

Kansen en Risico's van Leeftijdsbewust HRM

Prof. dr. Ans De Vos
HRM Centre
Vlerick Leuven Gent Management School

Waarom een leeftijdsbewust HRM?

De noodzaak: vergrijzende beroepsbevolking die gemotiveerd en productief de eindstreep moet halen

De opportuniteit: inzetten op leeftijdsdifferentiatie als competitief voordeel binnen de huidige “war for talent”

Leeftijdsbewust HRM in de praktijk?

Aandacht voor jeugdige instroom overstijgt aandacht voor vertragen van de uitstroom

Leeftijdsbewust HRM betekent voor veel organisaties het inzetten op jongeren

Weinig organisaties moedigen vervroegde uitstroom actief aan, maar tegelijk nemen ze even weinig initiatieven om dit te ontmoedigen

Het perspectief van de (oudere) werknemer

Loopbaanverwachtingen nemen af met de leeftijd

Verwachtingen over interessante jobinhoud blijven op hetzelfde niveau

Work-life balance krijgt eigen invulling afhankelijk van de leeftijdsfase

Betrokkenheid als trigger van de bereidheid tot langer werken

Uitdagingen voor een leeftijdsbewust HRM

Van aandacht binnen HRM voor oudere werknemers
naar een leeftijdsbewust HRM

Leeftijdsbewust HRM impliceert anticiperen en
investeren

Hoe rekbaar is de individuele aanpasbaarheid van
maatregelen?

Uitdagingen voor een leeftijdsbewust HRM

Stelling 1

Investerings in leeftijdsbewust personeelsbeleid leveren geen 'return' op zolang vervroegde uittrede niet sterker ontraden wordt

Stelling 2

Een op versterking van de plichten gericht beleid (bv. plichten in CAO's inzake opleidingsinvestering, persoonlijke ontwikkelingsplannen e.d.) zijn zinloos wegens niet afdwingbaar en dwars op de eigen dynamiek van HRM