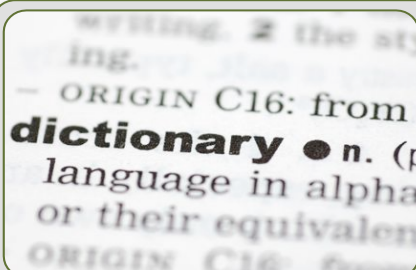


Aan de slag met: “Duurzame Inzetbaarheid”



Medewerkers zijn duurzaam inzetbaar wanneer zij gedurende hun gehele arbeidsleven op een gezonde, vitale, competente en productieve wijze werkzaam kunnen zijn. Het betreft een gezamenlijke verantwoordelijkheid voor de werkgever en de werknemer.

“Aan de slag met duurzame inzetbaarheid”

Waarom?

- Duurzame inzetbaarheid heeft betrekking op alle werknemers en is daarmee verwant aan levensfasebewust personeelsbeleid
- Duurzame inzetbaarheid is ook nauw verwant aan ouderenbeleid, employability, vitaliteit en werkvermogen
- Vaak wordt er slechts een onderwerp gekozen, b.v. verhoging van de AOW leeftijd, wat de aanzet geeft tot duurzame inzetbaarheid
- Voor een optimale inzetbaarheid is het echter van belang hier tijdig mee te starten
- Door het besteden van tijd en aandacht in de organisatie aan de inzetbaarheid van werknemers, vergroot dit de mogelijke oplossing

Complexer wordende wet en regelgeving

De verder toenemende regel- / werkdruk en de economische recessie zorgen ervoor dat met name op de afdeling financiën en de personeelsafdelingen de werkdruk toeneemt.

Dit zorgt voor een stijging in de kosten (o.a. verzuim en arbeidsongeschiktheid) maar ook dat er onvoldoende uitvoering gegeven kan worden aan wet en regelgeving en processen die hiermee gemoeid zijn.

Aan de slag!

De arbeidsmarkt verandert snel. Er komt een tijd van economisch herstel en voor het eerst in de geschiedenis zullen er minder mensen beschikbaar zijn voor het werk dan dat er is. Daarnaast neemt de complexiteit van de wet en regelgeving steeds verder toe. Tot slot wordt er steeds meer verwacht van zowel de werkgever en de werknemer. Denk aan de recente ontwikkelingen binnen de WIA, Wet BeZaVa, Participatie wet, transitievergoedingen, etc. Het einde lijkt nog niet in zicht.

Tijd om aan de slag te gaan met duurzame inzetbaarheid en krijg inzicht in:

- ✓ Inzetbaarheid van het personeel
- ✓ Personeelsbezetting
- ✓ Arbeidsomstandigheden
- ✓ Arbeidsvoorwaarden
- ✓ Verzuimkosten
- ✓ Arbeidsongeschiktheidskosten
- ✓ Gebruik van subsidie mogelijkheden

Aan de slag met: "Duurzame Inzetbaarheid"

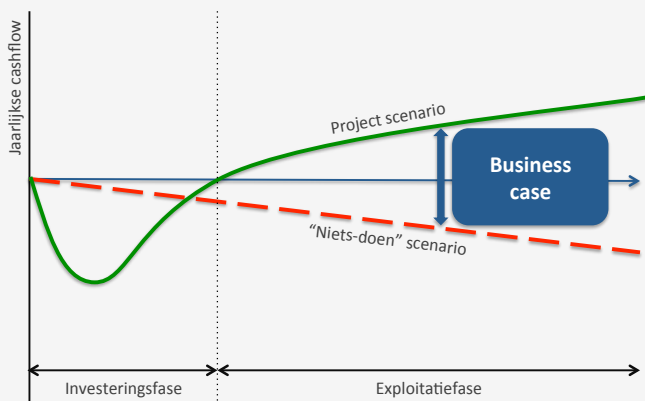
Business case

In een business case wordt het een en ander afgezet tegen een zogenaamde "niets-doen" scenario.

Een business case bestaat niet alleen uit afwegingen van kosten en opbrengsten. Van belang is om de uitkomsten en uitgangspunten die ten grondslag liggen, expliciet te benoemen.

Een business case bevat tevens een tijdshorizon, een planning, conclusies en aanbevelingen.

Figuur 1. business case



Investering

De kosten en investering welke duurzame inzetbaarheid met zich meebrengt worden op eenvoudige wijze terugverdient en levert uw organisatie geld op.

Feiten omtrent duurzame inzetbaarheid

- Sinds 2001 is het aantal 55-64 jarigen toegenomen met 510.000 en is het aantal 25-44 jarigen afgenomen met 620.000
- De gemiddelde leeftijd van de werkzame beroepsbevolking is 41,7 jaar
- Van de werknemers die zeggen hun huidige baan niet te kunnen volhouden tot hun pensioen heeft meer dan 50% niet nagedacht over ander, minder zwaar werk
- De gemiddelde uittreedleeftijd in Nederland is sinds 2006 in vijf jaar gestegen van 59 naar 63 jaar
- Het aantal 20-64 jarigen daalt tussen nu en 2040 met 700.000

Bron: Min. van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

Over Classen Consultancy

Daniël Classen (1977) is eigenaar van Classen Consultancy. Hij is gespecialiseerd in verzuim, arbeidsongeschiktheid en private inkomenszekerheid en levert dienstverlening in het steeds complexer wordende woud van wet en regelgeving.

Voor vragen neem contact op met Daniël Classen via classenconsultancy@ziggo.nl of 06-29124334

Website

<http://www.classenconsultancy.nl>

Classen Consultancy staat klaar om u een weg te wijzen in het woud van wet- en regelgeving