

# Leerboek Duurzame inzetbaarheid

## Goris Burggraaf e.v.a.

Auteurs Goris Burggraaf e.v.a.

ISBN 978-90-78440-39-0

Prijs € 52,50 incl. btw en excl. port



### Voorwoord

Overheid, werkgevers en werknemers moeten meer investeren in duurzame inzetbaarheid van werknemers om langer doorwerken te stimuleren en mogelijk te maken. Daarvoor moet er anders gekeken worden naar de loopbaan van werknemers. Er zal tijdig en méér geïnvesteerd moeten worden in bij- en omscholing van (oudere) werknemers, zodat werknemers ook later in hun carrière makkelijker van baan kunnen wisselen.

Er gaat wettelijk geregeld worden dat werkgevers én werknemers werk maken van het 'duurzaam inzetbaar' houden van werknemers. Dat kan bijvoorbeeld door werknemers standaard periodieke bij- en omscholing aan te bieden en mensen die hun werk niet meer vol dreigen te houden tijdig voor te bereiden op een andere baan, zowel binnen als buiten het eigen bedrijf. Nog meer dan tot nu toe is de noodzaak aanwezig van de inzet van belangrijke (personeels)instrumenten, zoals: **strategisch human resourcebeleid, loopbaanbeleid, competentie management, levensfasebewust personeelsbeleid, arbeidsomstandighedenbeleid, verzuimbeleid en vitaliteitbeleid c.q. gezondheidsmanagement.**

In dit leerboek komen al deze aspecten aan de orde, met daarbij mogelijke voorbeelden voor het opzetten van het daarbij behorende beleid en waarnodig verwijzingen naar naslagwerken en internetsites. De bedoeling daarbij is dat het een handzaam instrument is voor degene die zich bezig houdt met personeel en organisatie, communicatie, medezeggenschap, veiligheid en gezondheid. Is tevens een uitstekend hulpmiddel bij opleidingen.

### Inleiding

Organisaties die adequaat sturen op duurzame inzetbaarheid:

- > benutten het aanwezige talent in hun organisatie maximaal. Ze hebben betrokken en gemotiveerde medewerkers. Duurzame inzetbaarheid vertaalt zich daarnaast ook in laag verzuim en weinig mensfouten, dus in lagere kosten.

- > slagen erin ondanks economische tegenwind of krapte op de arbeidsmarkt goed personeel aan te trekken en te houden. Ze kunnen daarmee de continuïteit en de kwaliteit van de productie of dienstverlening waarborgen.
- > hebben personeel dat duurzaam inzetbaar is. Daarmee wordt de organisatie flexibel en kan bij conjuncturele voorspoed en tegenspoed adequater reageren. Het vermogen om adequaat in te spelen op veranderingen wordt daarmee voor de organisatie en de individuele medewerker vergroot.
- > ontwikkelen het talent en het werkvermogen van de medewerkers en stimuleren eigen initiatieven van medewerkers voor duurzame inzetbaarheid. Dat leidt tot groei en innovaties en bevordert de concurrentiepositie en economische slagkracht, ook in een moeilijke markt.
- > zijn minder vatbaar voor veranderingen in het economische klimaat. Investerings in duurzame inzetbaarheid lonen zowel bij economische krimp als bij groei.

**Dit leerboek biedt handvatten om in een steeds veranderende context van arbeidsorganisaties aan de slag te gaan met duurzame inzetbaarheid.**

### Inhoud

- 1 Inleiding**
  - 1.1 Duurzame inzetbaarheid
  - 1.2 De winst van duurzame inzetbaarheid
  - 1.3 Uitgangspunten
- 2 Strategisch Human Resourcebeleid**
  - 2.1 Begrip Strategisch Human Resourcebeleid
  - 2.2 Personeelsbeleid
  - 2.3 Doelstellingen personeelsbeleid
  - 2.4 De essentie van de cultuur
  - 2.5 Ontwikkelen en monitoren van het personeelsbeleid
  - 2.6 Methodiek
  - 2.7 Casestudie
  - 2.8 Ontbreken van een strategisch personeelsbeleid
  - 2.9 Bronnen
- 3 Loopbaanbeleid**
  - 3.1 Begrip loopbaanbeleid
  - 3.2 Strategisch loopbaanbeleid
  - 3.3 Ontwikkelen en monitoren van het loopbaanbeleid
  - 3.4 Richting geven en scoren met competenties
  - 3.5 Bronnen

### 4 Competentiemanagement

- 4.1 Begrip competentie management
- 4.2 De essentie: mensen en management
- 4.3 Welke competenties zijn er?
- 4.4 Ontwikkelen en implementeren van het competentie management
- 4.5 Implementatie competentie management
- 4.6 Stappenplan competentie management
- 4.7 Bronnen

### 5 Levensfasebewust personeelsbeleid

- 5.1 Begrip levensfasebewust personeelsbeleid
- 5.2 Waarom levensfasebewust personeelsbeleid
- 5.3 Employability
- 5.4 Arbeidsparticipatie
- 5.5 Arbeidsmarkt mobiliteit
- 5.6 Levensfasen
- 5.7 Wat levert levensfasebewust personeelsbeleid op?
- 5.8 Preventie door leeftijdsbewust personeelsbeleid
- 5.9 Levensfasen
- 5.10 Bronnen

### 6 Arbeidsomstandighedenbeleid

- 6.1 Begrip arbeidsomstandighedenbeleid
- 6.2 Wettelijk kader
- 6.3 Praktische uitvoering arbobeleid
- 6.4 Stappenplan voor het opzetten van arbozorg in de praktijk
- 6.5 Stappenplan voor het opzetten en invoeren van een arbozorgsysteem
- 6.6 Stappenplan risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E)
- 6.7 Toetsing risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E)
- 6.8 Inhoud van het plan van aanpak RI&E
- 6.9 Bronnen

### 7 Verzuimbeleid

- 7.1 Verzuimmanagement en -beleid
- 7.2 Verzuimfactoren
- 7.3 Invoering verzuimmanagement
- 7.4 Verzuimmanagement: 'stappenplan'
- 7.5 Model 'Voorbeelduitgangspunten verzuim- en re-integratiebeleid'
- 7.6 Bronnen

### 8 Vitaliteitbeleid c.q. gezondheidsmanagement

- 8.1 Integraal gezondheidsmanagement
- 8.2 Gezondheidsbeleid
- 8.3 Gezondheidsbeleid invoeren
- 8.4 Gezondheidsmanagement de opbrengsten
- 8.5 Bronnen

### Bijlage

Arbeidsparticipatie in Nederland

### Bestellen

Gelling Publishing  
www.gelling.nl  
Telefoon 0180 319298