

PERSBERICHT

Studie toont co-sourcing als oplossing voor langere loopbanen

- **Alle vijftigplussers die aan co-sourcing doen, leren bij in nieuwe functie en zien zichzelf als toegevoegde waarde binnen nieuw bedrijf**
- **Stereotypen als zouden oudere werknemers geen bron van innovatie vormen of niet meer willen bijleren, worden doorbroken**
- **Studie toont positieve return van co-sourcing voor zowel bedrijven, medewerkers als de overheid**

Brussel, 7 november 2017 – Momenteel zijn er bijna 700.000 werkende vijftigers in Vlaanderen. Dat is meer dan een verdubbeling in vergelijking met twintig jaar geleden en evenaart zo goed als het aantal werkende dertigers. Door de verhoogde pensioenleeftijd en de hoge kost van de vergrijzing, staan organisaties voor de uitdaging om oudere werknemers langer inzetbaar en gemotiveerd te houden. Creatieve oplossingen moeten ervoor zorgen dat het werk werkbaar blijft en het gebruik van brugpensioen of het Stelsel van Werkloosheid met bedrijfsToeslag (SWT) ontmoedigen.

Een inventieve manier om het probleem van langere loopbanen aan te kaarten, is co-sourcing. Zo kunnen senior werknemers van een bedrijf ingezet worden in andere bedrijven, terwijl ze tegelijk hun contract met hun oorspronkelijke werkgever behouden. De werknemers blijven dus volledig op de loonlijst van hun oorspronkelijke werkgever staan. De bedrijven waar de werknemers tewerkgesteld worden, betalen een deel van die loonlast terug. Het verschil is voor de oorspronkelijke werkgever beduidend voordeliger dan een SWT-regeling. Het concept van co-sourcing wordt in België al langer gepromoot door het platform Experience@Work. Sinds de oprichting ervan gingen al zestig mensen aan de slag bij een nieuwe werkgever. Minister van Werk Kris Peeters is het initiatief genegen.

Co-sourcing is een win-win voor alle betrokken partijen

David Stuer en Prof. dr. Ans De Vos van de Antwerp Management School interviewden, in het kader van de SD Worx leerstoel, verscheidene deelnemers van Experience@Work. Daaruit blijkt dat co-sourcing de tevredenheid van oudere werknemers in België kan verhogen door hen een nieuwe uitdagende job te geven binnen een ander bedrijf. Alle werknemers geloven dat ze met hun competenties een toegevoegde waarde bieden in hun nieuwe organisatie. Tegelijk blijft 80% zich nog beschouwen als ambassadeur van zijn of haar oorspronkelijke werkgever. Bovendien bevestigen alle respondenten dat ze bijleren in hun nieuwe functie. Twee derde geeft aan dat dit in hun oude functie niet meer het geval was. Ook vindt drie op vier dat de nieuwe functie hen toelaat hun troeven optimaal te kunnen uitspelen. Ten slotte blijken de 'ingeleende' werknemers een bron van innovatie te kunnen vormen voor de nieuwe organisatie.

Lucien Van Dijck: *“Ik ben werknemer bij KBC en kreeg de kans om via co-sourcing bij maatwerkbedrijf De Sleutel aan de slag te gaan. Uiteraard is dit een heel andere sector, maar de nieuwe uitdaging geeft mij veel voldoening en nieuwe energie. Je zou het kunnen vergelijken met parachutespringen, maar dan met een dubbele parachute: je waagt je aan een sprong in een nieuwe organisatie, maar behoudt tegelijkertijd de zekerheid van je oude werkgever.”*

Het initiatief levert niet alleen voordelen op voor werknemers, maar ook voor bedrijven én de gehele samenleving. Bedrijven die werknemers ‘uitlenen’, kunnen via co-sourcing hun werknemers langer tevreden houden, waardoor ze minder kans lopen op een bore-out. Bovendien kunnen de ‘uitlenende’ organisaties hun jongere medewerkers doorgroeimogelijkheden bieden en de kost van het brugpensioen/SWT van oudere werknemers terugdringen. Daarnaast krijgen bedrijven die werknemers ‘inlenen’ de kans om een beroep te doen op de ervaring van de oudere werknemers voor de kost van een junior profiel.

Inge Janssens, Managing Director bij Experience@Work: *“Co-sourcing zorgt ervoor dat de loonbarrière voor oudere werknemers wegvalt. Dit is heel belangrijk, aangezien de vijftigplussers in de gesprekken aangaven niet te willen inbinden op vlak van hun loonpakket.”*

Voor de samenleving is het tot slot ook erg waardevol dat de ervaring van de oudere werknemers niet verloren gaat en dat ze langer aan de slag kunnen blijven. De resultaten van een studie van HazelHeartwood tonen de positieve *Social Return on Investment* (1.93) van het project. Dat wil zeggen dat co-sourcing voor elke geïnvesteerde euro een tegenwaarde van 1,93 euro genereert voor alle stakeholders: betrokken bedrijven, medewerkers en overheid, bijvoorbeeld door de vermindering van het aantal langdurig zieken.

Experience@Work helpt bedrijven co-sourcen in België

Experience@Work is een goed voorbeeld van een co-sourcing platform dat de eindloopbaan van werknemers kan verbeteren. Het werd in 2015 als experiment opgericht door HazelHeartwood, KBC, Proximus en AXA, met ondersteuning van SD Worx, VDAB en The Shift. Werknemers kunnen zo hun competenties en ervaring tot aan hun pensioenleeftijd inzetten bij verschillende werkgevers, terwijl ze hun contract met hun oorspronkelijke werkgever behouden. Intussen zijn al elf werkgevers aangesloten op het platform. Zestig mensen zijn via Experience@Work aan de slag in een nieuwe organisatie. Tot nog toe gaat het vooral over bedrijven in de non-profit sector, maar ook andere organisaties kunnen zich opgeven om op die manier ervaren medewerkers voor een haalbaar bedrag binnen te halen.

Bijlage : het volledige rapport van de studie van David Stuer en Prof. dr. Ans De Vos

Deze resultaten worden voorgesteld op vrijdagmorgen, 10 november vanaf 8.30 u. in de Proximus Lounge in Evere. Toegang is gratis, inschrijven verplicht, [via deze website](#).

[Meer informatie?](#)

Inge Janssens, Managing Director Experience@Work
M +32 (0)478 20 79 58
Mail inge.janssens@experienceatwork.be
<http://experienceatwork.be>