

## Vergrijzingsmonitor 2010: scheefgroei personeelsbestand, verstarring en beperkte doorstroom

### Vergrijzing slaat toe, organisaties laten zich overvallen

Steeds meer organisaties in Nederland beginnen last te krijgen van de vergrijzing. In een kwart van de bedrijven en instellingen zijn de problemen nu al concreet zichtbaar. Ondanks alle publiciteit over dit onderwerp lijken organisaties zich te laten overvallen door de vergrijzing: driekwart van de organisaties is niet actief met het onderwerp bezig. Dit gebrek aan beleid, prioriteit én actie zorgt onder andere voor een scheve personeelsopbouw, afnemende productiviteit, verstarring van de organisatie en een gebrek aan doorstroom. In het onderwijs en de zorg vormen daarnaast de stijging van de loonkosten een groot probleem.

Dat zijn de uitkomsten van de Vergrijzingsmonitor 2010, een onderzoek naar de effecten van de vergrijzing op de bedrijfsvoering van organisaties in vijf sectoren: de publieke sector, financiële dienstverlening, industrie, bouw en transport. De Vergrijzingsmonitor is een onderzoek dat sinds 2007 jaarlijks uitgevoerd wordt in opdracht van Kluwer, KPMG en Randstad. Het onderzoek is uitgevoerd door MarketResponse onder 1966 mensen, overwegend in midden- en hoger management.

Volgens het onderzoek verwacht ruim 60 procent van de organisaties dat de vergrijzing in de komende jaren tot (nog meer) problemen gaat leiden. Twee jaar terug was dit nog een minderheid. In het onderwijs is de situatie nu reeds nijpend: 40% ervaart al problemen als gevolg van vergrijzing en 72% verwacht er in de komende jaren (nog meer) mee van doen te krijgen.

#### Nauwelijks op de agenda

In slechts de helft van de organisaties heeft het onderwerp in het afgelopen halfjaar bij het management team op de agenda gestaan. Ook houden nog veel organisaties (zo'n 40 procent) bij de opbouw van het personeelsbestand helemaal geen rekening met de vergrijzing. Meerjaren personeelsplannen zijn vooral in de publieke sector schaars. Slechts een kwart van de organisaties voert een proactief beleid om problemen als gevolg van de toekomstige uitstroom te voorkomen.

Gelukkig zijn er ook uitzonderingen: in de transportsector wordt met kwantitatieve scenario's gewerkt voor in-, door- en uitstroom, waarbij duidelijk wordt hoeveel personeelsleden in de toekomst nodig zijn. De industrie loopt voorop met kwalitatieve scenario's, waarbij ook nadrukkelijk wordt gekeken naar de kunde en vaardigheden die nodig (zullen) zijn in de organisatie.

#### Scheefgroei, starheid, beperkte doorstroom

Het grootste probleem van de vergrijzing is volgens 56 procent van de ondervraagden dat de balans in de organisatie wordt verstoord. Omdat medewerkers lang op dezelfde plek blijven zitten, wordt de organisatie star (zegt 52 procent) en te weinig flexibel om in te spelen op veranderende omstandigheden in de markt. Doordat medewerkers lang dezelfde positie behouden, komt ook de doorstroom en interne mobiliteit in gevaar, vindt nog eens 49 procent: de organisatie groeit scheef en wordt stroperig. Daarnaast wordt de beperkte bereidheid tot veranderen (48 procent) en een tekortschietende motivatie bij ouderen (45 procent) steeds meer als een probleem gezien. Opvallend is dat deze top vijf het verlies van kennis, dat de afgelopen jaren het nummer 1 probleem van vergrijzing was, van haar eerste plek heeft verdrongen.

Alleen managers in de (kennisintensieve) publieke sector zien kennisverlies anno 2010 nog als de grote bedreiging. Tweederde van de ondervraagden in deze sector verwacht problemen: door het massale vertrek van ouderen dreigt een gat in het 'geheugen' van de sector te ontstaan. Er wordt al langer gepleit voor beter kennismanagement in de publieke sector. Dat dit maar niet van de grond komt, komt volgens de respondenten doordat onvoldoende duidelijk is welke informatie bij welke medewerkers zit; daarnaast blijkt het moeilijk de kennis voor anderen te ontsluiten.

### **Inzetbaarheid vergroten? Loopbaangesprekken!**

Organisaties moeten meer doen om de inzetbaarheid van (oudere) medewerkers te vergroten, vindt een groeiend aantal managers in de publieke sector (44%) en de financiële dienstverlening (43%). Twee van de vijf managers ziet het houden van periodieke loopbaangesprekken met (oudere) werknemers als dé manier om hun inzetbaarheid te vergroten. Af en toe een goed gesprek houden over wensen en doelstellingen van medewerker en organisatie kan positief werken, net als het tijdig zoeken naar alternatieven (binnen en buiten de organisatie) voor medewerkers in een zware of belastende functies.

Ook denken veel managers – zo blijkt uit het onderzoek – dat een actiever gezondheidsbeleid de inzetbaarheid van oudere medewerkers kan verbeteren. Opvallend is dat bijna een kwart van de organisaties die aangeeft dat ze meer moeten doen om de inzetbaarheid van ouderen te vergroten, niet weet hoe ze dit aan moeten pakken.

-----

Noot voor de redactie:

In het verlengde van dit onderzoek hebben Kluwer, KPMG en Randstad een visie op vergrijzing geschreven onder de titel ‘Vergrijzing gevangen in oud denken, hoe verder?’

Deze visie is als bijlage bij dit persbericht verzonden.

Voor meer informatie kunt u contact opnemen met:

Kluwer:	Sharon Montsanto,	06 30 13 57 86	smontsanto@kluwer.nl
KPMG:	Andy Bellm,	020 656 7039	Bellm.Andy@kpmg.nl
Randstad:	Joost Ruempol,	06 15 85 44 98	<a href="mailto:joost.ruempol@nl.randstad.com">joost.ruempol@nl.randstad.com</a>

### **Over de Vergrijzingsmonitor**

De Vergrijzingsmonitor is een jaarlijks terugkerend onderzoek op initiatief van het Netwerk Organisatie & Vergrijzing. Het Netwerk is ontstaan uit een samenwerking tussen Randstad, Kluwer en KPMG. Deze partijen constateerden dat de discussie over vergrijzing zich toespitst op macro-economische zaken als de betaalbaarheid ervan voor de BV Nederland. De aspecten die daarmee onderbelicht blijven, zijn de gevolgen van vergrijzing op de bedrijfsvoering. Met behulp van de Vergrijzingsmonitor wil men hier inzicht in verkrijgen. Voor meer informatie: [www.organisatieenvergrijzing.nl](http://www.organisatieenvergrijzing.nl)

In het verlengde van dit onderzoek heeft het Netwerk een visie op vergrijzing geschreven onder de titel ‘Vergrijzing gevangen in oud denken, hoe verder?’