

NN start met 'Langer Leven' een burgerparticipatie op en onderzoekt met de Belgen of ze klaar zijn voor een lang(er) leven. Voorstudie toont aan dat er nog werk aan de winkel is.

Langer werken, enkel haalbaar met masterdiploma?



Over het Langer Leven onderzoek

Via een grootschalig burgeronderzoek, bestudeert levensverzekeraar NN in welke mate de Belgen en de maatschappij waarin we vandaag leven klaar zijn voor een langer leven. De voorstudie, opgezet door het onafhankelijke onderzoeksbureau Indiville in opdracht van NN, werd online afgenomen bij 1564 Belgen tussen 22 april en 20 mei 2020. De onderzoekspopulatie bestaat uit 18 tot 79-jarigen en is representatief voor België. De maximale foutenmarge bedraagt 2,5%.

Deze voorstudie is het startpunt van een **grotere bevraging** die tussen september 2020 en december 2020 zal gevoerd worden bij de Belg. De eerste resultaten leggen alvast heel wat **uitdagingen** bloot, maar bieden ook inspiratie en **opportunities**.

Jobplezier essentieel om langer te willen werken.

Wie een volledig pensioen ambieert, zal 45 jaar moeten werken. We zullen dus met z'n allen langer actief blijven. Maar dit is niet voor iedereen vanzelfsprekend. Specifieke job karakteristieken bepalen of we onze job al dan niet lang(er) willen uitvoeren. Dat blijkt uit een onderzoek rond 'Langer Leven' gevoerd bij 1500 Belgen door het onafhankelijke onderzoeksbureau Indiville, in opdracht van levensverzekeraar NN. Wie een routineuze job heeft of weinig sociale contacten heeft in zijn job, wil liever niet langer werken. Er wordt ook een verschil opgemeten tussen hoog- en laagopgeleiden en de coronacrisis maakt deze discrepantie nog groter. Wie zijn job daarentegen graag doet, is wél klaar voor een langere loopbaan.

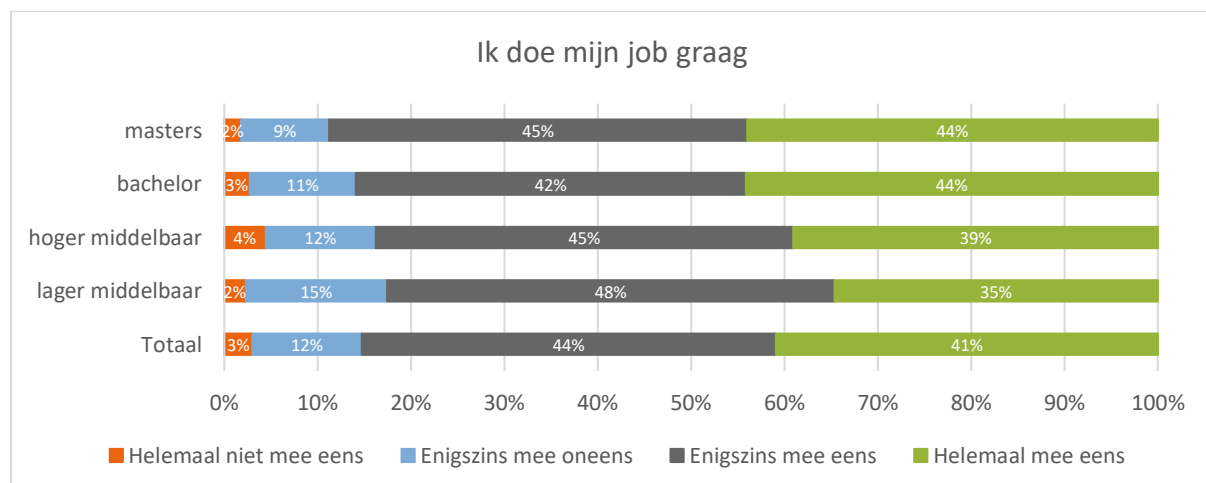
Wie zijn job graag doet, is bereid om langer te werken

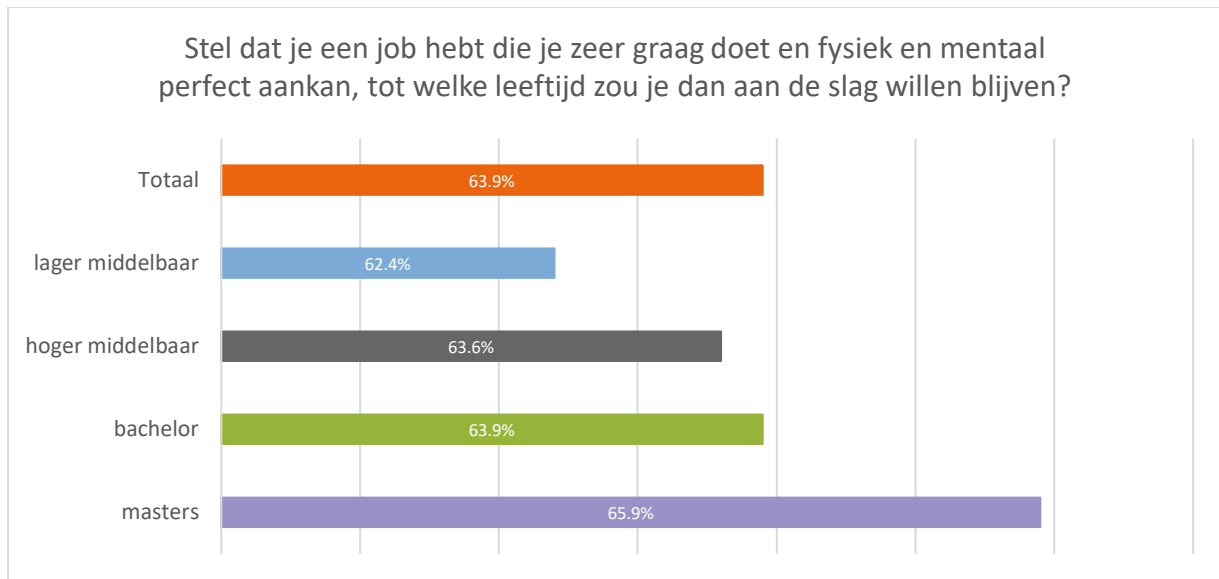
In 2030 zal de wettelijke pensioenleeftijd al op 67 jaar liggen. Willen we op een gelukkige en haalbare manier langer actief blijven, moeten beleidsmakers en werkgevers waken over de *drivers* van geluk op de werkvloer. Want wie zijn job graag doet, wil minder snel op pensioen dan wie zijn job niet graag doet. Uit het onderzoek blijkt dat wie aangeeft zijn job graag te doen, in goede gezondheid wil blijven werken tot 64,4 jaar. Wie zijn job daarentegen niet graag doet stopt er liever mee op 60,7 jaar.

Groot verschil tussen hoog- en laagopgeleiden

Hoogopgeleiden doen hun job over het algemeen graag. Gemiddeld geeft 44% van de respondenten met aan master aan zijn job zeer graag te doen en willen ze tot 65,9 jaar actief blijven op voorwaarde dat ze de job fysiek en mentaal nog aankunnen.

Laagopgeleiden hebben het over het algemeen moeilijker en doen ze hun job minder graag. 35% van de respondenten die zijn lager middelbaar afwerkte, geeft aan zijn job graag te doen, dat is bijna 10% minder dan hoogopgeleiden. Zij willen tot 62,4 jaar een job uitoefenen die ze fysiek en mentaal aankunnen. Dat is drie jaar minder lang dan iemand met een masterdiploma.





“Hoogopgeleiden veranderen gemiddeld gezien net iets vaker van job dan kortgeschoolden. In grote bedrijven groeien ze gemakkelijker door of ze veranderen van werkgever. Ze treden dus vaker uit hun comfort zone en leren daardoor gaandeweg vlotter hoe ze opnieuw kunnen starten. Tijdens hun pensioen als zelfstandige starten of specialiseren in iets, is voor hen een minder grote stap. Kortgeschoolden hebben soms een ander type job waarin doorgroeien niet altijd mogelijk is, maar ze kunnen door ervaring wel groeien in hun huidige job en echte vakmensen worden. Anderzijds kan het ook zijn dat mensen met een repetitieve job dit gedurende hun loopbaan graag doen, maar aan hun pensioen echt wel vinden dat het genoeg is geweest. Dat maakt dat zij geen reden zullen zien om langer te werken dan nodig,” verklaart **Martine Geers, Expert-coördinator Ontwikkeling Dienstverlening Centrale Diensten bij VDAB**, het verschil tussen respondenten met een masterdiploma en een diploma lager middelbaar.

“Hoogopgeleiden treden vaker uit hun comfort zone en leren daardoor hoe ze vlotter opnieuw kunnen starten. Tijdens hun pensioen als zelfstandige starten of specialiseren in iets, is voor hen een minder grote stap. Kortgeschoolden hebben soms een ander type job waarin doorgroeien niet altijd mogelijk is, maar ze kunnen door ervaring wel groeien in hun huidige job en echte vakmensen worden.” – Martine Geers, VDAB

Jobtype heeft invloed op de zin in langer werken

Educatie en opleidingsniveau zijn bepalende factoren voor de job die we later uitvoeren, maar zijn zeker niet allesbepalend. Doorheen onze loopbaan veranderen we van job of krijgt onze bestaande job een volledig nieuwe invulling. De competenties die we doorheen dit traject verwerven, hebben ook een invloed op de mate waarin we langer willen werken.

Wie zelfstandig is, is het meest enthousiast over langer werken. Zelfstandigen zijn bereid om tot hun 66^{ste} te werken indien ze de job mentaal en fysiek aankunnen. Dit is meer dan 4,5 jaar verschil met arbeiders, die er op 61,7 jaar mee willen stoppen.

Routine kan hierin een verklarende factor zijn. Hoe meer routine we ervaren in onze job, hoe eerder we willen stoppen met werken. Wie geen routine job heeft wil in goede gezondheid werken tot 65,7 jaar. Bij wie een uitgesproken routine job heeft, daalt deze leeftijd naar 62 jaar.

Ook het aantal sociale contacten die we hebben tijdens onze job speelt een rol. Mensen met een breed en divers professioneel netwerk willen blijven werken tot 65,8 jaar, dat is 3,6 jaar langer dan de tegenovergestelde groep.

Wie wil het langste werken?	Wie wil het minst lang werken?
<ul style="list-style-type: none"> • Zelfstandigen – 66 jaar • Mensen met een masterdiploma – 65,9 jaar • Mensen met een job zonder routine – 65,7 jaar • Mensen met een breed en divers professioneel netwerk – 65,8 jaar 	<ul style="list-style-type: none"> • Mensen die hun job niet graag doen – 60,7 jaar • Arbeiders – 61,7 jaar • Mensen met een job met veel routine – 62 jaar • Mensen zonder een breed en divers professioneel netwerk – 62,2 jaar

Willen we de Belgen stimuleren om langer te werken moeten we er dus in eerste instantie voor zorgen dat:

1. ze hun job graag doen, hiervoor moeten we vooral werken aan de drivers van werkgeeluk: autonomie op de werkvloer, een goede work-life balance, en persoonlijke groei.
2. we gevarieerde jobs kunnen aanbieden. Routine blijkt nefast te zijn om langer te willen werken.

Wat kan je als individu vandaag al doen? Martine Geers, Expert-coördinator Ontwikkeling Dienstverlening Centrale Diensten bij VDAB, legt uit wat we vandaag al kunnen ondernemen om ons voor te bereiden op een langere loopbaan.

1. **Weten waar je naartoe wil = weten waar je staat.** Evalueer wat de gap is tussen jou en de arbeidsmarkt. Zo kan je gericht bijscholen en kennis verwerven.
2. Er bestaan vele **oriënteringstools** die je inspiratie bieden en je kwaliteiten naar boven halen. Test er eens eentje uit: vdab.be/welke-job-past-bij-me.
3. **Staar je zeker niet blind op je diploma.** Dit is je startpunt maar je verwerft meer competenties door je ervaring.

4. **Sta open voor verandering.** In je vrije tijd gaat dat vaak eenvoudiger, projecteer dit op je loopbaan.
5. **Staar je niet blind op je leeftijd**, ervaring is goud waard! Wees niet bang om op latere leeftijd te solliciteren, maar focus op je competenties die je doorheen de jaren hebt verworven. Ook wanneer je al die tijd een fysieke job hebt gedaan en je dit nu niet meer aankan, kan je als coach aan de slag gaan om je kennis over te brengen naar jonge generaties.

Professor en arbeidseconoom Dieter Verhaest benadrukt ook de rol van de werkgever en beleidsmakers in dit verhaal: “We moeten naar een systeem evolueren waarbij opleidingen geïntegreerd worden in de loopbaan en op de werkvloer. Mensen zullen zich sneller moeten kunnen omscholen om te wisselen van functie of om zich aan te passen aan een veranderende jobinhoud. Ze zullen moeten in staat zijn om snel en vlot om te schakelen. Het is de rol van de werkgevers om dit te stimuleren en aan beleidsmakers om een systeem te initiëren waarbij werknemers de arbeidsmarkt niet per se volledig hoeven te verlaten om een bijkomende opleiding te volgen.”

1. **Opleiden is het nieuwe recruter.** Wanneer een werkgever durft investeren in de kennis van zijn medewerkers is, verrijkt hij zijn volledige bedrijf. En daar zijn nog veel opportuniteiten te rapen!
2. Ook hier: **staar je niet blind op de leeftijd** van een sollicitant, maar kijk naar zijn kennis en ervaring. Intergenerationeel samenwerken is zo verrijkend. Seniors hebben bakken ervaring, benut die en zet ze in!
3. **Doe aan kennisborging.** Wanneer je medewerkers dan effectief op pensioen gaan, is het belangrijk dat je hen de kans geeft om hun kennis door te geven.

Waarom moeten we onze klassieke levensloop en loopbaan herevalueren?

Tussen 1990 en vandaag steeg onze levensverwachting met 5 jaar, van 76 naar 81. Onze wettelijke pensioenleeftijd daarentegen is weinig evolutief, het aantal pensioengerechtigden¹ stijgt jaarlijks exponentieel, en de verhouding actieven-gepensioneerden is compleet uit balans. In 2001 waren er in Europa net iets meer dan vier actieven per 65-plusser. Tegen 2018 daalde dit naar drie actieven en cijfers voorspellen dat er tegen 2050 nog maar twee actieven zullen zijn per 65-plusser².

Maar de logica waarop onze huidige maatschappij gebouwd is, houdt geen rekening met die stijgende levensverwachting. Daardoor vertoont de lineaire levensstructuur die we vandaag hanteren al haar eerste barsten.

Zo studeren we alsmaar langer³, waardoor we later op de arbeidsmarkt actief worden. Door de grote druk om tijdig carrière te maken stijgt het aantal burn-outs⁴, de hoge absentiegraad baart zorgen en de stigmatisering van 50-plussers op de arbeidsmarkt zorgt voor heel wat uitdagingen⁵. Omdat er meer ouderen zijn, worden de kosten van onze gezondheidszorg moeilijk beheersbaar en onze pensioenen onbetaalbaar. De coronacrisis zal deze barst alleen nog maar uitvergroten. De economie zal slabakken maar de pensioenuitgaven zullen hetzelfde blijven of zelfs toenemen⁶. Onze maatschappij kreunt onder de onhoudbaarheid van ons traditionele levenspatroon en dreigt te zwichten onder de groeiende onbetaalbaarheid ervan.

Enkele feiten over langer leven, de stijgende levensverwachting en de onevenwichtige verdeling

1. We leven langer:

- In 2019 bedroeg de levensverwachting bij de geboorte in België 81,8 jaar voor de totale bevolking, 84 jaar voor vrouwen en 79,6 jaar voor mannen. In 1990 bedroeg dit voor België 76,05⁷, dit is een stijging van 5 jaar in 28 jaar tijd.
- Volgens de conservatieve demografische vooruitzichten van het Federaal Planbureau zal de levensverwachting bij de geboorte in 2070 gemiddeld 89,7 jaar voor vrouwen en 88,1 jaar voor mannen bereiken.⁸
- 1 op de 3 kinderen die vandaag geboren worden zou al 100 jaar worden.⁹
- En deze voorspellingen houden nog geen rekening met eventuele wetenschappelijke doorbraken op vlak van gezondheid.

¹ <https://www.sfpd.fgov.be/nl/over-ons/jaarverslag-2018/fpd-in-cijfers#pensioenstatistieken>

² <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-statistical-books/-/KS-02-19-681>

³ <https://stats.oecd.org/index.aspx?queryid=79474#>

⁴ <https://www.vrt.be/vrtnws/nl/2019/04/04/iedereen-verliest-bij-burn-out-werknemer-gezin-organisatie-e/>

⁵ Uit een onderzoek van de Universiteit Gent blijkt dat de 50-plussers vooral last hebben van het stigma dat ze minder flexibel zouden zijn, en slecht met technologie kunnen omgaan:

https://users.ugent.be/~sbaert/Stigma_van_minder_flexibiliteit_en_mindere_technologische_kennis_verlagen_jobkansen_voor_50-plussers.pdf

⁶ https://www.hogeraadvanfinancien.be/sites/default/files/public/publications/hrf_vergrijzing_persmededeling_2020_07.pdf

⁷ <https://statbel.fgov.be/nl/themas/bevolking/sterfte-en-levensverwachting/sterftetafels-en-levensverwachting#news>

⁸ https://www.plan.be/uploaded/documents/202003030902490.FOR_POP1970_12071_N.pdf

⁹ Prof. Allen J. Scott, tijdens webinar juni 2020

2. Het aandeel 60+'ers in onze maatschappij zal blijven stijgen en we moeten rekening houden met een eventuele snellere stijging van dit aantal:

- Volgens het Federaal Planbureau zal het aandeel 67-plussers stijgen van 17% in 2019 tot 24% in 2070. Vanaf 2030 ligt het aandeel van de 67-plussers hoger dan dat van de min-17-jarigen.⁵
- Het aantal 100-jarigen in België is tussen 1992 en 2020 gestegen van 527 naar 1.794. Dat betekent dat in de afgelopen 28 jaar het aantal 100-jarigen gestegen is met 340%.¹⁰
- En dat terwijl we alsmaar later en minder kinderen krijgen: In 1998 kregen Belgische vrouwen gemiddeld gezien hun eerste kind op 27,3 jaar. 20 jaar later, in 2018, is dit 30,7 jaar. Het aantal geboortes in ons land daalt al zeven jaar op rij. In 2018 kreeg een vrouw gemiddeld 1,6 kinderen in België.¹¹

Een langer leven is geen utopie en de noodzaak om onze maatschappij en onze manier van leven aan deze nieuwe realiteit aan te passen is urgenter dan ooit.

“Onze huidige maatschappij en levensinrichting houdt onvoldoende rekening met een stijgende levensverwachting. We lopen op termijn dan aan tegen de onbetaalbaarheid van een verouderd systeem. Beleidsmakers moeten stilaan op lange termijn beginnen denken hoe we ons maatschappelijk model kunnen aanpassen aan de stijgende levensverwachting. Dit vergt een samenbrengen van de nodige demografische, medische, sociologische, psychologische en economische expertise om een nieuw maatschappelijk model uit te tekenen,” kadert **Prof. Dr. Wim Marneffe, docent beleidseconomie aan de UHasselt.**

¹⁰ <https://bestat.statbel.fgov.be/bestat/crosstable.xhtml?view=138e9628-d53e-410c-bd80-629842c7a542>

¹¹ <https://statbel.fgov.be/nl/themas/bevolking/geboorten-en-vruchtbaarheid#figures>

NN wil weten hoe de Belgen van een lang leven ook een gelukkig leven kunnen maken en laat via burgerparticipatie iedereen meedenken.

In een samenleving waarin we met z'n allen steeds langer leven, gelooft NN dat de barsten die onze maatschappij vandaag vertoont, weggewerkt kunnen worden door een open en flexibele visie op langer leven.

Levensverzekeraar NN roept de Belg op om mee na te denken over een lang en gelukkig leven. Dit via een grote online volksbevraging op nn.be/langerleven, die loopt tot eind december 2020. Hierbij wordt bevraagd hoe bereid de Belg is om langer te leven, welke uitdagingen hij ervaart en welke oplossingen hij hiervoor ziet met het oog op een lang én gelukkig leven. Aan de hand van open vragen kan de Belg ook suggesties meegeven.

In 2021 zullen de resultaten hiervan gedeeld worden en het wetenschappelijke discussievoer vormen voor maatschappelijke debatten tussen beleidsmakers, experts en de Belg zelf.

“Dankzij evoluties in de wetenschap, technologie en gezondheidszorg, mogen we in de toekomst ambiëren om op een zeer aangename manier langer te kunnen leven. Om dit ook op een gelukkige manier te doen zullen er bepaalde fundamentele elementen die vastgeroest zijn in onze maatschappij, zoals de verdeling studeren-werk-pensioen, moeten evolueren. De maatschappij van vandaag is gebouwd op een levensverwachting van 65 jaar. Logisch dat die barsten vertoont gezien onze levensverwachting inmiddels oploopt tot 81 jaar. Laten we dus streven naar een vernieuwende levensloop die een antwoord biedt op deze uitdagingen. Reken hierbij niet alleen op de politiek, dit is een vraagstuk waar we allemaal moeten aan meedenken: Hoe kunnen we lang en gelukkig leven en wat moeten we hiervoor anders doen? Wat is de impact op familie, sociale relaties, werken, wonen, ...” aldus **Jan Van Autreve, CEO van levensverzekeraar NN en initiatiefnemer van het Langer Leven Onderzoek.**

“De maatschappij van vandaag is gebouwd op een levensverwachting van 65 jaar. Logisch dat die barsten vertoont gezien onze levensverwachting inmiddels oploopt tot 81 jaar.”
– **Jan Van Autreve, CEO van NN**

Over NN

Een lang leven is maar waardevol als het ook een gelukkig leven is. Daarom leidt en inspireert NN als levensverzekeraar het debat rond een lang & gelukkig leven.

Sinds 2018 bouwt NN zijn expertise inzake geluk via een NN-leerstoel aan de UGent. Prof. dr. Lieven Annemans en zijn team onderzoeken wat de Belg gelukkig maakt en hoe ze samen kunnen werken aan een gelukkig leven. Sedert 2020 gaat NN een stapje verder. In een maatschappij waarin we met z'n allen langer leven, gaat NN na in welke mate de Belg en de maatschappij waarin we vandaag leven klaar zijn voor een langer leven, en hoe we van dit langer leven ook een gelukkig leven kunnen maken. NN kiest hierbij steeds voor een inclusieve aanpak waarbij experts, beleidsmakers en de Belg zelf betrokken worden.

Uiteraard heeft NN concrete oplossingen in huis om je pensioen, je vermogen en gezinsinkomen te beschermen. Maar NN kijkt verder: naast je financieel welzijn heeft NN ook oog voor je mentaal en fysiek welzijn: de drie pijlers voor een lang & gelukkig leven.

NN telt 1,6 miljoen klanten in België en behoort tot NN Group, een internationale verzekeraar en vermogensbeheerder met een uitstekende kapitaalspositie, actief in 18 landen wereldwijd. NN staat tot je dienst via hun partnernetwerk van banken en makelaars dat blijft groeien.

Voor meer informatie over NN: www.nn.be

Voor meer informatie over 'Langer Leven': nn.be/langerleven.

Perscontact

Annelore Van Herreweghe

communicatie@nn.be

0494 17 02 00

Bijlage: Biografieën

Jan Van Autreve, CEO bij NN

Hoewel Jan Van Autreve (1973) oorspronkelijk piloot, uitvinder, avonturier... wilde worden, startte deze licentiaat economie in 1997 als wetenschappelijk onderzoeker in de Vlerick Business School. Enkele jaren later ging hij aan de slag als financieel analist bij de Financieel Economische Tijd (nu: De Tijd) om vervolgens trader te worden bij KBC Securities.

Jan maakte voor het eerst kennis met de verzekeringsmarkt toen hij in 2004 Chief Investment Officer werd bij Swiss Life Belgium. Bij de fusie van Swiss Life Belgium en Delta Lloyd kreeg hij de operationele verantwoordelijkheid van het bedrijf toegewezen als Chief Operating Officer.

In 2010, stelde men hem de vraag 'of hij de nieuwe CEO van Delta Lloyd Life wilde worden'. Jan was toen 37 jaar, en vader van twee jonge kindjes. Hij aanvaardde het aanbod. Het werd één van de sleutelmomenten in zijn carrière.

5 jaar later verliet Jan Delta Lloyd Life nadat hij het liet groeien tot een top 5 levensverzekeraar in België. Op 1 juli 2016 werd hij aangesteld als CEO van NN Belgium. Hij timmerde verder aan het succes van de Belgische poot van het internationale NN Group en kreeg daarvoor het vertrouwen van Robin Spencer, toenmalig CEO International Insurance van NN Group: 'Jan heeft een solide kennis van België, zijn cultuur en de concurrentie in het verzekeringslandschap. Dankzij zijn ruime ervaring op het gebied van verzekeringen, bedrijfstransformatieskills en strategische inzicht is hij de ideale persoon om de onderneming doorheen de volgende ontwikkelingsfase te leiden.' Jan voegt daar zelf graag aan toe dat hij dat vertrouwen ook dankt aan de skills en competenties van het sterke NN-team en dat hij energie en inspiratie haalt uit mensen, samenwerking en interactie.

In 2017 nam NN Group Delta Lloyd Groep over. Ook in België bundelden beide de krachten en gingen ze verder als één bedrijf, onder de naam NN. Op 18 april 2017 werd Jan benoemd tot CEO van het gecombineerde bedrijf in België. Een bijzonder weerzien met het bedrijf waar hij amper een jaar eerder afscheid van nam. In zijn nieuwe rol staat hij in voor de succesvolle integratie van NN Belgium en Delta Lloyd Life tot één gecombineerde, sterke financiële dienstverlener in België die focust op bescherming (overlijdens- en invaliditeitsverzekeringen) en pensioenopbouw in tak23.

Samen met meer dan 600 medewerkers ambieert Jan van NN de meest persoonlijke verzekeraar van België te maken en staat er dan ook op om dat door te vertalen in een personeelsbeleid dat vertrekt vanuit respect voor de persoonlijke dromen, talenten en passies van mensen. Als zij ook binnen de kantoorwanden aan de slag kunnen met hun eigen sterktes en ambities, brengt dit zowel onderneming als medewerkers naar een hoger niveau. NN kreeg hiervoor het label 'Top Employer' toegewezen.

Jan gelooft in NN: 'Wij zijn méér dan een verzekeraar. We begrijpen onze klant en staan hem bij in zijn persoonlijk streven naar geluk dat uiteraard begint met financiële gemoedsrust.' Groot geluk schuilt voor hem in kleine dingen, zoals het avondlijke spelletje kicker met zijn gezin als vast ritueel voor het slapengaan van de kinderen; mama en dochter tegen papa en zoon. Op de vraag waar hij binnen 15 jaar wil staan, antwoordt Jan Van Autreve alsnog het volgende: 'Alles kan. Waar we terecht komen, dat zien we nog wel. Als het maar ergens is waar ik gezond en gelukkig ben en met een glimlach rondloop.'

