

## 50-plussers ervaren ongelijkheid op de werkvloer

Brussel, 19/02/2013 - Uit een rondvraag van HR-dienstverlener Securex en de KU Leuven blijkt dat 50-plussers zich in hun bedrijf vaak benadeeld voelen ten opzichte van jongere collega's. Dit zowel op het vlak van professionele ontwikkeling als op het vlak van promotiekansen en ondersteuning in hun loopbaan. Dit is hun perceptie, maar hoe zit het in de realiteit? En hoe kan dit aangepakt worden? Blijven ontwikkelen is de boodschap.

### Krijgen 50-plussers gelijke kansen?

Meer dan 1 op 4 (29%) van de ondervraagde 50-plussers vindt dat oudere werknemers op het werk **minder kansen krijgen bij hun professionele ontwikkeling** dan hun jongere collega's. Bij de collega's jonger dan 50 jaar denkt slechts 1 op 6 dit (12%). 50-plussers vinden ook meer dan hun jongere collega's dat oudere werknemers **minder promotiekansen** krijgen (37% van de ouderen versus 15% van de jongeren). En dubbel zo veel 50-plussers vinden dat oudere werknemers een minder gunstige evaluatie krijgen dan hun jongere collega's (11% t.o.v. 5%).

Het feit dat 50-plussers 'denken' dat ze minder kansen krijgen is een belangrijk gegeven, ongeacht of dat in werkelijkheid ook zo is. Deze beleving heeft een grote impact op hun motivatie en hun bereidheid om langer te blijven werken. *"We moeten dus niet alleen inzetten op een gelijkkansenbeleid voor oud en jong, maar ook op een betere communicatie hierover om ervoor te zorgen dat 50-plussers gemotiveerd blijven werken."*, aldus HR Research Expert Hermina Van Coillie van HR-dienstverlener Securex.

### 1 op 3 voelt zich niet ondersteund in zijn loopbaan

In vergelijking met hun jongere collega's, denken meer dan dubbel zoveel 50-plussers dat hun organisatie geen gerichte inspanningen doet om hun leeftijdsgroep te **ondersteunen** bij hun loopbaan (34% versus 15%). Meer dan 1 op de 3 werknemers ouder dan 50 (35%) vindt dat op hun werk geen gerichte inspanningen worden gedaan om oudere werknemers toe te laten van **functie te veranderen** (bv. via jobrotatie, promotie). Bij de werknemers jonger dan 50 jaar denkt maar 1 op 5 (19%) dit over de 50-plussers. **50-plussers** vinden evenwel niet dat ze minder nieuwe vaardigheden en kennis kunnen opdoen (bv. via gerichte opleidingen).

### Oudere werknemers blijven ontwikkelen

Vorig onderzoek van Securex samen met KU Leuven toonde aan dat organisaties 2 soorten maatregelen kunnen nemen om werknemers te motiveren en activeren om langer aan het werk te blijven. Men kan werknemers ontzien (de fysieke en cognitieve belasting verminderen) of ontwikkelen (de mogelijkheid geven om te groeien en zich te blijven ontplooiën).

*"Volgens dit onderzoek verwachten leidinggevenden nog al te veel heil van ontziemaatregelen."*, aldus HR Research Expert Hermina Van Coillie. *"Hoewel ontzien in bepaalde omstandigheden zinvol en noodzakelijk kan zijn, schuilen er ook een aantal gevaren in. Het kan stigmatiserend werken, aangezien dit het beeld van 'oud is out' alleen maar versterkt en enkele stereotype denkbeelden bevestigt. Daarnaast kunnen de rechten die oudere werknemers via tal van maatregelen opbouwen ook in hun nadeel werken en bijvoorbeeld bij werkgevers drempels creëren om nog 50-plussers aan te werven."*, vervolgt Hermina Van Coillie.

Daarom vestigt Securex ook de aandacht op het belang van ontwikkelen. Hier is niet alleen veel vraag naar bij werknemers, het zorgt er ook voor dat ze meer en beter gemotiveerd zullen zijn.

## PERSBERICHT

### Deze studie kwam tot stand dankzij een samenwerking tussen:

KU Leuven (Faculteit Economie en Bedrijfswetenschappen, Onderzoeksgroep Personeel & Organisatie) en Securex HR Research & Measurement met als projectverantwoordelijken Prof. dr. Luc Sels (KU Leuven), Prof. dr. Anneleen Forrier (KU Leuven), Prof. dr. Rein De Cooman (KU Leuven), en dr. Hermina Van Coillie (Securex). Elise Marescaux (KU Leuven) heeft meegewerkt aan de dataverzameling. Dave Stynen (KU Leuven/Universiteit Maastricht) was als onderzoeker betrokken bij dit project en gebruikt deze data voor zijn doctoraatsonderzoek aan de KU Leuven.

### Deze studie is gebaseerd op 2 onafhankelijke steekproeven.

#### Steekproef 1: de benchmarksteekproef

Deze steekproef is bedrijfsonafhankelijk en representatief voor de Belgische arbeidsmarkt in loonverband. Ze bestaat uit 1.525 respondenten. Deze studie gebeurde in het kader van het ZebraZone benchmarkonderzoek. De data verzamelden we via online enquêtes. Om de representativiteit van de steekproef te garanderen, hielden we rekening met de sociodemografische kenmerken geslacht, leeftijd, statuut en regio. De data werden verzameld in januari 2012.

#### Steekproef 2: de organisatiesteekproef

Daarnaast werden 9 organisaties bevestigd over hun ontziet- en ontwikkelbeleid. Hiervan werden er 8<sup>1</sup> gebruikt in de analyses. Elke organisatie telt meer dan 1.500 werknemers en is actief in de privésector. Meer bepaald: twee in de metaalsector, één in de hout- en papierindustrie, twee in het bank- en kredietwezen, één in de transport-, logistiek- en distributiesector, één in diensten op het vlak van personeelsbeleid en één in de gezondheidszorg<sup>2</sup>. In totaal antwoordden 705 werknemers en 85 leidinggevenden. Dit is een respons van 45,9% en 66,4%. Cleaning<sup>3</sup> van de data reduceerde dit aantal tot 636 en 85. In elke organisatie werden zowel de leidinggevenden als de teamleden bevestigd over het gevoerde personeelsbeleid. De data werden verzameld tussen oktober 2011 en januari 2012.

## Securex

Securex biedt specifieke expertise, adviezen en innovatieve oplossingen in alle domeinen van het beheer van het menselijk kapitaal en gelooft dat voor de groei van een onderneming niets belangrijker is dan zijn medewerkers. De baseline luidt dan ook 'human capital matters'. Het verkregen Investors in People certificaat bewijst dat het bedrijf al met zijn eigen personeel begint. Tot zijn klantenportfolio behoren particulieren, starters en zelfstandigen, maar ook kleine, middelgrote en grote ondernemingen en openbare besturen.

De Securex Groep steunt op 4 kerncompetenties: HR Services, Health & Safety, HR Insurance en HR Consulting. Securex biedt een brede waaier aan producten en diensten, gaande van een ziekenfonds voor particulieren en zelfstandigen, loonadministratie en aangepaste verzekeringsproducten tot en met specifiek advies op het vlak van talent management, preventie en welzijn op het werk, rekrutering en HR interim management voor bedrijven en zelfstandigen.

Securex behaalde in 2011 een omzet van 233 miljoen euro. De Groep is actief in België, Frankrijk en Luxemburg en telt 1.600 medewerkers verdeeld over 30 regionale kantoren. Zij verzorgen de dienstverlening voor meer dan 150.000 particulieren en bedrijven, voor meer dan 120.000 zelfstandigen en meer dan 6.500 bevoorrechte partner-boekhouders, -makelaars en -accountants.

Meer informatie:

[www.securex.be/pers](http://www.securex.be/pers) (press corner)

[www.human-interest.be](http://www.human-interest.be) (blog)

## Perscontacten

### Securex

Karolien De Prez – Press relations

T 02 729 92 78 - E-mail: [karolien.de.prez@securex.be](mailto:karolien.de.prez@securex.be)

Thierry Constant – Group Communication Director

T 02 729 94 11 – E-mail: [thierry.constant@securex.be](mailto:thierry.constant@securex.be)

<sup>1</sup> Eén organisatie werd eruit gelaten door te weinig deelnemers. Voor de analyses van de leidinggevenden brachten we wel alle organisaties in rekening, om voldoende leidinggevenden te hebben.

<sup>2</sup> In deze steekproef is 49,5% mannelijk, 19,7% zijn arbeiders, 80,4% zijn bedienden (= bedienden 73% + kader 7,4%), 71,1% is jonger dan 50 jaar, 28,9% is 50 jaar of ouder. 11% is laag opgeleid (lager onderwijs, lager secundair), 71,9% is gemiddeld opgeleid (hoger secundair, hoger onderwijs korte type), en 17,1% is hoog opgeleid (hoger onderwijs lange type, universitair).

<sup>3</sup> Niet-buikbare antwoorden voor de analyses hebben we uit de dataset gehaald, zoals respondenten die minder dan 80% van de vragen hebben ingevuld en onmogelijke antwoorden.

## PERSBERICHT

### **Interel Belgium**

Marie-Amélie Lenaerts

T 02 761 66 24 - E-mail: [marie-amelie.lenaerts@interel.be](mailto:marie-amelie.lenaerts@interel.be)