

Vergrijzingsmonitor 2009

Een initiatief van het Netwerk Organisatie & Vergrijzing, een samenwerkingsverband van Kluwer, KPMG en Randstad, en uitgevoerd door onderzoeksbureau MarketResponse.

Samenvatting resultaten

De gevolgen van de financiële crisis: korte termijndenken heeft de overhand

Als gevolg van de financiële crisis staat de vergrijzingsproblematiek bij veel bedrijven minder hoog op de agenda dan een jaar geleden. Vorig jaar lag de druk nog op het hebben en houden van voldoende personeel en het borgen van kennis. Directies hebben dit jaar andere prioriteiten, budgetten worden bevroren en maatregelen om problemen als gevolg van vergrijzend personeel tegen te gaan, worden uitgesteld. Bijna een kwart van de organisaties die deelnamen aan de Vergrijzingsmonitor, heeft echter nu al last van de gevolgen van vergrijzing. De publieke sector heeft het meeste last, maar is ondanks een inhaalslag nog steeds het minst ver in het nemen van maatregelen. Het verlies van kennis en capaciteiten door het vertrek van oudere medewerkers is het belangrijkste probleem. Maatregelen om kennisverlies tegen te gaan hebben echter niet in alle sectoren prioriteit.

Vergrijzing is ook in tijden van financiële crisis nog steeds een probleem, maar wordt minder gevoeld dan in 2008. Het vergrijzingsprobleem voelt in vergelijking tot vorig jaar minder urgent, toch hebben veel organisaties er nu al last van: 20 tot 25% van de deelnemende organisaties merkt gevolgen van vergrijzing. Vorig jaar maakten bedrijven zich nog druk over de opvolging van het uitstromende personeel. Mede door de financiële crisis verruimt de arbeidsmarkt en wordt het gevecht om de sollicitant nog maar beperkt gevoerd. Toch ervaart de helft van de organisaties nog problemen om aan goede mensen te komen.

De mate waarin het probleem gevoeld wordt varieert per sector. In de publieke sector heeft 27% van de organisaties te maken met problemen van vergrijzing, in de transportsector is dit 25% en in de industrie en bouw respectievelijk 22% en 19%. In de financiële dienstverlening was ook vorig jaar al minder sprake van een vergrijzingsprobleem, nu hebben financiële dienstverleners duidelijk andere zaken aan hun hoofd. Slechts 9% geeft aan problemen als gevolg van vergrijzing te ondervinden.

Naast kredietcrisis ook vergrijzing als probleem

Door de crisis is er geen geld voor de aanpak van het vergrijzingsprobleem. Vooral in de private sector worden maatregelen uitgesteld of zo veel mogelijk met gesloten beurs genomen. Bedrijven willen met minder mensen meer produceren en zijn op zoek naar mogelijkheden. De transportsector en industrie worden hard geraakt door de crisis en moeten afscheid nemen van goed personeel dat ze later weer verwachten nodig te hebben (industrie 12%, transport 16%) of voelen zich genoodzaakt arbeidstijdverkorting aan te vragen voor vaste medewerkers (industrie 19%, transport 12%).

Het vergrijzingsprobleem wordt gezien als verantwoordelijkheid van het topmanagement, maar juist zij zien vergrijzing minder vaak als probleem dat nu prioriteit heeft. Directies geven bovendien vaker dan het lijnmanagement en P&O aan dat er al beleid is. In veel organisaties is het beleid om de vergrijzingeffecten tegen te gaan echter nog niet geïmplementeerd.

Thema's van vergrijzing

De vergrijzingsproblematiek is in te delen in 6 thema's: instroom, motivatie en binding, doorstroom, personeelsopbouw, inzetbaarheid en kennis.

Kennisverlies wordt vrijwel overal als voornaamste probleem gezien, maar heeft niet in alle sectoren prioriteit. Het is vooral vakkennis die met het vertrek van oudere medewerkers verdwijnt. De publieke sector kampt daarnaast met mobiliteitsproblemen (doorstroom van medewerkers). Organisaties in de industrie, bouw en transport hebben relatief vaker een probleem met de motivatie en binding van (oudere) medewerkers.

	Totaal	Publieke Sector	Financiële dienstverlening	Industrie	Bouw	Transport
Vergrijzing is een probleem	22%	27%	9%	22%	19%	25%
instroom	28%			★2		
motivatie/binding	35%			3	3	★2
doorstroom	39%	★2	2			3
personeelsopbouw	40%	3			2	★1
inzetbaarheid	22%				☆	
kennis	55%	1	1	★1	1	

Figuur 1: de top 3 van ervaren problemen als gevolg van vergrijzing per sector

■ Top 3 van ervaren problemen in betreffende sector

★ Grootste probleem in vergelijking met andere sectoren

Wat doet men ondanks de financiële crisis om het vergrijzingsprobleem aan te pakken?

Publieke sector nog steeds een achterstand

Het vergrijzingsprobleem wordt gevoeld, maar dat betekent niet automatisch dat het probleem ook wordt aangepakt. De meeste organisaties die het probleem voelen, voeren nog geen actief beleid. De industrie- bouw- en transportsector zijn het verst in het aanpakken van het vergrijzingsprobleem, wat in die sectoren veelal is gericht op de inzetbaarheid van (oudere) medewerkers. De publieke sector is bezig aan een inhaalrace, maar heeft nog steeds een duidelijke achterstand.

Kennisoverdracht belangrijkste maatregel

Voor de industrie, bouw en financiële dienstverlening is het bevorderen van kennisoverdracht de belangrijkste maatregel om de gevolgen van vergrijzing tegen te gaan. De industrie, bouw- en transportsector zijn het verst in het realiseren van kennisoverdracht. Kennisoverdracht gebeurt in deze sectoren vooral on the job of door trainingen. Het vastleggen van kennis in systemen gebeurt in minder dan een kwart van de organisaties.

Minder middelen voor motivatie en binding van (oudere) medewerkers

Het binden en motiveren van personeel wordt als een van de meest gekozen oplossingen van het vergrijzingsprobleem genoemd. Over de hele linie is echter minder aandacht voor ontwikkeling eigen personeel. In vergelijking met 2008 beschikt het lijnmanagement gemiddeld over minder middelen voor de ontwikkeling van eigen medewerkers. P&O is sceptischer over rol van leidinggevenden in de stimulering en ontwikkeling van medewerkers dan managers zelf. In de publieke sector worden de problemen als gevolg van vergrijzing in eerste instantie tegengegaan door maatregelen om personeel te motiveren en te binden aan de organisatie. De overheid is in vergelijking tot andere branches echter nog steeds het minst doelgericht en actief in het ontwikkelen en stimuleren van eigen personeel.

Minder sturing op behoud van medewerkers

Er is ten opzichte van vorig jaar minder sturing op het behoud van (oudere) medewerkers in de industrie en financiële dienstverlening en ook de urgentie om de inzetbaarheid van oudere medewerkers te vergroten is minder groot dan vorig jaar.

Langer doorwerken is geen oplossing

Langer doorwerken wordt nog nauwelijks genoemd als oplossing voor het vergrijzingsprobleem. Ongeveer tweederde van de respondenten is op de hoogte van de invoering van de doorwerkbonus, maar het is veelal onbekend wat deze maatregel inhoudt. Minder dan een derde van de respondenten weet dat iedereen per 1 januari recht heeft om na zijn of haar 65ste jaar langer door te werken bij zijn of haar werkgever.

Mismatch in publieke sector

Opvallend is de mismatch tussen probleem en oplossing in de publieke sector. Kennisverlies wordt gezien als grootste probleem, maar men kiest in eerste instantie voor maatregelen rond het versterken van de motivatie en binding van personeel. In de publieke sector zijn organisaties zelfs minder actief bezig met het delen en behouden van kennis dan vorig jaar. 28% Geeft aan dat het bevorderen van kennisoverdracht geen prioriteit heeft.

Het initiatief

De Vergrijzingsmonitor is een jaarlijks terugkerend onderzoek op initiatief van het Netwerk Organisatie & Vergrijzing. Het Network is ontstaan uit een samenwerking van 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.

In 2007 werd de eerste Vergrijzingsmonitor uitgevoerd. De Vergrijzingsmonitor richtte zich toen volledig op de publieke sector. Om ook de problematiek buiten de overheid in kaart te brengen, wordt elk jaar een aantal sectoren aan het onderzoek toegevoegd. De Vergrijzingsmonitor 2009 richt zich op: de publieke sector, financiële dienstverlening, de industriesector, de energiesector, de bouwsector en de transportsector, deze laatste twee zijn in 2009 toegevoegd.

Over het onderzoek

Het onderzoek is opgezet en online uitgevoerd door onderzoeksbureau MarketResponse in opdracht van het Netwerk Organisatie en Vergrijzing. In totaal hebben 1843 mensen de vragenlijst ingevuld. De respondenten hebben de vragenlijst ingevuld als vertegenwoordiger van hun organisatie, het invullen duurde ongeveer 15 minuten.

De netto steekproef is als volgt verdeeld:

	aantal respondenten
Publieke sector	977
Financiële dienstverlening	229
Industrie	238
Bouw	126
Transport	53
Energie (niet apart in resultaten vermeld)	27
anders	166

De netto steekproef vormt geen afspiegeling van de totale populatie van organisaties in Nederland, maar elke sector (m.u.v. energie) is voldoende vertegenwoordigd om statistisch betrouwbare uitspraken te doen over de gehele sector.

32% van de respondenten behoort tot het hoger management, 17% is strategisch beleidsfunctionaris, 24% zit in het middelmanagement, 13% is P&O-er en 15% werkt in een andere functie.

Voor vragen over het onderzoek kunt u zich wenden tot:

Randstad	Robin van Barneveld	06 10 88 2772
KPMG	Henk Berg	06 53 86 7600
Kluwer	Hermann Buss	06 53 84 1935