

De toekomst van werk: afscheid van het human resources management

WELKOM P & O !

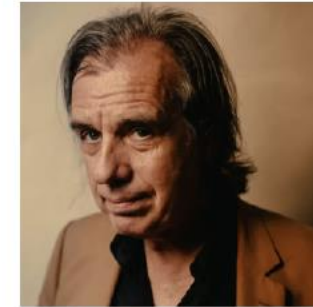
Prof. dr. Geert Van Hootegeem
Centre for Sociological Research, KU Leuven

Antwerpen, 23 oktober 2025



Dirk De Wachter

PSYCHIATER

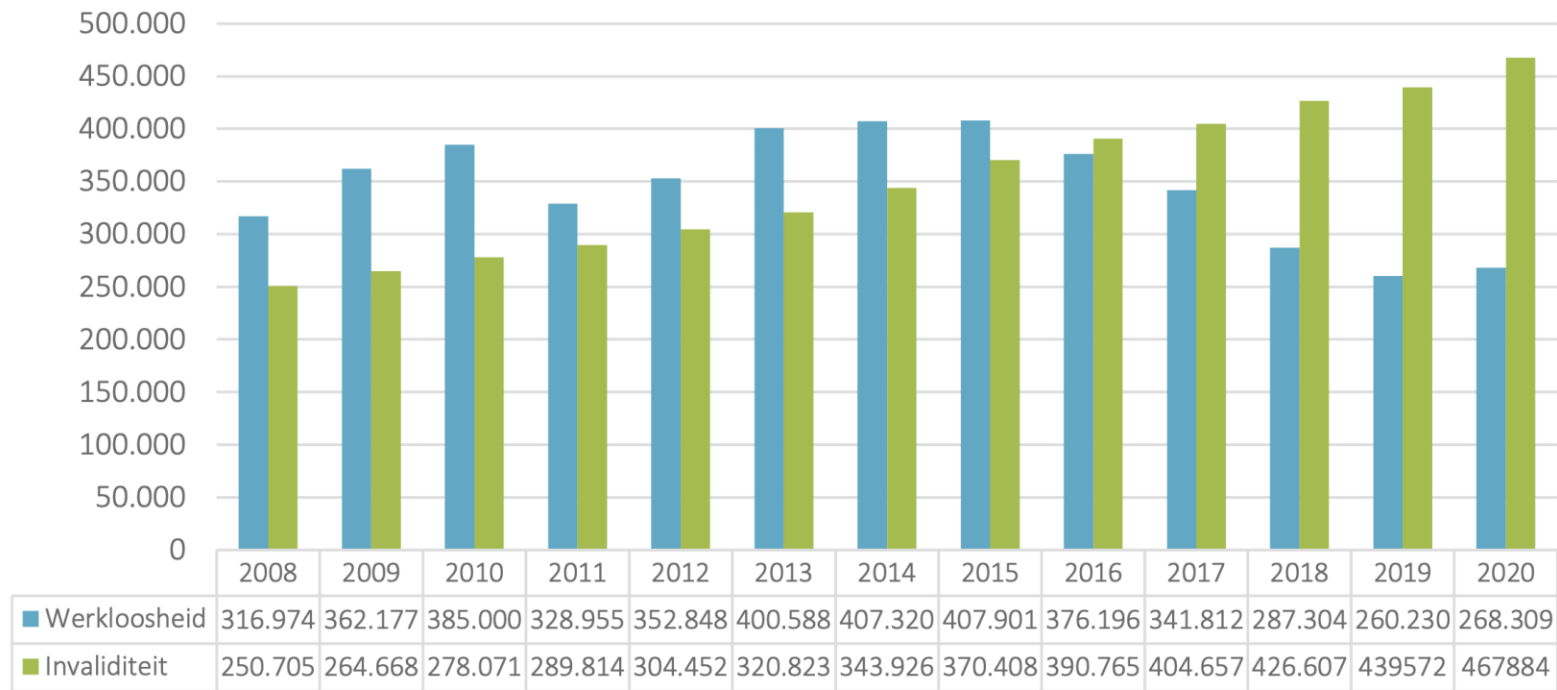


© Wouter Van Vooren

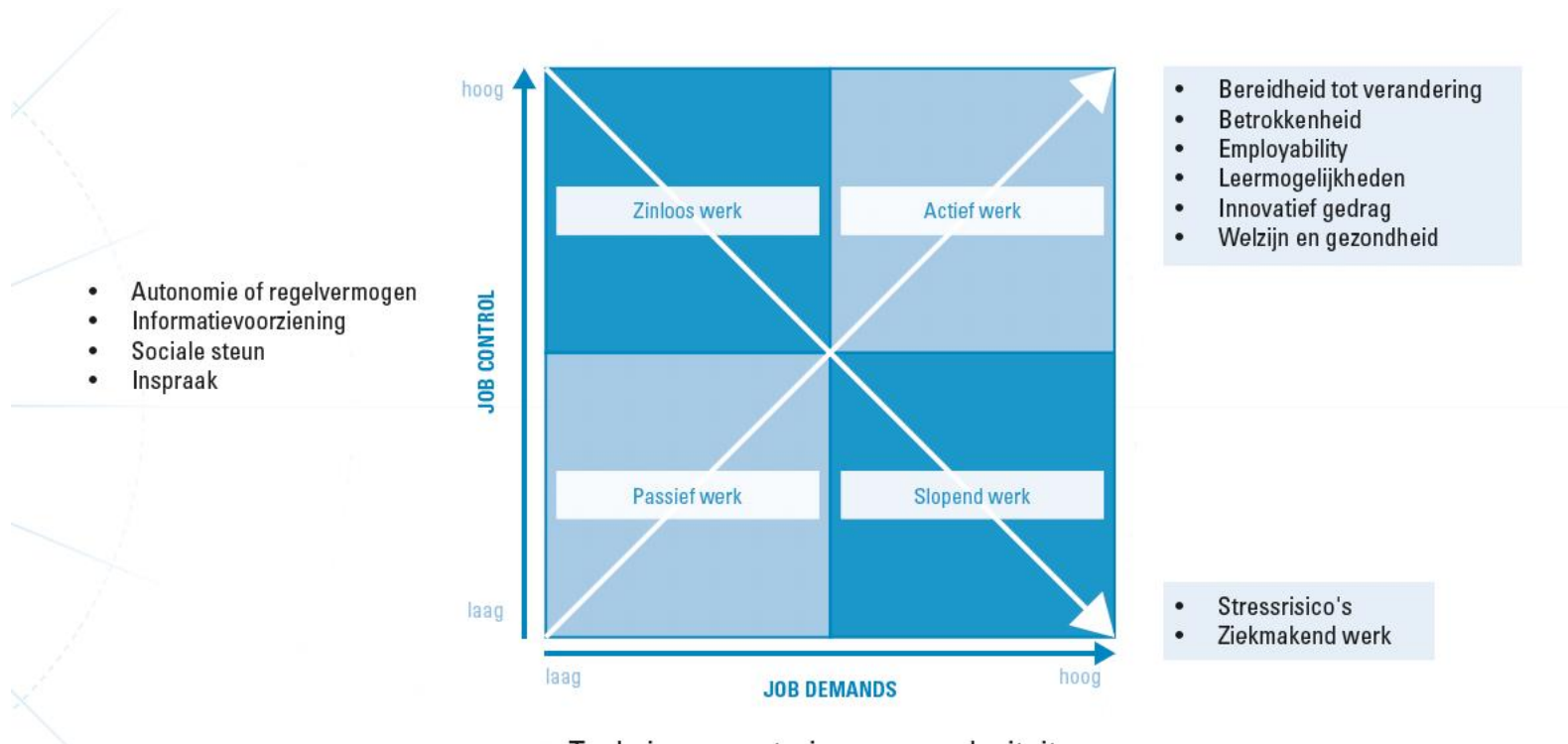
‘Volgens mij ligt de oplossing niet in minder werken. Wel in anders werken’

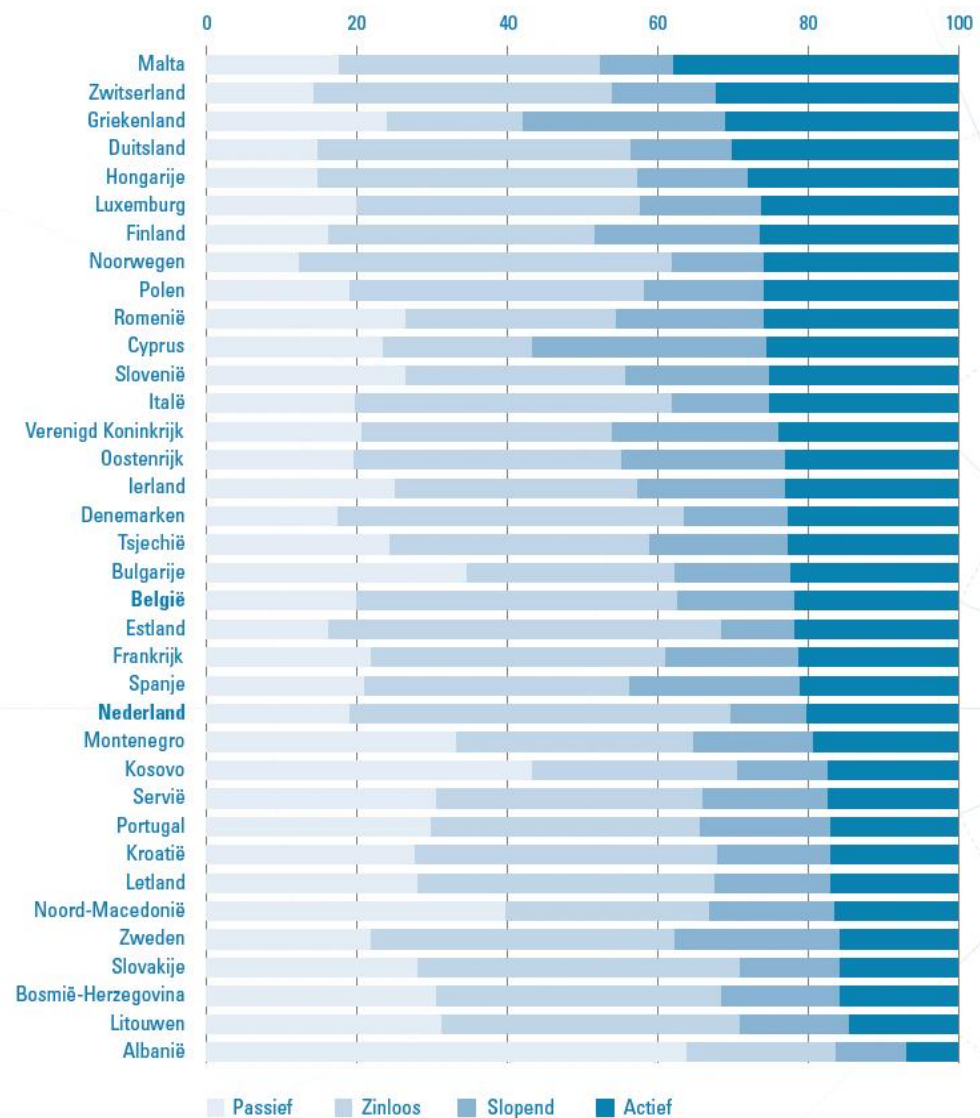
‘Niets tegen mindfulness, maar de oplossing mag niet alleen bij het individu liggen’: Dirk De Wachter en andere experts over de ‘hypernerveuze samenleving’

Figuur 5. Evolutie van het aantal langdurig arbeidsongeschikten en werklozen tussen 2008 en 2020 in België



Bron: IDEA Consult op basis van RIZIV-data en gegevens van Steunpunt WSE



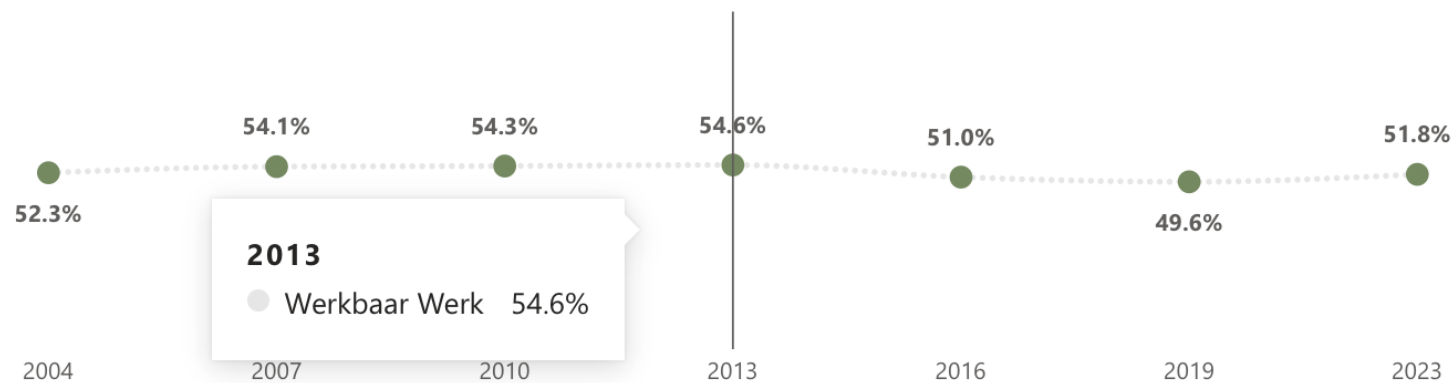


Report Section

51.8%

van de werknemers heeft
**geen werkbaarheids-
knelpunten**
in 2023

EVOLUTIE VAN WERKBAAR WERK



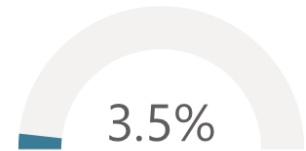
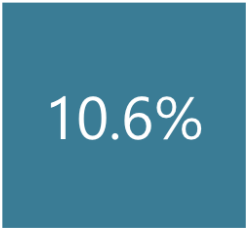
WERKBAAR WERK & VERLOOPINTENTIE, ZIEKTE EN HAALBAAR PENSIOEN

bij werknemers in Vlaanderen in 2023

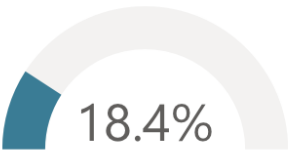


VERLOOPINTENTIE

regelmatig overwogen om van job te veranderen



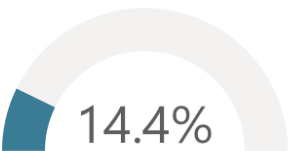
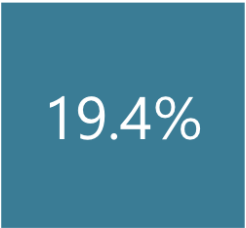
verloopintentie
zonder werkbaarheids-
knelpunten



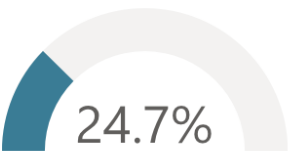
verloopintentie
met werkbaarheids-
knelpunten

PROBLEMATISCH ABSENTEÏSME

langdurig of frequent afwezig door ziekte of ongeval



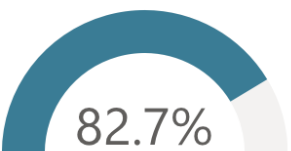
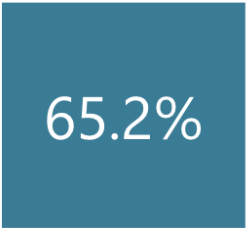
langdurig ziek
zonder werkbaarheids-
knelpunten



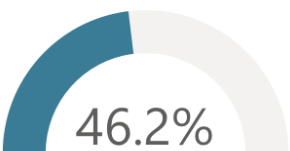
langdurig ziek
met werkbaarheids-
knelpunten

HAALBAAR PENSIOEN

werken tot aan pensioen is haalbaar
volgens 40-plussers

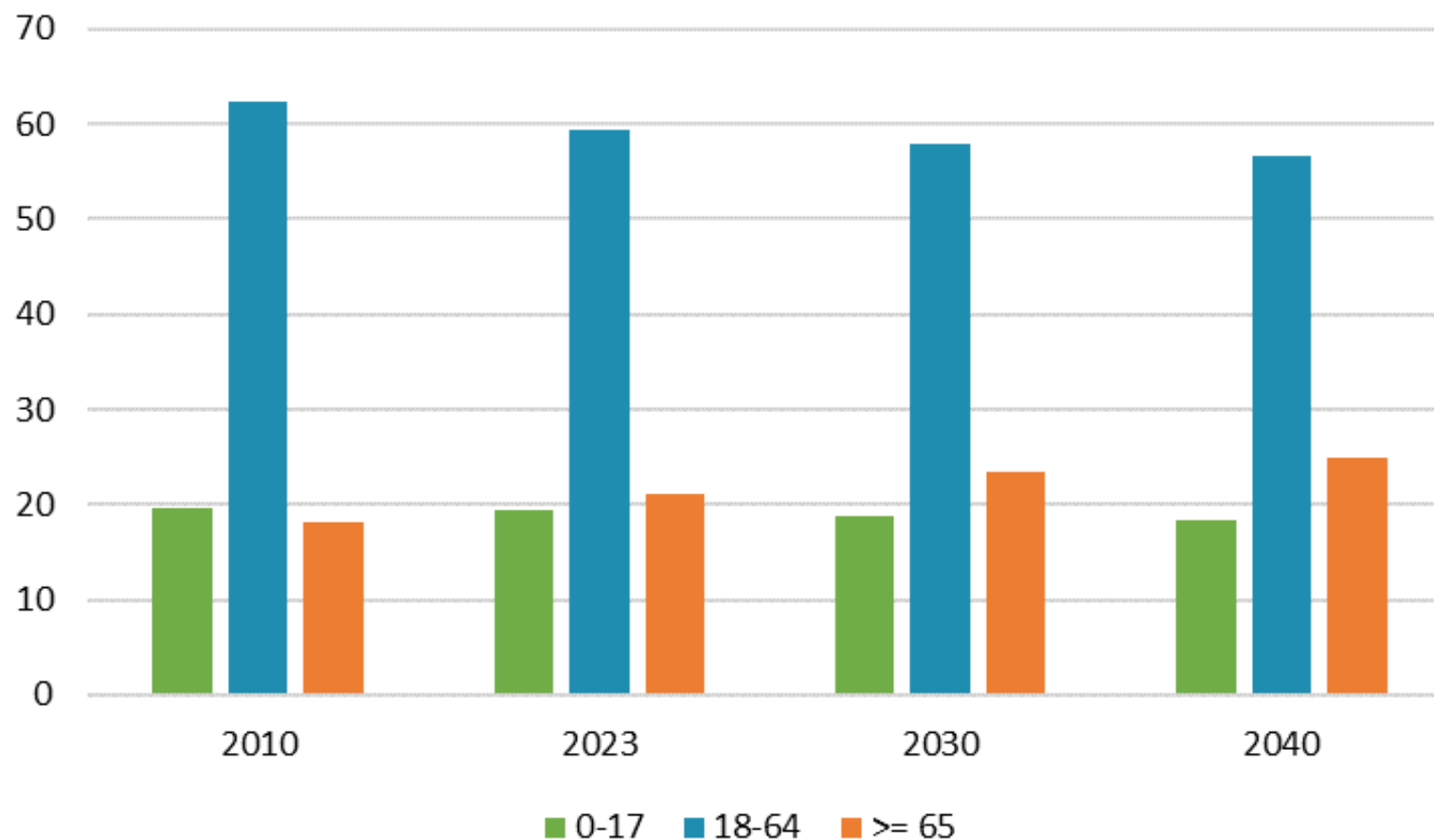


haalbaar pensioen
zonder werkbaarheids-
knelpunten



haalbaar pensioen
met werkbaarheids-
knelpunten

Evolution of the population



Source: Van Hootehem, G. & Eijckmans, J. Statistics Flanders, 2024

Evolution of the population (2)



-8,9%

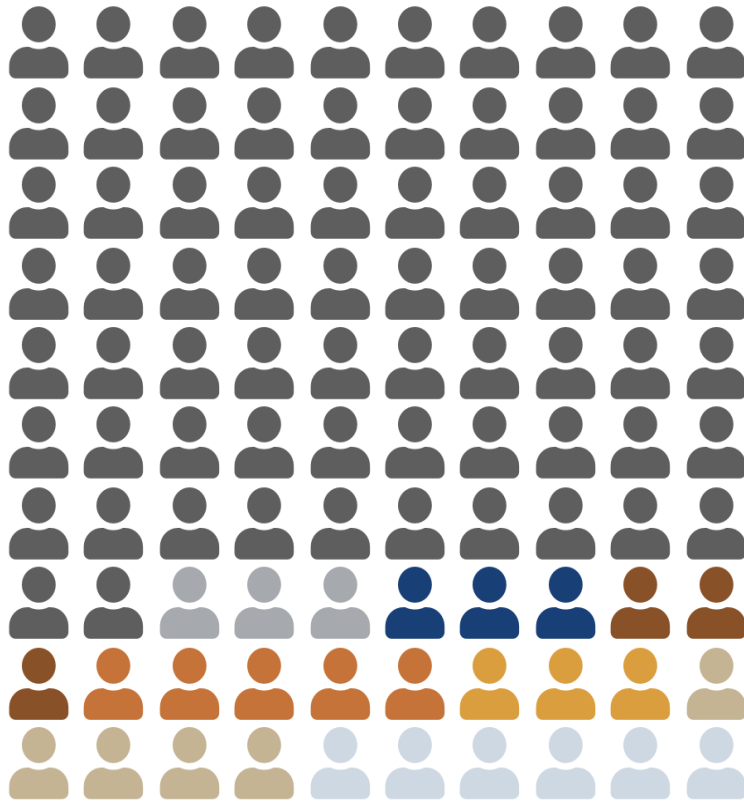
By 2040, the population aged between 18 and 64 years will have decreased by 8,9%, compared to 2010



+37,2%

The population aged 65 and over is expected to have increased by 37,2% over the course of 30 years

Arbeidspotentieel in de bevolking

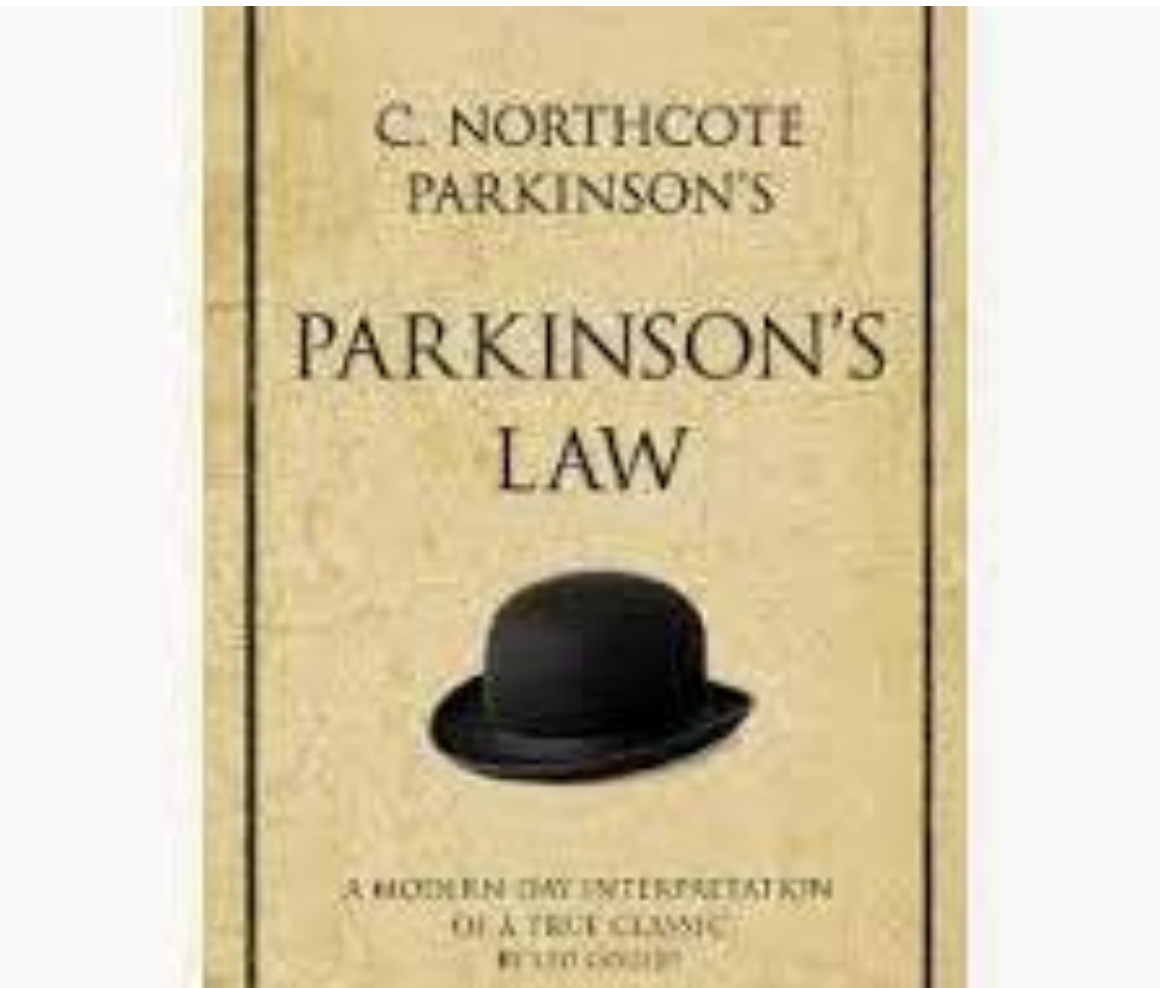


100

- Werkend: 72
- Ondertewerkstelling: 3
- Actieve werklozen: 3
- Niet-actieve werklozen: 3
- Niet-actieve arbeidsongeschikten: 5
- Niet actieve Huisvrouwen, -mannen: 3
- Studenten: 5
- Gepensioneerden: 6

WAT TWEE BABYBOOMS DEDEN MET:
ONZE MANIER VAN ORGANISEREN
&
HET HUMAN RESOURCES MANAGEMENT?
(BTW: en de technologie NIET)

De wet van Parkinson



DE HOEVEELHEID
TIJD DIE NODIG IS
VOOR EEN TAAK

=

DE BESCHIKBARE
HOEVEELHEID TIJD

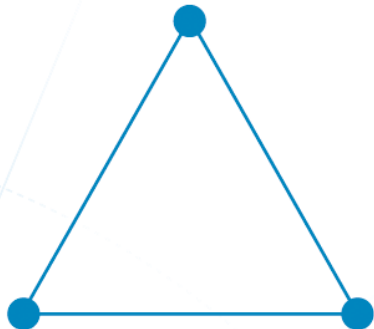
VAN DE WIEG TOT HET GRAF:

LANG LEVE DE
PROFESSIONAL

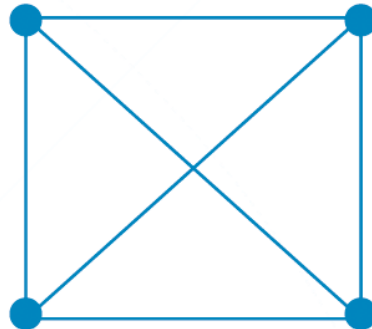
SPECIALISATIE
=
SCHAARSTE ORGANISEREN

EN INTERSECTIES NEGEREN

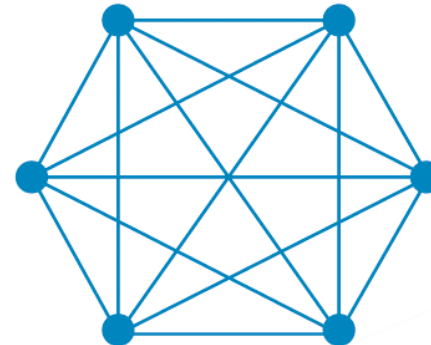
De wet van Brooks



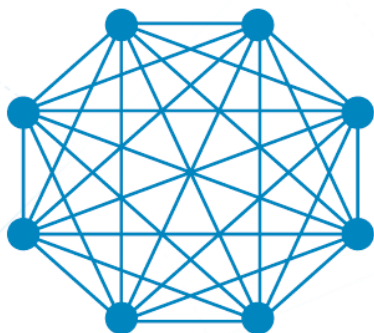
3 leden, 3 lijnen



4 leden, 6 lijnen



6 leden, 15 lijnen



8 leden, 28 lijnen



10 leden, 45 lijnen



12 leden, 66 lijnen

Wat is efficient?



**DE FUNCTIE IS DE CONSTATE,
DE WERKNEMER DE VARIABELE,**

DRAAI DAT OM MET HET CAP-MODEL



- DENKEN IN:

COMPETENTIES (*kunnen*)

AUTORISATIES (*mogen*)

PREFERENTIES (*willen*)

HRM moet zichzelf heruitvinden door:

Strategisch P & O

te worden!

Vooruitblik



Anders Organiseren als het nieuwe arbeidsmarktnormaal



De groepstaak als kleinste organisatie-unit



De werknemer is de constante, de functie/job de variabele



Job crafting in terms of the CAP-model

Competences
Authorisations
Preferences



De werknemer wordt de nieuwe baas



Organisaties gebouwd om Polymorfe relaties



Human Resources Management op nieuwe paden



Eindelijk strategisch ...



