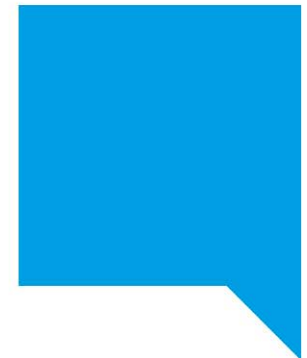




## De Limburgse arbeidsmarkt :

“Dilemma vereist loslaten “middeleeuws” denken!! “

Presentatie Jef Pleumeekers





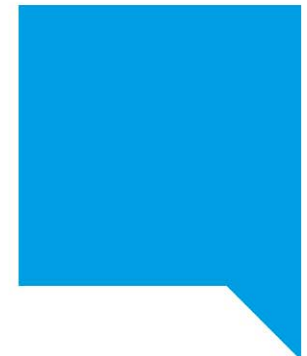
## Dilemma:

-AANTAL WERKZOEKENDEN IN LIMBURG  
BINNEN ENKELE JAREN ONGEVEER  
GELIJK AAN NIET VERVULBARE VACATURES

-PUUR GETALSMATIG OGENSCHIJNLIJK GEEN PROBLEEM

-KWALITATIEVE MISMATCH VRAAG EN AANBOD ARBEIDSMARKT:  
STRUCTUREEL TEKORT IN EEN AANTAL SECTOREN DREIGT: 35.000!!

-CA 3000 HOOGOPGELEIDE 45+ ERS (HBO—WO—WO+)  
KOMEN NIET AAN HET VWERK



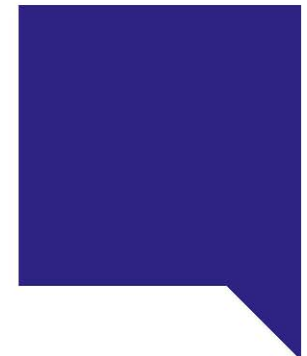


## VRAAG EN AANBOD ??????

-Begrippen “werkgever” en “werknemer” niet adequaat, gaan uit  
verkeerde rolopvatting:

WERKGEVER: “GEVEN” SUGGEREERT “AANBIEDEN” .....  
ECHTER: GEEFT NIET... MAAR VRAAGT .....ADEQUAAT  
GESCHOOLDE MENSEN

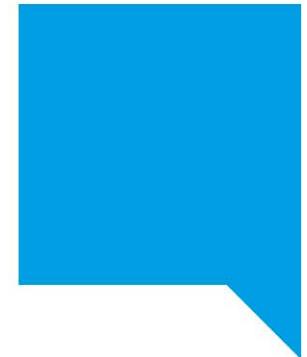
WERKNEMER: “NEMEN” SUGGEREERT “VRAGEN” .....  
ECHTER : VRAAGT NIET MAAR BIEDT ZIJN COMPETENTEIS AAN  
( MITS ADEQUAAT GESCHOOL D e.d.)





## “Middeleeuws denken” .....?!

- GROTE MACHTSVerschillen TUSSEN WERKGEVERS EN WERKNEMERS
- WERKGEVERS INVESTEREN TE WEINIG IN LEVEN LANG LEREN EN MOBILITEIT WERKNEMERS
- WERKNEMERS TE PASSIEF, TE VEEL LOOPBAAN BINNEN EEN BEDRIJF
- ARBEIDSMARKT : ALLES BEHALVE MARKTWERKING!!





## CITATEN:

- Peter Diamond, Dale Mortensen en Christopher Pissarides , Winnaars Nobelprijs Economie 2010:

“Er zijn geen mechanismen op de arbeidsmarkt die snel en adequaat inspelen op wijzigingen in omstandigheden”.

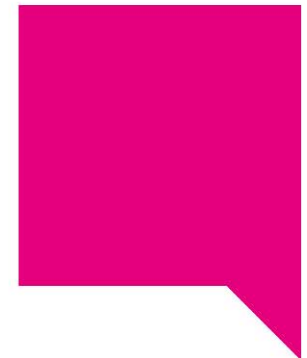
- Prof. Frits Kluitmans (OU): “Merendeel ondernemers kan niet aangeven welke competenties zij over een paar jaar nodig hebben. Als je hen vraagt meer dan een jaar vooruit te kijken haken zij af”.
- Prof. Pol Verhaeghe, in “Het einde van de psychotherapie“: “De moderne mens vraagt niet beter dan een makkelijk antwoord, waarbij men noch het eigen aandeel hoeft te erkennen, noch zelf een inspanning hoeft te leveren om er iets aan te doen”.





## Werkgevers én werknemers in gebreke...

- ▶ Werkgevers: 80% van opleidingsbudgetten worden besteed aan 40-
- ▶ Werknemers: Slechts 10% van 50+-ers is nog opleidingsbereid
- ▶ Ergo “Levenlang Leren” van beide kanten een holle frase!!
- ▶ Bovendien: beeldvorming werkgevers m.b.t oudere werknemer weinig onderbouwd!





## %(Zeer) sterke mate van toepassing (Bron: NIDI)

### 50 JAAR EN OUDER

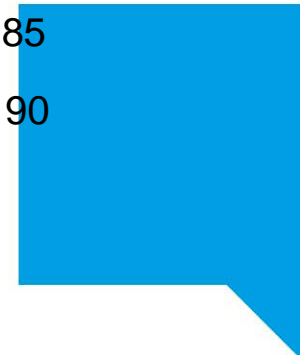
-Betrouwbaarheid : 90  
-Betrokkenheid : 85  
-Nauwkeurigheid : 80  
-Sociale vaardigheden : 75  
-Klantgerichtheid : 70

-Mentale belastbaarheid : 40  
-Creativiteit : 25  
-Flexibiliteit : 25  
-Fysieke belastbaarheid : 10  
-Vaardig nieuwe techn. : 10

### 35 JAAR EN JONGER

-Betrouwbaarheid : 40  
-Betrokkenheid : 35  
-Nauwkeurigheid : 30  
-Sociale vaardigheden : 25  
-Klantgerichtheid : 45

-Mentale belastbaarheid: 60  
-Creativiteit : 65  
-Flexibiliteit : 70  
-Fysieke belastbaarheid : 85  
-Vaardig nieuwe techn. : 90





## Vaststellingen

- ▶ Er bestaat een correlatie tussen de te lage scholingsinspanningen werkgevers ( 80% naar 40-) en lage opleidingsbereidheid 50+-ers
- ▶ Het probleem “oudere werknemer” ontstaat vooral door te weinig scholingsinspanningen vanaf het 35<sup>e</sup>-40<sup>e</sup> jaar en ouder.
- ▶ Werknemers te lang in één baan of één positie houden leidt tot lage flexibiliteit op oudere leeftijd
- ▶ Meer scholingsinspanningen op middelbare en oudere leeftijd verhoogt creativiteit en vaardigheid met nieuwe technologieën van oudere werknemers







## Stellingen

- ▶ De wijze waarop actoren en instituties op de arbeidsmarkt operen is gebaseerd op verouderde opvattingen en waarden. De grootste probleemeigenaar daarbij zijn de werkgevers.
  
- ▶ Permanente en loopbaanlange scholing, alsmede regelmatige wisseling van baan en/of functie van werknemers, kunnen leiden tot een hogere productiviteit van oudere werknemers dan van jongere werknemers

