

# TALENTMANAGEMENT EN INZETBAARHEID OUDERE MEDEWERKERS

APG

Gerald Janssen

September 2015



- Algemene opmerkingen over het onderzoek
- De situatie bij APG Groep
- Conclusies

# 1. Algemene opmerkingen

- Het maatschappelijk belang van het onderwerp is groot.
- De “vluchtroutes” zijn afgesloten: WAO, VUT, WWZ.
- De oudere werknemer gaat de prijs van eerder stoppen nu echt zelf betalen.

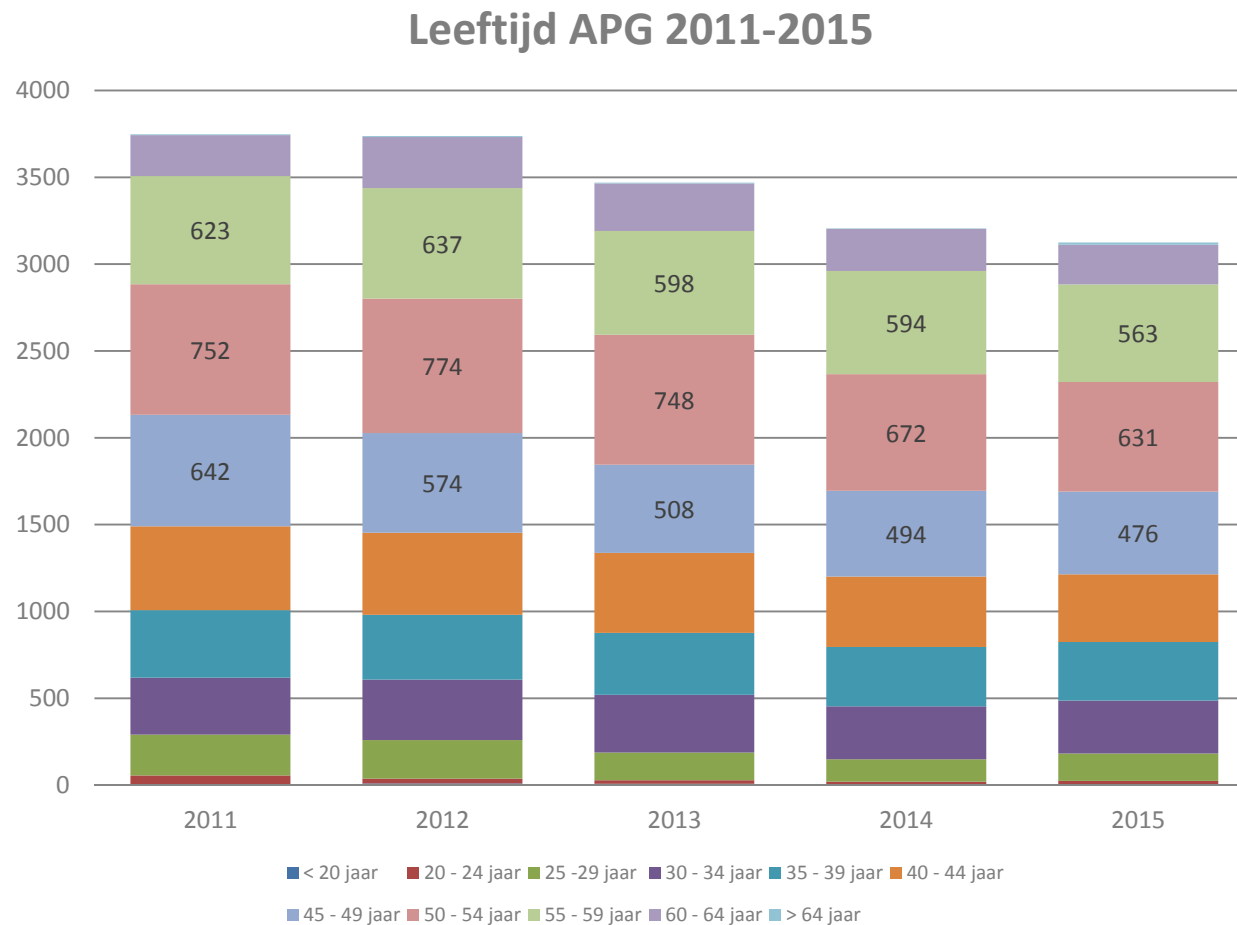
# Verskil in perspectief

- Werknemers:
  - op peil houden van de oudedagsvoorziening
  - leuk werk: arbeidsvreugde en motivatie
  - persoonlijk optimum zoeken
  - “veranderbaarheid”
- Ondernemingen:
  - niet primair gericht op het accommoderen van dit maatschappelijke vraagstuk
  - continuïteit van de onderneming
  - search (War) for Talent

# De omgeving van APG Groep

- Het pensioenlandschap in beweging
  - Inhoud van het arrangement
  - Hoge eisen aan de uitvoering
- De uitvoering in beweging
  - Technologie
  - Concurrentie

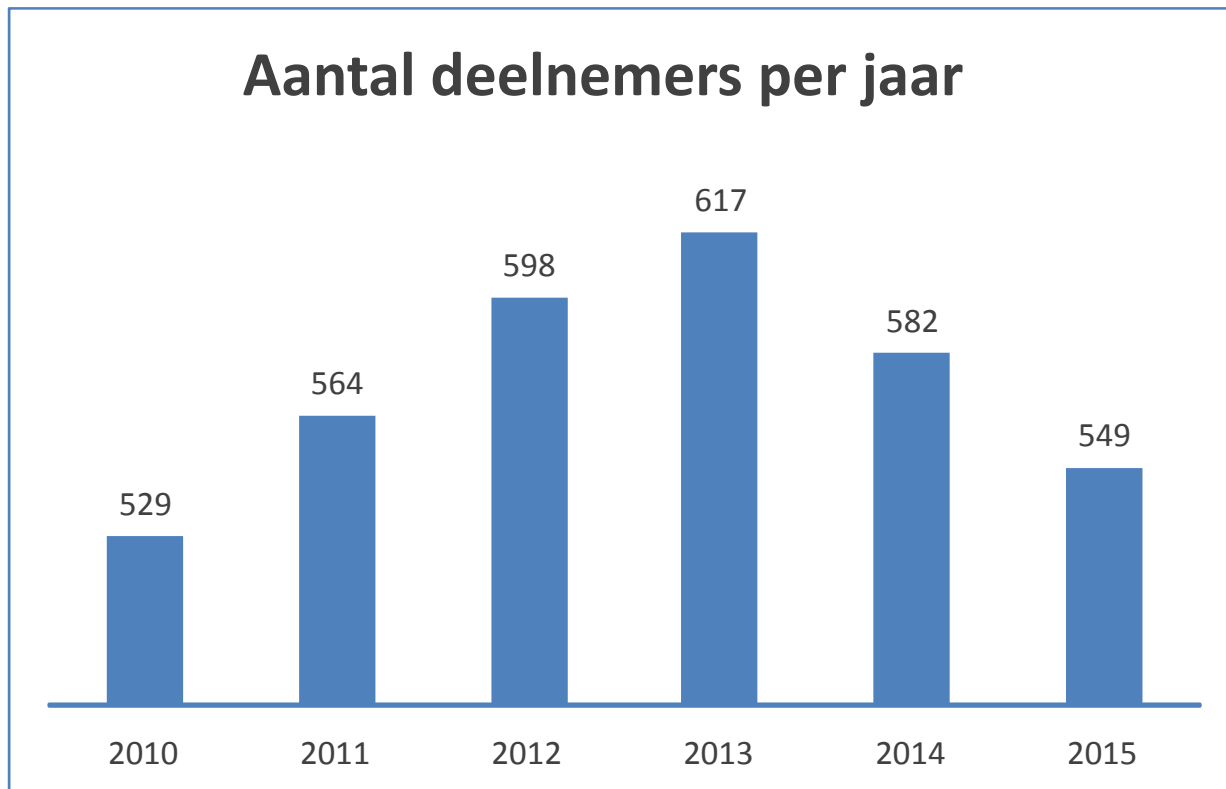
## 2. De situatie bij APG Groep



# Ontzien bij APG Groep?

- Gemiddelde leeftijd 49,9 jaar
- Seniorenverlof
- Leeftijdsafhankelijke verlofdagen

# Een populaire regeling seniorenverlof....





# Hoe bereidt APG Groep zich voor?

- Fit for the Future Programma 2012-2016
  - Uitstroom
  - Upgrading processen
  - Instroom

# Hoe bereidt APG Groep zich voor?

- Lean and mean
- Wendbaarheid processen vergroten
- Talent ontwikkeling en Recruitment
- Duurzame Inzetbaarheid vergroten
  - Een transparante HR Cyclus borgen (toegevoegde waarde als uitgangspunt)
  - Ontwikkeling van mensen; doorstroom
  - Demotie
  - DKVW

---

# DE KUNST VAN WERKEN

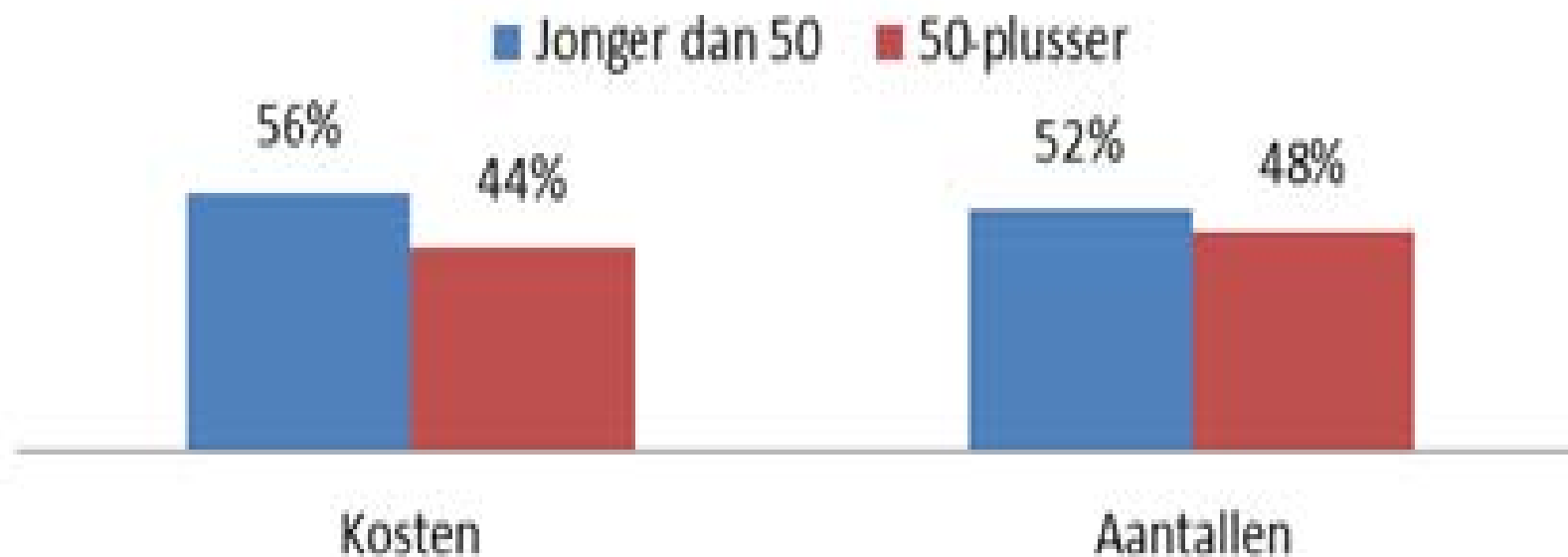
TOOLS VOOR PERSOONLIJKE ONTWIKKELING

# De Kunst van Werken

- In de cao verankerd.
- € 500 per jaar besteedbaar vanuit een gesloten box (€ of 1000,- per 2 jaar).
- Voor het hele bedrijf operationeel sinds 1 januari 2015.
- 67% gebruikt budget in 2015.
- Vakbonden en OR betrokken.



## Gebruik Duurzame Inzetbaarheid tools 50-plussers bovengemiddeld



# Conclusies

- Goed HR beleid is primair gericht op de realisering van de doelen in de bedrijfsstrategie.
- Daarin is de Search (War) for Talent dwingend (zowel in Heerlen als in Amsterdam, NY of HK).
- De gedragscompetenties “omgaan met veranderingen, technologische veranderingen, en samenwerken zijn daarin juist belangrijk en onderscheidend.
- Ontzien als het nodig is (mantelzorg en balans werk/prive).

# Conclusies

- Aandacht voor scholing wordt als stimulerend ervaren.
- The Art of Learning: leeftijdsspecifiek leren faciliteren.
- 70 – 20 – 10 geldt ook hier. Dus: er wordt veel meer geleerd dan uit de deelnamecijfers van trainingen blijkt.
- Een betere inzetbaarheid van oudere werknemers vereist een beter HR beleid! Voor oudere en jongere werknemers.