

Co-sourcing is oplossing voor langere loopbanen

Veerle Van Beeck - 7 november 2017 - TALENT DEVELOPMENT



Alle vijftigplussers die aan co-sourcing doen, leren bij in en nieuwe functie en zien zichzelf als toegevoegde waarde binnen hun nieuw bedrijf. Zo blijkt uit een studie van SD Worx.

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 het werk werkbaar houden en het gebruik van brugpensioenen of het Stelsel van Werkloosheid met bedrijfsToeslag (SWT) ontmoedigen.

Ingezet in ander bedrijf

Een inventieve manier om het probleem van langere loopbanen aan te kaarten, is co-sourcing. Senior werknemers van een bedrijf worden ingezet in andere bedrijven, terwijl ze tegelijk hun contract met hun oorspronkelijke werkgever behouden. 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.

Toegevoegde waarde

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 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 procent zich nog beschouwen als ambassadeur van zijn of haar oorspronkelijke werkgever.

Alle respondenten bevestigen bovendien 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 de vier dat de nieuwe functie hen toelaat hun troeven optimaal uit te spelen. Ten slotte blijken de 'ingeleende' werknemers een bron van innovatie te kunnen vormen voor de nieuwe organisatie.

Win-win

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.

Voor de samenleving is het 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.