je vragen. Je dient er echter wel lol in te houden.”

“Als je probeert iets te bereiken wat buiten je kennis, kunde en capaciteiten ligt, dan wordt het werken.”

“Het zou voor veel mensen gemakkelijker zijn als ze op een andere manier naar werk gaan kijken. Het leven is een aaneenschakeling van momenten. Moet je die afzonderlijk bekijken: dat is werk en dat is leven, of kan je het ook als één geheel zien? Daarbij is het belangrijk dat je aanvaardt dat het leven nooit een aaneenschakeling is van alleen maar mooie momenten.”

Werkbaar werk...

“...is werk niet als werk zien, maar als onderdeel van je leven en hierin een balans vinden.”

BESLUIT



Veel vijftigplussers kijken uit naar de rustbank. Als krachtpatsers houden ze, naar eigen gevoel, al jarenlang mee de economie sterk. Plichtsbewust werken ze nog even verder, maar ze zitten niet te wachten op nieuwtjes. Met hun sterke armen leveren ze reeds decennialang een stevige bijdrage. Tijd voor een beloning: rust.

Daartegenover staat een groep van enthousiaste vijftigers en zestigers. Zij zijn op zoek naar een nieuwe drive, een nieuwe uitdaging ... verschillende van hen zien 15 jaar werken nog wel zitten. Alleen is het zo moeilijk voor hen. Begrijpelijk voelen ze zich als clowns: ze worden te weinig als valabele kandidaten aanzien, ze krijgen geen kansen meer. Tijd om ook grondig in hen te investeren en hen te waarderen. Hoe willen we anders iedereen langer aan de slag houden, als we iedereen vanaf zijn 40ste beginnen af te schrijven?

"40 is een typische leeftijd waarop men gaat nadenken. Veel mensen hebben echter schrik om de stap te zetten en iets anders te gaan doen, ze durven het risico niet te nemen. De maatschappij moet positiever naar werk kijken om zo de schrik te doen afnemen..."

★ INGE VAN WEGENS, PROXIMUS ★

Natursports / Shutterstock.com

"Een alternatief is 50+'ers opleidingen aanbieden. Wist je dat er zeker 100.000 mensen van 65+ aan het werk zijn? Velen van hen zijn zelfstandigen."

★ JAN DENYS, RANDSTAD ★

Wat overtuigt 51-65-jarigen om langer aan het werk te blijven?

Natursports / Shutterstock.com

Minder belastingen moeten betalen

71%

Zelf mee de werkuren bepalen

67%

Deeltijds werk

64%

Dichtbij huis werken

63%

60%

Meer betaalde vakantiedagen

MANNEN

——
VERSUS
——

VROUWEN



NAARSTIGE LEEUVEN

“Werk als soloshow”

VERSUS



SOCIALE SLANGENMENSEN

“Werk [en privé] als
groepsgebeuren”

VROUWEN ZIJN SOCIALE SLANGENMENSEN



In het werkspektakel spelen sociale relaties en maatschappelijk engagement de hoofdrol voor deze groep. Over gelijkheid op de werkvloer zijn ze lichtjes minder optimistisch dan hun mannelijke soortgenoten.



"Goede contacten met mijn collega's maken werk werkbaarder. Voor mensen met kinderen of met zorgbehoevende ouders is een vaste weekstructuur ook erg belangrijk."

★ GOEDELE, LECTOR ★

"Hoewel mannen almaar gevoeliger worden voor de werk-privébalans, is er nog geen mentaliteitsswitch. Vrouwen worden soms gedwongen tot keuzes die ze niet willen. Denk aan een professionele stap achteruit zetten, om voor de kinderen te kunnen zorgen."

★ FONS LEROY, VDAB ★



"Het voorbije jaar bezorgde de combinatie van werk en gezin me stress."



"Mannen en vrouwen krijgen dezelfde kansen op mijn werk."



"Ik werk omdat ik sociale contacten wil leggen."



"Ik werk omdat ik mijn rol in de maatschappij wil vervullen."



"Vervroegd pensioen is een schande."

MANNEN ZIJN

NAARSTIGE LEEUVEN



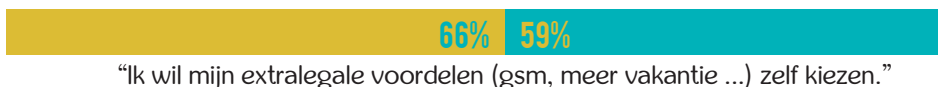
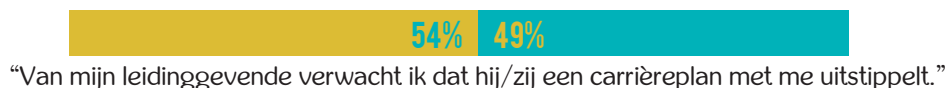
Mannen blijven
doorgaans meer
prestatiegericht op de
werkvloer. Werken doen ze
om carrière te maken.
Langer aan het werk
blijven, klinkt
deze groep
iets beter
in de
oren.

"In mijn job wil ik steeds meer van mezelf kunnen geven. Groeikansen krijgen en veel variatie in de job dragen bij tot de werkbaarheid."

★ SIEGFRIED, POLITIECOMMISSARIS ★

"Er bestaat - zeker niet in hogere functies - niet op elke werkhuloer een mix van mannelijke en vrouwelijke werknemers. In de toekomst zie ik dat veranderen. Het nieuwe leiderschap houdt een zachtere, coachende rol in die vrouwen beter ligt."

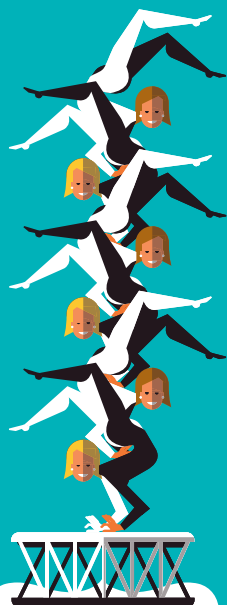
★ FRANK VAN MASSENHOVE, FOD SOCIALE ZEKERHEID ★



Wat overtuigt vrouwen en mannen om langer aan het werk te blijven?

TOP 5 VROUWEN

1.



75%
zelf mee de
werkuren bepalen

2.



73%
dichtbij huis
werken

3.



71%
minder
belastingen

4.



69%
deeltijds
werken

5.



68%
minder
werkuren

TOP 5 MANNEN

1.



74%
minder
belastingen

2.



69%
zelf mee de
werkuren bepalen

3.



67%
meer betaalde
vakantiedagen

4.



66%
dichtbij huis
werken

5.



63%
minder
werkuren



Op weg naar meer gelijkheid op de werkvloer wordt van vrouwen nog steeds meer lenigheid verwacht. Het balanceren van een baan en een gezin kan in hun geval de werkbaarheid bedreigen. Werk is voor deze groep voorts een echte sociale act. Mannen willen en kunnen daarentegen hun aandacht doorgaans meer op de show of de carrière richten. Langer aan het werk blijven vormt voor hen dan ook minder een bezwaar, terwijl vrouwen minder graten zien in vervroegd pensioen.



Loont
SCHOLING?



“Langer naar school gaan loont,
maar gooit je dromen niet om.”

Langgeschoold

betekent meer

CHANCE

Wie zich goed schoolt, wordt daar nog steeds voor beloond. Zo hebben langgeschoolde medewerkers enkele voordelen waar ze van kunnen genieten.



LANGGESCHOOLD

KORTGESCHOOLD

"Mijn werkgever zorgt voor ..."

★ communicatiemiddelen voor privé
(bv. internet thuis, mobiele telefoon...).

35,2%

26,3%

★ meer vakantie dan het wettelijk minimum.

55,2%

42,3%

★ meer-/minder werken in functie van het gezin.

52,1%

44,7%

★ thuiswerkmogelijkheden.

39,2%

22,2%

★ opleidings- of bijscholingskansen.

78,0%

68,6%

"Mijn werkgever ..."

★ informeert me over het reilen en zeilen van het bedrijf.

67,6%

59,8%

★ laat me doen wat ik graag doe.

70,4%

59,6%

★ laat me doen wat ik goed kan.

80,2%

74,2%

★ houdt rekening met mijn privéleven.

72,3%

64,7%

Bovendien hebben langgeschoolden vaker een job die aansluit bij hun **talenten** dan kortgeschoolden, namelijk **80%** bij de langgeschoolden versus **67%** bij de kortgeschoolden.

Doen langgeschoolden hun job ook liever?

Ja: **84%** doet zijn job graag, tegenover **72%** bij kortgeschoolden.

STRAFFERE AMBITIES

uit de schoolboeken getoverd

Vertonen langgeschoolden
veel ambities?

Op het eerste zicht wel:

- ★ 9/10 wil bijscholingskansen.
- ★ 9/10 wil doorgroeimogelijkheden.
- ★ 7/10 wil meer verantwoordelijkheid.
- ★ 7/10 ziet zijn job als uitdaging.
- ★ 6/10 wil ambitieuze projecten na zijn vijftigste.

Zijn kortgeschoolden dan
meelopers zonder ambities?

Neen! Ook van hen wil:

- ★ 9/10 een jobinhoud op maat van zijn talent.
- ★ 9/10 voldoende vrijheid op het werk.
- ★ 8/10 doorgroeimogelijkheden.
- ★ 8/10 persoonlijke ontwikkeling.
- ★ 7/10 kansen op een andere jobinhoud.

Alleen, zo weten decision en opinion makers, hebben kortgeschoolden nog altijd meer moeite met de weg naar een loopbaan op maat. En zij kunnen de hulp van de werkgever hierbij wel appreciëren. Al geeft 6/10 aan dat de werkgever hier niet of te weinig bij helpt.



"Mensen met veel potentieel zijn vaak goed geschoold en vinden hun carrière-weg wel. Kortgeschoolden kunnen wat dit betreft best meer begeleiding gebruiken."

★
WANNES WILMS,
FREELANCE



"De kansen om een kwalitatieve job te vinden, liggen bij kortgeschoolden nog altijd lager. Zo hebben veel kortgeschoolden minder autonomie op het werk."

★
CAROLINE COPERS,
ABVV



"Ook de kortgeschoolde heeft recht op werkplezier. Soms vraagt dat meer uitdagingen van de werkgever, maar kan creativiteit veel doen. Je kan eens nadenken om een draai te geven aan processen aan de lopende band..."

★
JO LIBEER,
VOKA



"Om bij McDonald's te werken, heb je vooral een positieve attitude nodig. Wij investeren sterk in opleiding, ontwikkeling en groeikansen voor elke medewerker. Betrokken, competente medewerkers maken namelijk het verschil tussen een goede en een uitstekende klantenervaring. Investeer als bedrijf in verhoogde betrokkenheid en competenties en je krijgt ongetwijfeld betere resultaten."

★
SABINE GEKIERE,
MCDONALD'S



MEER BAGAGE

= meer noden en eisen



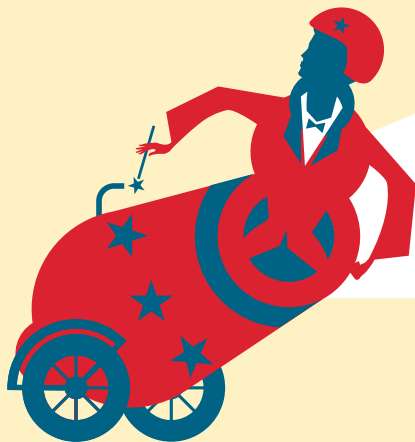
Langgeschoolden willen een betere werk-privébalans

- ★ Ze hebben vaker moeite om opdrachten op tijd af te krijgen. (**27%** vs. **19%** van kortgeschoolden)
- ★ Ze willen vaker een rustpauze in de carrière inlassen (zelfs met compensatie). (**32%** vs. **20%**)
- ★ Ze hebben meer werkstress dan vijf jaar geleden. (**53%** vs. **45%**)
- ★ Ze verwachten dat de werkgever rekening houdt met hun privéleven. (**72%** vs. **64%**)
- ★ Ze kicken nog meer op thuiswerkmogelijkheden. (**68%** vs. **47%**)
- ★ Ze willen meer en minder kunnen werken in functie van het gezin. (**81%** vs. **70%**)
- ★ Ze hebben meer stress door de combinatie werk-gezin. (**40%** vs. **31%**)



Langgeschoolden willen een toekomst!

- ★ Ze willen vaker ambitieuze projecten na hun vijftigste. (**61%** vs. **50%** van kortgeschoolden)
- ★ Ze willen zich allemaal persoonlijk ontwikkelen op het werk. (**94%** vs. **84%**)
- ★ Ze werken om zich te ontplooiën. (**79%** vs. **62%**)
- ★ Ze willen dat de werkgever jobs aanpast met oog op de toekomst. (**80%** vs. **70%**)



"Je positie in het leven bepaalt de mate waarin je zelf keuzes kan maken."

HET NIEUWE WERKEN

= een geschoolde materie?

De stelling dat Het Nieuwe Werken enkel opgaat voor langgeschoolde Vlamingen, mag je niet zomaar aannemen. Dat het minder evident lijkt, geven decision en opinion makers toe. Volgende cijfers illustreren deze nuance.

- ★ Langgeschoolden kunnen vaker zelf hun **werkuren kiezen**... (5/10 vs. 4/10)
... **maar** kortgeschoolden moeten niet onderdoen in hun keuze voor **vrije werkdagen**.
(3/4 vs. 2/3)
- ★ Zowel 7/10 van de kort- als langgeschoolden geven aan dat de werkgever hen voldoende vrijheid verschaft.
- ★ **Thuiswerkmogelijkheden** zijn vooral een materie voor **langgeschoolden**.
4/10 maken hier al kans op, van de laaggeschoolden is dit slechts 2/10.



"Het Nieuwe Werken is perfect mogelijk voor kort-geschoolden."

★
CAROLINE MEYERS,
ESF-AGENTSCHAP
VLAANDEREN
★

"Je kan jobs voor iedereen aanpassen op maat. Kijk naar competenties, laat mensen wisselen van functies ... dit hoeft niet enkel een zaak te zijn voor langgeschoolden."

★
PASCALE VAN HOECKE,
HAVENBEDRIJF ANTWERPEN
★



BESLUIT



Vaak wordt aangenomen dat langgeschoolden bewuster bezig zijn met de carrière. Statistisch gezien klopt dit, al zijn de verschillen niet onnoemelijk groot. Ook kortgeschoolden hebben nood aan een toffe job vol uitdaging en passie, vrijheid en veel meer. Zij vallen soms uit de boot.

Eigenlijk mogen we zeggen dat lang- en kortgeschoolden dezelfde verlangens en behoeften koesteren. Verschillen zijn er, maar deze mogen niet overschat worden. Kortgeschoolden kunnen blijvend geëngageerd worden door een carrièreplan op maat uit te werken. Hiervoor verwachten zij extra steun van hun werkgever.

Wat overtuigt kortgeschoolden om langer aan het werk te blijven?

1. Minder belastingen (71%)
2. Zelf mee de werkuren bepalen (67%)
3. Meer betaalde vakantiedagen (67%)
4. Dichtbij huis werken (65%)
5. Hoger loon voor dezelfde functie (64%)



Wat overtuigt langgeschoolden om langer aan het werk te blijven?

1. Zelf mee de werkuren bepalen (75%)
2. Minder belastingen (73%)
3. Dichtbij huis werken (73%)
4. Deeltijds werk (70%)
5. Minder werken (70%)

Wat merken we? Langgeschoolden zoeken de comfortzone op. Ze willen flexibiliteit die hen helpt de werk-privébalans te verlichten. Zo kunnen ze langer aan de slag blijven, denken ze.

A photograph of a man performing fire breathing on a stage. He is shirtless, wearing a beaded necklace and a beaded waistband. He is holding a small object in his hands, and a large flame is coming out of his mouth. The background is dark with stage lights. The image is framed by a large yellow triangle.

TIJD VOOR APPLAUS?



Hoe houden we de fantastische arbeidsmarktshow boeiend genoeg, zodat een groots applaus volgt op het einde van de rit? Laat ons al eens starten met werk werkbaarder te maken. Dit onderzoek bracht alvast vijf mogelijke oplossingen aan het licht.

WAT MOET ER IN ONZE SHOW ZITTEN?

01



Plezier

02



Diepgang

03



De nieuwe
WOW

04



Een Zweeds
model

05



Een plan
voor de
termijn



PLEZIER: WE WILLEN ONS GOED VOELEN BIJ HET SPEKTAKEL!

Het klinkt als de logica zelve, maar het is niet voor elke werknemer een evidentie: je lekker in je vel voelen op het werk. Dat gaat verder dan een job die 'gezond' of veilig is.

"Het individu moet zich bewust zijn van zijn sturende rol en zelf ook keuzes durven maken. De werkgever heeft daarnaast een verantwoordelijkheid als het gaat over werkuren en beschikbaarheid. Opnieuw is het een verhaal van individuen en maatwerk. Zo kan de goedbedoelde beslissing van een bedrijf om na 19u geen e-mailverkeer meer toe te laten, het werk net minder merkbaar maken voor zij die ook nadien nog snel iets op het werk of thuis willen."

★ BART BUYSSE, VBO ★

- 1/4 kampt met moeizame werk-privébalans.
- 7/10 wil sociale contacten op het werk, 3/10 wil er meer.
- 1/3 zou langer werken mochten er meer sociale activiteiten zijn op het werk.
- 7/10 wil ontspanningsruimten op de werkplek, slechts 2/10 kan er op rekenen.
- Nog meer dan naar een inkomen (7/10) zijn werkzoekenden op zoek naar een job omwille van sociale contacten (8/10) en het zinvolle van werken (7/10).

"Elk jaar vijf dagen extra vrij kunnen opnemen, zonder overige beperkingen of eisen, zorgt voor een goede werk-privébalans."

★ GREGORY JACOBS, PROXIMUS ★

WERK-PRIVEBALANS DRAAGT BIJ TOT GENOT!

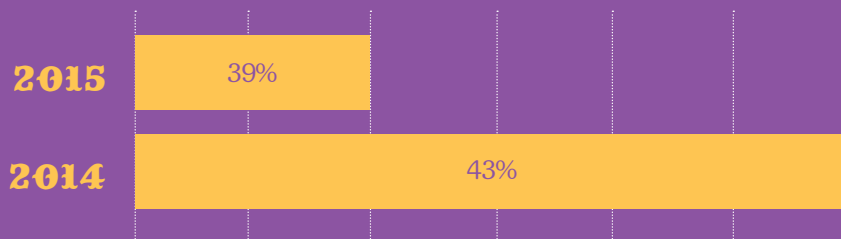
Het kwam al bij de 36-50-jarigen en de hogeschoolden aan bod: een goede werk-privébalans doet ertoe. Je denkt misschien: 'niets nieuws onder de zon'. Maar er is nog werk aan de winkel.

1 op de 4 kampt met een moeizame werk-gezinsbalans, wat stress oplevert. Maar we mogen de werkgever almaar vaker dankbaar zijn: een meerderheid van de werkgevers zorgt immers actief voor een betere werk-privébalans van zijn werknemers. Dat zeggen de medewerkers zelf!

- 9/10 verwacht dat zijn werkgever rekening houdt met zijn privéleven.
- 8/10 niet-werkzoekende werklozen geven een goede werk-privébalans aan als de grote wens, mochten ze werken. Voor hen telt dat dan meer mee dan een inkomen.
- 7,5/10 zegt dat zijn werkgever zorgt voor een goede werk-privébalans.
- 5/10 geeft aan dat de werkgever hem meer of minder laat werken in functie van het gezin.
- 5/10 krijgt meer vakantie dan het wettelijke minimum.

We zien wel een lichte verbetering van de werk- en privéstress. De acties van werkgevers lonen.

"IK HEB MOEITE MET DE COMBINATIE WERK/PRIVE"





02

EEN SHOW MET DIEPGANG!

Werken betekent voor veel mensen in de eerste plaats een inkomen vergaren. De verloning speelt dus tot op zekere hoogte een rol bij de motivatie. Maar staar je er niet op blind. Een job heeft wel wat meer body nodig dan enkel een goede pree.

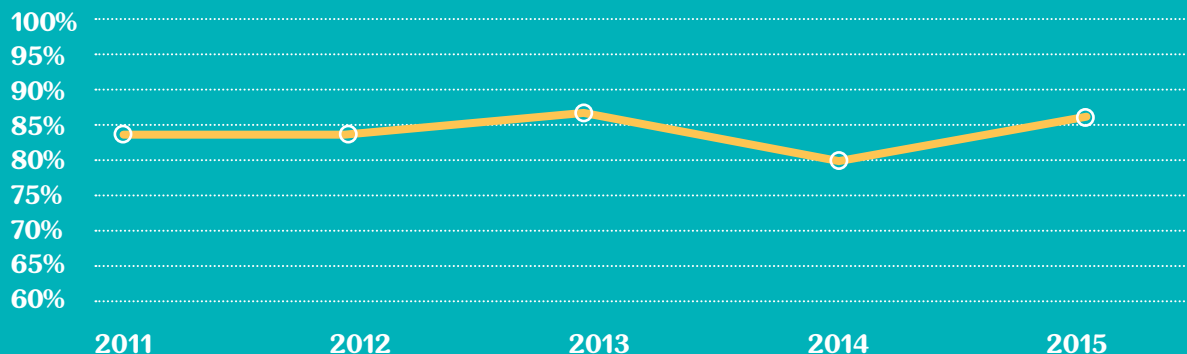
- 8/10 doet zijn job omdat hij ze graag doet.
- 8/10 vindt zijn job zinvol.
- 7,5/10 wilde in 2014 dat de werkgever investeerde in sociale projecten.
- 7/10 wil dat de werkgever zorg draagt voor de planeet.
- 5/10 wil langer aan de slag de slag blijven voor meer waardering.



CENTEN MAKEN HET FEESTJE...

Haast iedereen werkt in de eerste plaats om zijn levensonderhoud te betalen. Een primair belang dat de laatste jaren zelfs lichtjes is toegenomen.

"IK WERK OM MIJN LEVENSONDERHOUD TE BETALEN."



GELD ZET AAN TOT LANGER WERKEN

Wat zou u overtuigen om langer te werken?



minder werknemers-bijdrage



een hoger loon

ANDERE FINANCIËLE MEEVALLERS



krijgt financiële hulp bij vervoer



krijgt voldoende loon

Zijn werkzoekenden meer geneigd om geld aan te halen als motivatie om te werken?

74% van de werkzoekenden zoekt een job voor het levensonderhoud. De eventuele werkloosheids-uitkering is dus niet per se 'voldoende' voor hen.

... MAAR HET FEESTJE MOET WEL BETEKENISVOL EN LEUK ZIJN!

Mensen doen hun job omdat ze die graag doen. Ze halen er ook betekenis uit. En net die betekenis is zo belangrijk om ons te blijven motiveren.

FUN & BETEKENIS

- **9/10** wil waardering op het werk. Bij hooggeschoolden en vrouwen gaat dit cijfer richting **10/10**.
- **8/10** doet zijn job omdat hij ze graag doet.
- **7/10** vindt zijn job zinvol.
- **7/10** werkzoekenden willen een zinvolle job; zelfs **6/10** niet-werkzoekende werklozen zoeken zingeving in de job.
- **5/10** zou langer werken mocht hij meer waardering krijgen op het werk.

MEETELLEN VOOR DE TOEKOMST

7/10 ...

- ... doet zijn job omdat hij zijn rol wil vervullen in de maatschappij; ook **2/3** werkzoekende werklozen vinden dit een belangrijk argument om te werken.
- ... verlangt dat zijn werkgever zorg draagt voor de planeet.
- ... wil dat zijn werkgever functies aanpast met het oog op de toekomst.



WE ZIJN IMMERS MEERWAARDEZOEKERS

"Het is eigen aan de mens om iets te willen doen met zijn leven dat voor hem zinvol is. Dat merk je bijvoorbeeld bij de experimenten met gratis geld. Mensen 'hoeven' dan niet meer te werken om rond te komen, maar als vanzelf gaan ze allemaal maatschappelijke taken opnemen: mantelzorg, het schoonhouden van de buurt..."

★ WANNES WILMS, FREELANCE HR & ORGANIZATIONAL DEVELOPER ★

MEERWAARDE IS DE BAAS: HET VOORBEELD VAN VALVE

Een bedrijf waarbij je zelf je meerwaarde in het bedrijf zoekt en bepaalt, zonder bazen: het werkt. Het software bedrijf Valve bewees het. Met haar strategie kan het meedraaien aan de absolute wereldtop van game-ontwikkeling. Elke medewerker heeft evenveel zeggenschap – er zijn dus geen ‘bazen’. Vind je zelf dat er een nieuwe medewerker nodig is, dan neem je die aan.

Die moet echter wel zelf bewijzen wat zijn meerwaarde is voor het bedrijf.

Eens aan de slag, kies je zelf welke bijdrage je levert: aan welk project je meewerkt, welk project je zelf opricht. Zo werk je aan dingen die je zélf relevant vindt, en word je automatisch intra-preneur. Kortom: alles draait rond meerwaarde.

Uit het ‘Handbook for new employees’ van Valve: “When you’re an entertainment company that’s spent the last decade going out of its way to recruit the most intelligent, innovative, talented people on Earth, telling them to sit at a desk and do what they’re told obliterates 99 percent of their value. We want innovators, and that means maintaining an environment where they’ll flourish.”

ZIJN WERKGEVERS GOED BEZIG?

De meeste Vlamingen zijn trots op de onderneming waarvoor ze werken, en ze doen werk dat ze graag doen en/of zinvol vinden. Maar er is nog ruimte voor verbetering.



"Een reden waarom mij een laag verloop kennen, is omdat mensen dankzij hun werk een verschil kunnen maken op medisch vlak, zelfs mensen kunnen redden."

★ MIEKE SMET, JOHNSON & JOHNSON ★



WAARDERING KAN EEN PAK BETER!

4 Vlamingen op de 10 klagen nog steeds over een gebrek aan waardering op het werk.

"Betrokkenheid en waardering tonen voor een werknemer, is nog belangrijker dan af en toe een teambuilding of een etentje. Onderzoek en gebruik de talenten en de voorstellen van de persoon in kwestie, zodat ze een meerwaarde betekenen voor het bedrijf. Zorg voor groeimogelijkheden en vrijheid ..."

★ CAROLINE MEYERS, ESF-AGENTSCHAP VLAANDEREN ★



**OOK MOGEN WERKGEVERS GERUST MEER RUIMTE
GEVEN AAN WERKNEMERS VOOR HUN PERSOONLIJKE
ONTWIKKELING.**

90%

wil persoonlijke
ontwikkeling op
het werk.

*"De dag waarop ik kom merken voor
het geld, stop ik ermee. Je mag niet
vergeten hoeveel tijd je doorbrengt al
merkende, met je collega's ... Er moet
een drive zijn, een trots. Je haalt
immers betekenis, identiteit en plezier
uit je werk. Waar je zingering vroeger
bijvoorbeeld uit je geloof haalde,
haal je het vandaag uit je job."*

★ JAN BOULOGNE, UNIZO ★

38%

zegt dat de
werkgever hier
niet voor zorgt.

*"Waardering kan vele vormen
aannemen. Niet alleen een schouder-
klopje, maar ook mensen de kans
geven hun talenten te ontwikkelen en
oprecht luisteren naar hun verhaal.
Als werkgever is het belangrijk om
appreciatie te tonen. Werknemers zijn
immers het gezicht van de organisatie."*

★ CAROLINE HOEDEMAKERS, BOND MOYSON
OOST-VLAANDEREN ★



WEL TROTSE VLAMINGEN:

75% is trots op de onderneming waarvoor hij werkt. Bij de hogeschoolden is dit **77%**.

TOVER
DE NIEUWE

03



'W O W'
[world of work]

UIT
JE
HOED!

Resultaat, autonomie en betrokkenheid

Vergis je niet, deze term verwijst niet naar de hype van werknemers op thuiswerk en glijdende uren te trakteren. De innovatieve werkgever goochelt met verschillende vormen van flexibiliteit, maar resultaat is telkens het einddoel. 'Slimmer' werken, niet méér werken. Werknemers bepalen daarbij zelf de manier waarop ze dat bereiken. Meer autonomie krijgen, vergroot de betrokkenheid en het werkplezier.

Toverformules van Het Nieuwe Werken kunnen zijn:

Geen vaste uren,
wel **glijdende uren**.

Technologie: beter
overleg tussen collega's,
minder e-mails, minder
papier.

Mogelijkheid tot
thuiswerk.

Geen vaste werkplaats op de
werkvloer, maar functionele
ruimtes ('**flexwerkplekken**').

Flexibele verloning:
tijd sparen,
mobiliteit, ...

*"Hoewel regels
noodzakelijk zijn, pleit
ik voor een minimum.
Zo kan een bepaald
voorschrift de ene
werknemer vooruit helpen,
maar voor een collega
een struikelblok vormen.
Minder regels volgen,
betekent meer vrijheid.
Op die manier ontdek je
wat best werkt voor jou
en werk je optimaal."*

★ STEFANIE STEENBRUGGE, MICROSOFT ★

Kortom: het gaat om vrijheid, autonomie en verantwoordelijkheid.

Het gaat om intra-preneurship. Je bent vrij en verantwoordelijk
om je werk te doen hoe jij dat wil, waar jij dat wil, wanneer
jij dat wil en tegen de voorwaarden die jij wil. Weg met de
prikkel, weg met de regels, welkom aan het resultaat.



GEZOCHT:

NIEUWE LEIDERS



Met de nadruk op resultaat houdt Het Nieuwe Werken een ander soort leiderschap in. Dat vraagt om een heuse mentaliteitswijziging. Eén expert die werknemers van bovenaf beveelt en vervolgens controleert, is verleden tijd. Het 'wat' ligt vast, maar het 'hoe' van de opdracht ligt voortaan in handen van het team en de werknemer zelf. De nieuwe leider is een 'people person' met een zachtere, coachende en faciliterende rol. Controle van resultaten gebeurt binnen het team.

"Werknemers met een gevoel van autocontrole hebben beduidend minder werkstress. Personen die taken uitvoeren volgens vaste richtlijnen (bv. aan de lopende band), hebben vaak meer stress dan zij die hun werk zelf kunnen bepalen."

★ CAROLINE VEN, VKW ONDERNEMERSPLATFORM ★

"De essentie van Het Nieuwe Werken is mensen erkennen en hen goesting geven om te werken. Zeg hen niet hoe ze stenen op elkaar moeten zetten, maar vraag hen om mee te bouwen aan een kasteel."

★ CAROLINE VEN, VKW ONDERNEMERSPLATFORM ★

"Vertrouwen is onmisbaar voor werknemers en voor bazen. De eersten mogen niet het gevoel krijgen dat het werk nooit stopt. De tweede groep moet beseffen dat personen die je niet ziet werken, wel aan het werk kunnen zijn."

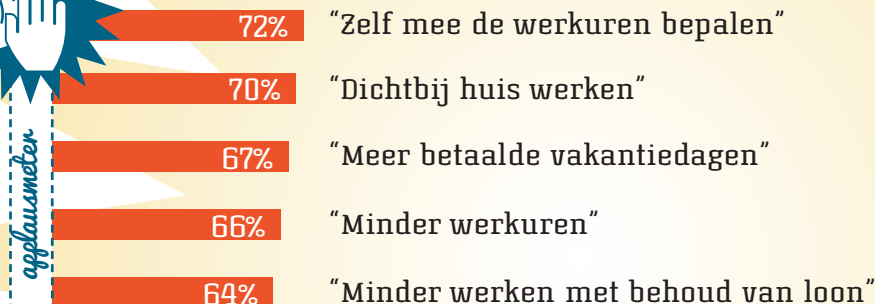
★ INGE VAN WEGENS, PROXIMUS ★

Gejuich voor Het Nieuwe Werken

Als het van de werknemer afhangt, staat die alvast erg positief tegenover een flexibele aanpak. Zeggenschap over werktijden en plaats vallen in de smaak. Verrassend genoeg verkiezen mensen 'dichtbij huis werken' boven thuiswerk. Efficiënt thuiswerken blijkt niet zo vanzelfsprekend als het klinkt.

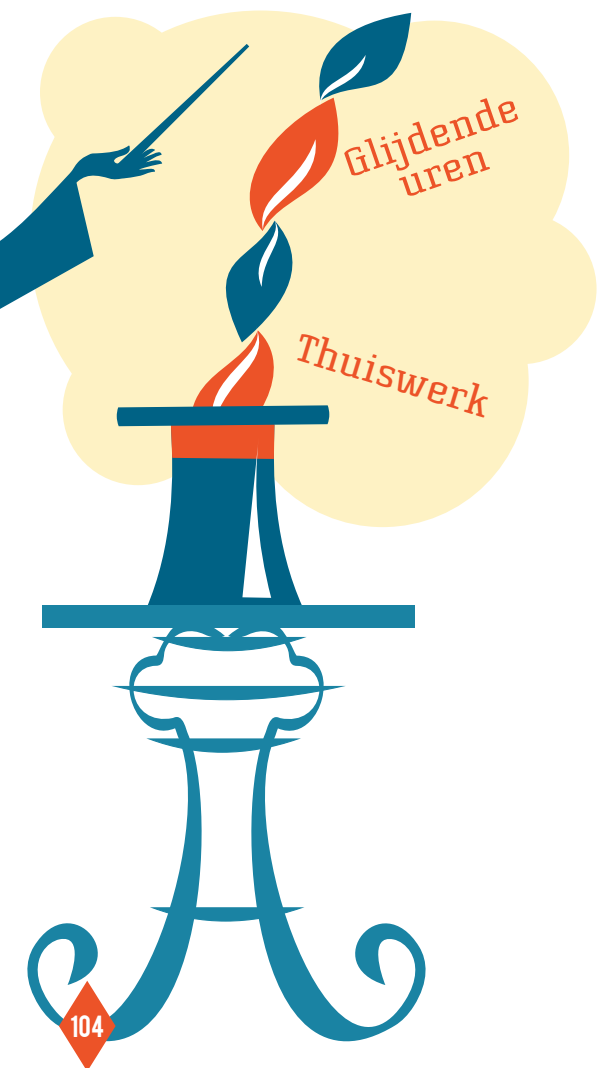


Wat zou je overtuigen om langer te blijven werken?



Productiever, maar ook meer werkbaar?

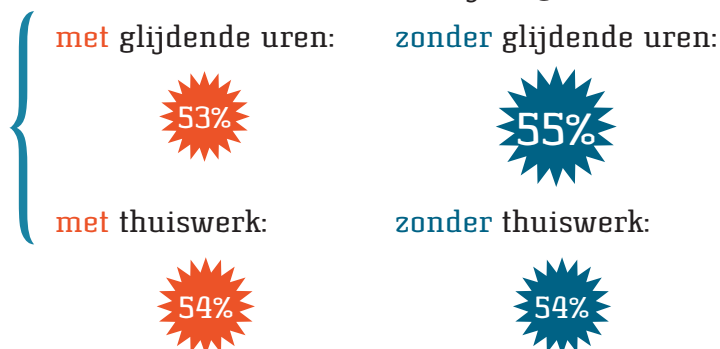
Op het eerste gezicht lijkt Het Nieuwe Werken duidelijk de productiviteit te verhogen, maar niet per se minder stress op te leveren voor werknemers.



“Ik boek betere resultaten dan 5 jaar geleden.”



“Ik heb nu meer werkstress dan 5 jaar geleden.”



Aangezien Het Nieuwe Werken in opgang is, komt een evaluatie te vroeg. In de eerste plaats dienen teams en hun resultaten opgevolgd te worden, om problemen tijdig te signaleren.

"Het Nieuwe Werken betekent een echte cultuurverandering en die vraagt tijd. Het is leren je eigen leven in handen te nemen. In mijn geval vergrootte het alleszins mijn bemustzijn rond werk. Ik sta stil bij wat ik wil bereiken en hoe ik dat kan doen."

★ INGE VAN WEGENS, PROXIMUS ★

"Onze sensibilisering rond Het Nieuwe Werken is een heus proces. Werknemers zijn structuur gewoon. Startende medewerkers vragen: 'Waar zet ik mijn foto?', 'Waar zijn mijn collega's vandaag?' Vrijheid krijgen, blijkt niet eenvoudig. HR faciliteert en biedt opties aan, maar de verantwoordelijkheid ligt bij het individu. Werknemers moeten uiteindelijk zelf 'op het potje gaan'."

★ ELKE WILLAERT, MICROSOFT ★

Uitdagingen voor de toekomst

Geen enkel verhaal is een eenzijdig succes.
Ook een nieuwe manier van werken brengt uitdagingen met zich mee.



Hoe pas je Het Nieuwe Werken toe op alle functies?

Denk daarbij aan plaatsgebonden functies (bv. receptionist of bandwerker).



Hoe leren we mensen omgaan met meer vrijheid en minder structuur?

Er is nood aan tools, waaruit de werknemer zelf een keuze op maat kan maken.



Hoe leren werknemers omgaan met hun voortdurende bereikbaarheid?

Overall kunnen werken staat niet gelijk aan overall moeten werken.



Hoe vermijden we dat thuiswerken het sociaal contact tussen collega's beperkt?



BART: "Pas als zowel werknemer,
werkgever en de overheid water bij
de wijn doen, is de noodzakelijke
verandering mogelijk."



PATRICIA LERSBERGHE
57 JAAR
★★★
TEAMMANAGER BIJ PROXIMUS

SAMENWERKING ALS SLEUTEL TOT WERKBAAR WERK

Bart: “Na 13 jaar trekt mijn job mij nog steeds aan vanwege de sfeer, uitdagingen, de flexibiliteit, het vertrouwen en de impact die je hebt op de maatschappij. Er is binnen een kader de vrijheid om een eigen visie te vormen. Daarnaast mag en kan ik werken waar en wanneer ik wil.”

Patricia: “Ook na 20 jaar en op deze leeftijd biedt mijn werkgever leermogelijkheden, kansen en uitdagingen. Die moet je als medewerker zelf grijpen, maar ze zorgen voor veel voldoening. Daarnaast worden middelen voorzien die bijdragen tot flexibiliteit, bijvoorbeeld communicatie met collega's op afstand.”

Nieuwe werken

Bart: “Het nieuwe werken is volgens mij de weg naar werkbaar werk en langer werken. Daarbij is investeren in nieuwe kansen van belang. Alle drie de partijen - overheid, werkgevers en werknemers - moeten hun verantwoordelijkheid opnemen. Als elk van die drie water bij de wijn doet en de nodige veranderingen doorvoert, heeft iedereen daar baat bij.

PATRICIA:
"Alles
begint bij
mensen die hun
werk graag doen en
zich betrokken
voelen."

DIRECTOR DEVELOPMENT EXPERIENCE
BIJ MICROSOFT BELGIUM
★★★
44 JAAR
BART VAN DE GHINSTE

Patricia: “Langer werken lijkt de enige optie. Die nieuwe realiteit vraagt wel om verandering. Zo moeten leiders meer tussen de mensen staan. Delegeer en geef mensen zelf verantwoordelijkheid. Wie graag naar het werk gaat, zal beter werken en het langer volhouden. Zorg dus voor werkplezier.”

Werkbaar werk...

Bart: “... is toegang hebben tot alle mogelijke bronnen om je werk te kunnen uitvoeren, onafhankelijk van de locatie. Zolang je mentaal mee kan, is werk werkbaar.”

Patricia: “... is een evenwicht vinden. Daarvoor moeten verschillende middelen beschikbaar zijn waaruit je kan kiezen. Bovendien is resultaatgericht werken de toekomst. Je krijgt dan de vrijheid om tijd en plaats zelf in te vullen.”

HET

ZWEEEDS MODEL:

04



EEN WELKOM GASTOPTREDEN

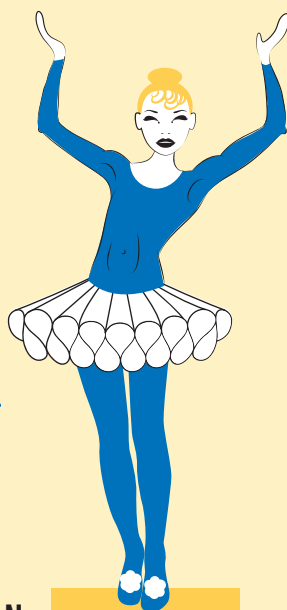
Scandinavië is voor velen het Utopia van de goed functionerende arbeidsmarkt. Zo werken mensen er gemiddeld tot acht jaar langer dan in België. Volledig vanuit hun 'inner drive', niet omdat het moet. Hoe doen ze dat? Even kijken bij de Zweden.

Langer werken maakt Zweden gelukkig

Uit een enquête bleek dat liefst 65% van de (langer werkende) Zweden zich op het einde van de carrière meer gelukkig voelt. Sterker nog: de Zweedse werknemer wordt gelukkiger naarmate hij langer werkt. En hoe ouder hij is, hoe minder zorgen hij zich maakt over zijn pensioen. Dat staat rechtlijnig tegenover de situatie in Vlaanderen. (bron: Delta Lloyd Life)

Vlamingen hebben gebrek aan info

"IK HEB NOOD AAN MEER INFORMATIE OVER MIJN PENSOEN."



56%
20-35-JARIGEN



63%
36-50-JARIGEN

66%
51-65-JARIGEN

TROEVEN VAN HET ZWEEDSE SYSTEEM

1. TRANSPARANTIE

Elke Zweed krijgt jaarlijks gedetailleerde informatie over zijn opgebouwde pensioenrechten.

"Zweden worden elk jaar geïnformeerd over hun pensioenrechten. 6 op de 10 Vlamingen snakken naar die informatie."

★ NATHALIE BEKX, TRENDHUIS ★



2. EEN SOLIDAIR PENSIOENSYSTEEM

Hoe meer een Zweed bijdraagt, hoe meer hij ontvangt. Stopt hij vroeger, dan krijgt hij dus minder pensioen; werkt hij langer, dan krijgt hij meer. Wie dus langer werkt dan de afgesproken pensioenleeftijd, krijgt extra. Hij hoeft bovendien geen sociale lasten meer te betalen. Als je weet dat geld en minder sociale lasten de Vlaming motiveren om langer te werken, dan lijkt dat geen stomme zet.

"Ik zou langer werken indien daar een financiële beloning aan vasthangt, zoals het betalen van minder werknemersbijdragen."

★ IRIS, 22 JAAR ★

3. OUDER, NIET DUURDER

In België kent men een automatische verhoging van de salarissen naarmate de leeftijd toeneemt. Dat maakt de oudere Vlaming pakken duurder dan de oudere Zweed. De 60+’er in Zweden verdient gemiddeld € 2.969, terwijl de Belg € 3.676 wordt uitgekeerd (bron: Eurostat 2010). Bovendien zegt 1 Belg op de 5 dat zijn werkgever oudere werknemers te duur vindt. In Zweden is dat maar 1 op de 10.

"In Scandinavië speelt anciënniteit een kleinere rol in de verloning. Oudere medewerkers zijn niet zoveel duurder. Dat is een van de redenen waardoor de werkzaamheid er hoger ligt."

★ BART BUYSSE,
VBO ★



5. REMOTIE VAN DE SCHANDPAAL

In Zweden is het aanvaarden van een lichtere job absoluut geen schande. Een Zweed lijdt er geen statusverlies door, zelfs niet als hij minder verdient dan daarvoor. Het wordt er zelfs als iets positiefs aanzien. Dat is in Vlaanderen vaak anders.

"Ik ken enkele mannen die na hun vijftigste minder wilden werken. Loon inboeten was geen probleem, maar een kleine bedrijfswagen... Oh nee! Wat zou de buurman zeggen?"

★ KAREL VAN
RUYSEVELDT,
RANDSTAD
★

4. ZWEDEN WERKEN MINDER VOOR DE CENTEN

In Zweden werken mensen in eerste instantie minder voor de centen. Bij de Vlamingen is dit motivator nummer 1. Zweden werken vooral voor de jobinhoud.

"De nadruk in België ligt te veel op externe motivatoren zoals tijdskrediet en extra verlof voor ouderen, terwijl het net de interne motivatoren zoals jobinhoud, autonomie en verbondenheid met het werk en het team zijn die bepalen of iemand langer werkt en graag werkt."

★ HILDA MARTENS,
UNIVERSITEIT
HASSELT ★





CARRIÈRE- PLAN: NOOD- ZAAK OF GLAZEN BOL?

Een loopbaanplan hebben: het wordt als een gouden regel aanzien, maar zo eenvoudig is het niet. Het loopbaanplan kan bovendien maar beter in lijn liggen van je talenten. Maar ken je die wel?

- **7/10** doet een job die aansluit bij zijn talenten, voor **6/10** is het een argument om langer aan de slag te blijven.
- **3/4** doet een job die ze goed kunnen. Vorig jaar was dat **3/5**.
- **6/10** van de 50+’ers wil nog een nieuwe uitdaging in de job.
- **6/10** wil wel eens wat anders doen; voor **1/3** trouwens een argument om langer aan de slag te blijven.
- Meer dan de helft van de Vlamingen wil dat de werkgever een carrièreplan voor hen uitstippelt. Slechts **1/3** vindt dat de werkgever daar in voldoet.

WIE MOET DE CARRIERE VOORSPELLEN?

Een carrièreplan blijkt moeilijk om zelf te maken. Mensen zijn er niet goed op voorbereid, of leggen de verantwoordelijkheid bij de werkgever. Ze zien hem als de waarzegger. Ook zijn Vlamingen erg risico-avers, wat hen belemmert om van hun vaste paden af te wijken. Want Vlamingen zouden best wel wat vaker een andere weg uitslaan, mochten ze hun werkzekerheid niet verliezen.

"Investeer in je eigen development plan. Minder dan 20% beschikt over een kwalitatief plan, maar goed over nagedacht is."

★ ELKE WILLAERT, MICROSOFT ★

"Op hun veertigste gaan veel mensen nadenken over de rest van hun carrière. Ze hebben echter schrik om de stap te zetten en iets anders te doen; ze durven het risico niet te nemen."

★ INGE VAN WEGENS, PROXIMUS ★



TREK DE KAART VAN DE TALENTEN

Talentmanagement is het mantra van velen. Maar vaak doen enkel de competenties (diploma's, ervaring) mee met de show, en blijven talenten in de kooi zitten.

Talentmanagement is tevens een van de sleutels naar langer werken: je werkt veel langer als je een job hebt die 100% op maat van je talenten is. **9/10** Vlamingen willen niets **liever dan een job volledig op maat van hun kunnen**.

VERWAR NIET MET COMPETENTIES

Vaak wordt talentbeleid verward met competentiebeleid. Competentiebeleid wil mensen beter maken in wat ze niet kunnen. Een medewerker die het Frans niet goed machtig is, toch bijscholen zodat hij vlotjes meekan, of een collega die extra computerles verdient, een cursus geven. Lovenswaardig allemaal, en zeker geapprecieerd. Zo wil **9/10** echt wel opleidings- of bijscholingskansen.

TRIGGEREN TOT VERANDERING

- **1/2** van alle Vlamingen zou vaker van job veranderen, mochten ze een totaal andere job kunnen doen.
- **6/10** antwoordt positief op de stelling: 'van mijn werkgever verwacht ik dat hij me ook andere taken laat doen binnen het bedrijf'.

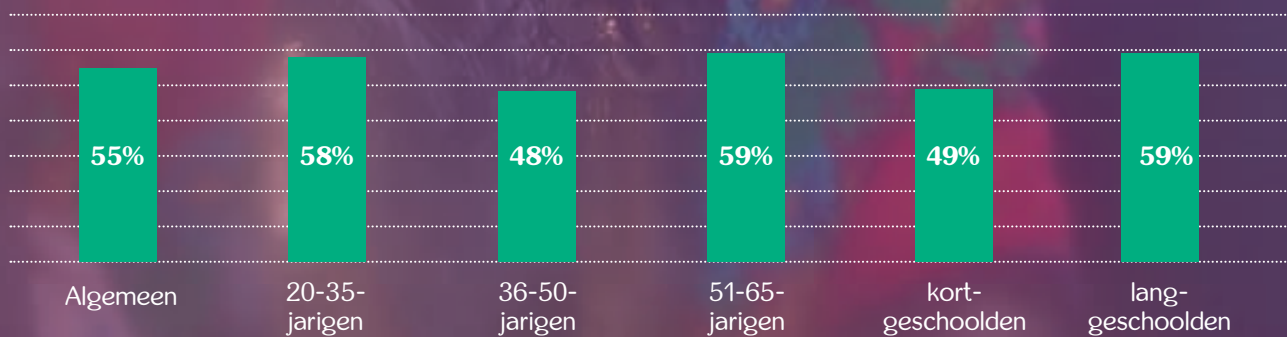
Het kan dus geen kwaad het cv – met reeds opgebouwde competenties – eens opzij te gooien in de zoektocht naar een potentiële collega.

"Wanneer je met je talenten bezig bent, komt er dopamine in de hersenen vrij. Je komt in een 'groove' en je wil scoren, en dat bezorgt je geluk. 80% van de mensen volgt zijn talenten niet. Zij zijn schapen. Mensen worden onbemust schaaap, maar het leidt wel tot burn-outs, verlangen naar vervroegd pensioen, ... Het leidt tot het 'niet kunnen zijn wie je wil zijn'."

★ JEF STAES, RED MONKEY ★



“Een job op maat van mijn talenten zou me overtuigen om langer dan de wettelijke pensioenleeftijd te werken.”



WAT NEEMT HET PUBLIEK MEE NAAR HUIS?



*" Werkbaar werk voegt iets toe aan iets of iemand en dit in de breedste zin.
Het is een zaak van ons allen: de werkgevers, de werknemers (met en zonder
werk) , de maatschappij en alle organisaties die met werk bezig zijn."*

★ INGE VAN WEGENS, PROXIMUS ★



Willen we in staat zijn om langer te werken? Laat ons dan in de eerste plaats inzetten op meer 'werkbaar werk'. De werkende Vlamingen hebben duidelijk aangegeven wat dat voor hen betekent. Geld blijft motiverende factor nummer één. Als geld geen bezwaar meer is, dan mag het vast en zeker iets meer zijn. Een goede brok zingeving en waardering bijvoorbeeld. Of mensen datgene laten doen wat ze écht willen doen. Flexibiliteit en autonomie blijken voor de werknemer eveneens toverwoorden, die van de werkgever wel wat creativiteit vergen. Het Nieuwe Werken is hiervan een mooi resultaat. Een concept dat al enkele jaren bestaat, en werkt: werknemers geven zelf aan dat het nieuwe werken hen de vleugels geeft om hoger te kunnen vliegen.

Durf eveneens kijken naar de toekomst: een loopbaanplan is geen overbodige glazen bol. Maar wie moet die glazen bol lezen? Werknemers zelf, zo zegt men, al kunnen ze

best wat hulp gebruiken van werkgevers en beleidsmakers. Een carrièreplan is immers geen sinecure.

Langer werken vraagt ook meer duidelijkheid over het pensioen, en een eerlijke beloning voor wie meer jaren werkt. Wat dat betreft, kunnen we wat leren van de Zweden. Daar stunten ze al met langer werken. Heldere informatie en een beloning voor zij die langer werken zijn dé grote palen die de tent rechthouden. Daarnaast leeft er een andere kijk op werk. Werken mag gerust een rijpingsproces zijn, met de nodige pauzes en nieuwe paden. Een goedgerijpte olijf maakt de carrièrecocktail smakelijker dan een uitgeperste citroen.

Last but not least: focus niet enkel op wat mensen 'moeten' leren. Een beer moet je niet forceren om te dansen, een olifant op een koord is evenmin het beste idee. Laat werknemers aan de slag gaan met hun talenten, die ze liefst zo vroeg mogelijk ontdekken. Mensen die doen wat ze goed kunnen, maar vooral, graag doen, krijgen energie en plezier in de plaats. Het maakt het werk als vanzelf meer werkbaar.

*"Iedereen is anders en
een individuele benadering
lijkt me noodzakelijk."*



AAN DE START

“De opleiding International Lifestyle Studies leidt me op tot trendwatcher en conceptontwikkelaar. Ik vind het leuk om in een totaal nieuw vakgebied bezig te zijn. Ook kan je echt je steentje bijdragen tot de maatschappij. Vanuit trends ontwikkel je concepten die de levenskwaliteit van mensen verbeteren.”

“Duidelijkheid hebben over de toekomst is belangrijk voor mij, vandaar dat ik al plannen maak. Later zie ik me wel een eigen bedrijfje opzetten, om daarnaast in loondienst te werken bij een groot trendbureau. Het idee van een eigen bedrijfje, is een gevolg van mijn werkervaring tot nu toe. Het trekt me aan om mijn eigen visie kwijt te kunnen en te doen wat ik graag doe. Daarnaast heeft werken in loondienst volgens mij geen toekomst.”

“Langer werken is noodzakelijk en de meeste

mensen zien in dat het eenvoudiger niet anders kan. We worden ook allemaal ouder, dus uiteindelijk kunnen we nog even lang van een pensioen genieten. Voor fysiek zware beroepen moet er wel een uitzondering worden gemaakt. Zelf denk ik tot 70 jaar te moeten werken en dat is prima.”

*“Zelf
denk ik tot 70
te moeten werken
en dat is
prima.”*

“Werkbaar werk is essentieel om langer te kunnen werken. Het nieuwe werken wordt vaak genoemd als oplossing en dat kan zeker helpen. Het is echter geen kwestie van heilig moeten. Iedereen is anders en een individuele benadering lijkt me noodzakelijk.”

Werkbaar werk...

“... is werk waar je plezier in hebt. Je moet het gevoel hebben iets wezenlijks bij te dragen aan de maatschappij en aan de wereld. Daarbij mag er niet te veel stress ontstaan, en moet je voldoende waardering, vrijheid en flexibiliteit krijgen.”

Op welke
circusartiest lijkt je
het meest?
Doorloop het
parcours!



Het circus van de arbeidsmarkt is een bonte verzameling van figuren. Elk met zijn eigen karaktereigenschappen, wensen en dromen. Hoe kijk je tegen werk aan? Wil je wel of niet langer blijven werken? Wat is belangrijk voor jou op het werk? Doorloop het parcours door antwoord te geven op de stellingen en ontdek op welk circusartiest uit dit boek je het meeste lijkt.

★
Uitsmijter:
**DOE DE TEST
WIE BEN JIJ?**

ja



BIJ MIJ LIGT DE FOCUS
MEER OP CARRIÈRE DAN
OP HOE EN WANNEER IK
MIJN WERK KAN DOEN.

nee





MIJN OMGEVING MAAKT
HET LASTIG OM MIJN
DROMEN NA TE JAGEN.

ja

nee



nee



IK ZOEK NAAR NIEUWE
UITDAGINGEN.

ja



HET ENIGE WAT IK WENS,
IS DE TOP BEREIKEN.

ja

nee



IK ZIE HET ALS MIJN
BELANGRIJKSTE TAAK OM
WERK EN PRIVÉ IN EEN
GOEDE BALANS TE HOUDEN.

ja



IK WERK OM EEN ROL
IN DE MAATSCHAPPIJ TE
VERVULLEN EN VOOR GOEDE
SOCIALE CONTACTEN.

ja

nee

nee



MIJN BAAN LEUK
VINDEN IS HET ENIGE
DAT TELT.

ja

nee



CLOWN

Je voelt je niet altijd serieus genomen, maar zoekt wel naar uitdagingen.
Meer uitleg op p.66.

66



TRAMPOLINESPRINGER

Je bent een echte dromer, op zoek naar de "perfecte" baan.
Meer uitleg op p.34.

34



STELTENLOPER

Het liefst bereik je de absolute top. Je zet dan ook veel aan de kant om carrière te maken. Meer uitleg op p.48.

48



LEEUW

Je bent erg prestatiegericht op de werkvloer. Langer werken is ook geen probleem.
Meer uitleg op p.78.

78



SLANGENMENS

Je werkt vooral voor de sociale contacten en om maatschappelijk betrokken te zijn. Meer uitleg op p.76.

76



KOORDDANSER

De balans vinden in werk en privé ervaar je als een ware strijd.
Meer uitleg op p.44.

44



ACROBAAT

Echte plannen heb je niet, maar je werk moet wel plezierig zijn. Het huidige plaatje moet kloppen. Meer uitleg op p.30.

30



KRACHTPATSER

Je gaat niet tot het uiterste. Gewoon netjes je werk doen, is voldoende.
Meer uitleg op p.58.

58



€24,95



9 789079 574209

