

Persbericht  
15 september 2015

## Meerderheid bedrijven bezorgd over vaardigheidskloof door pensioen van babyboomers

- 91% van de Belgische CFO's en financieel directeurs is van mening dat er mogelijk een vaardigheidskloof komt door de pensionering van de babyboomgeneratie
- 73% is bezorgd dat het vertrek van babyboomers op de arbeidsmarkt een negatieve invloed zal hebben op hun organisatie in de komende twee jaar
- De overgrote meerderheid neemt maatregelen om in te spelen op deze potentiële vaardigheidskloof
- Top 3 maatregelen die bedrijven treffen om zich hierop voor te bereiden zijn: het zoeken naar talent op senior niveau (35%), programma's voor professionele ontwikkeling (32%) en een degelijke opvolgingsplanning (28%)

**Brussel, 15 september 2015** – Volgens het [Federaal Planbureau](#) gaan de Belgen geboren tussen 1946 en 1964, de zogenaamde babyboomgeneratie, de volgende 15 jaar met pensioen. Uit onafhankelijk onderzoek van [Robert Half](#), het gespecialiseerde rekruteringsbedrijf, blijkt dat de meerderheid (91%) van de bedrijven bezorgd is dat er een mogelijke vaardigheidskloof komt binnen de onderneming door het vertrek van deze werknemersgroep op de arbeidsmarkt. Bedrijven proberen zich vandaag dan ook op verschillende manieren hierop voor te bereiden.

### Mogelijke vaardigheidskloof zorgt voor bezorgdheid

Bijna drie kwart (73%) van de Belgische CFO's en financieel directeurs is bezorgd dat de potentiële vaardigheidskloof als gevolg van de pensionering van de babyboomgeneratie in de komende twee jaar een negatieve invloed zal hebben op het bedrijf. Slechts iets meer dan 1 op 4 (27%) maakt zich *geen* zorgen over het vertrek van de babyboomers.

[Frédérique Bruggeman](#), Managing Director Robert Half Belux geeft een woordje uitleg: *“De babyboomgeneratie zal in de komende jaren in toenemende mate met pensioen gaan waardoor ondernemingen met een nakend tekort aan vaardigheden en talent dreigen geconfronteerd te worden. Babyboomers hebben doorgaans zeer uitgebreide ervaring en specifieke vaardigheden die bedrijven liefst zo lang mogelijk willen behouden. Om de expertise en de knowhow van deze waardevolle medewerkers niet verloren te laten gaan, moeten bedrijven dan ook een prioriteit maken van toekomstgericht talentmanagement.”*

### Interne en externe oplossingen

De overgrote meerderheid van de bedrijven neemt dan ook maatregelen om een potentiële vaardigheidskloof ten gevolge van de pensionering van de babyboomgeneratie tegen te gaan. Bedrijven doen in grote mate een beroep op *externe oplossingen*: meer dan een derde (35%) van de financieel verantwoordelijken geeft aan dat ze talent op senior niveau zullen aannemen ter vervanging van werknemers die op pensioen gaan. Nog eens 26% zegt daarnaast junior talent aan te werven en diens vaardigheden verder te ontwikkelen zodat ze op korte termijn maximaal kunnen worden ingezet in het bedrijf.

Bedrijven kijken ook naar *interne voorbereidingen*. Bijna een derde (32%) van de CFO's en financieel directeurs zorgt voor opleidingsprogramma's en programma's voor professionele ontwikkeling van het bestaande personeel. Om te anticiperen op pensioneringen in sleutelfuncties, ontwikkelt 28% daarnaast ook strategieën op het gebied van opvolgingsplanning. En 15% geeft aan door

mentorprogramma's en kennisoverdracht te garanderen dat zoveel mogelijk waardevolle kennis en vaardigheden in huis blijven.

**Frédérique Bruggeman** gaat verder: *“Bedrijven dienen zich maximaal voor te bereiden op het vertrek van de babyboomers op de arbeidsmarkt om een vaardigheidskloof te voorkomen. Een grondige inventaris van de kernvaardigheden die bedrijven in huis hebben en die ze zullen moeten vervangen, is een belangrijke eerste stap. Mogelijke opvolgers dienen daarom ook tijdig klaargestoomd te worden aan de hand van gerichte opleidingsprogramma's. Voor de expertise die intern niet aanwezig is, moeten bedrijven tijdig op zoek gaan naar nieuwe werknemers. Voor deze extra jobopportunities kijken bedrijven naar zowel senior als junior profielen, die met de nodige voorbereidingen maximaal kunnen worden ingezet in het bedrijf.”*

Aangezien de officiële pensioenleeftijd in België op 67 jaar staat, zullen er de komende jaren echter nog heel wat babyboomers aan het werk blijven. Bedrijven zien in dat deze generatie - dankzij hun uitgebreide ervaring en knowhow - zeer waardevol is en leveren daarom inspanningen om babyboomers aan te trekken en te behouden door hun voordelen aantrekkelijker te maken (20%) of door hun flexibele en/of parttime werkregelingen aan te bieden (14%).

*“Bedrijven leveren vandaag inspanningen om babyboomers aan te trekken en te behouden en dit omwille van hun intellectueel kapitaal en ervaring. Zo vormt ook het inzetten van senior werknemers op interim-basis een ideale manier om de kennis van de babyboomers binnen het bedrijf te houden terwijl ze tegelijk de nodige flexibiliteit krijgen. Tegelijkertijd is het belangrijk dat bedrijven ook toekomstgericht denken. Het is namelijk ook essentieel voor het succes van het bedrijf om hun knowhow tijdig over te dragen naar de overige werknemers. Om deze kennisoverdracht zo efficiënt mogelijk te laten verlopen, zullen meer bedrijven een beroep doen op interim-krachten die dit proces met de nodige expertise kunnen aanpakken”, besluit Frédérique Bruggeman.*

**Hoe bereidt uw bedrijf zich voor op deze potentiële vaardigheidskloof/gebrek aan vaardigheden?**



Bron: onafhankelijke enquête uitgevoerd in opdracht van Robert Half bij 200 Belgische CFO's en financieel directeurs - meerdere antwoorden toegestaan

## Nota aan de redactie

### Over het onderzoek

Het onderzoek is een initiatief van Robert Half en werd uitgevoerd in juni 2015 in alle anonimiteit door Market Probe, een onafhankelijk onderzoeksbureau, bij 200 CFO's en financieel directeurs over heel België. Dit onderzoek maakt deel uit van de internationale *workplace* survey, een enquête over jobtrends, talentmanagement en trends op de werkvloer.

### Over Robert Half

Robert Half, dat tot de S&P 500 behoort, is het eerste en grootste gespecialiseerde rekruteringsbedrijf ter wereld. Het bedrijf werd opgericht in 1948 en beschikt wereldwijd over meer dan 340 filialen waarvan 11 gelegen in België. Robert Half biedt rekruteringsoplossingen op maat voor tijdelijke, permanente en interim-managementopdrachten voor professionals gespecialiseerd in finance en accounting, financiële dienstverlening (bank- en verzekeringssector), IT, administratie en juridische materies. Robert Half staat garant voor een professionele dienstverlening en persoonlijke ondersteuning. Meer info op [roberthalf.be](http://roberthalf.be)

### Volg Robert Half via:



### Lees gerelateerde artikels op onze blog:

## Robert Half *news*



### Starters aanwerven? Houd rekening met de generatieverschillen tijdens het screeningsproces

U kunt beginnende sollicitanten echter niet op dezelfde manier screenen als mensen met meer ervaring, puur omdat starters nog geen lange trackrecord hebben. Hoe kunt u er dan voor zorgen dat u starters aanwerft die een significante bijdrage kunnen leveren aan de bedrijfsproductiviteit?



### De jeugd van vandaag: hoe 'generatie Z' aanwerven?

De digitale generatie, geboren in of na het jaar 2000, gaat binnenkort solliciteren. Wat verwacht deze groep van haar kansen op de arbeidsmarkt en hoe kunt u zich voorbereiden op de werknemers van generatie Z?



### Dé uitdaging voor CEO's in 2015: verschillende generaties begeisteren

Bij veel bedrijven wordt de werkvloer bevolkt door maar liefst vier generaties: de babyboomers, generatie X, generatie Y en generatie Z. Hoe spreekt u elke generatie aan in hun eigen taal om het beste uit uw teams te halen?

### Voor bijkomende inlichtingen:

**Lynn Reviere**

PR & Communications Manager Robert Half Benelux

E-mail: [Lynn.Reviere@roberthalf.net](mailto:Lynn.Reviere@roberthalf.net)

Tel.: 02/481.58.88

### **Hill+Knowlton Strategies**

Press Office

Maité Oreglia/Joseph Lemaire

E-mail: [maite.oreglia@hkstrategies.com](mailto:maite.oreglia@hkstrategies.com)

[joseph.lemaire@hkstrategies.com](mailto:joseph.lemaire@hkstrategies.com)

Tel.: 02/737.95.00