

Duurzame inzetbaarheid

U wilt als werkgever graag dat uw medewerkers duurzaam inzetbaar zijn. Financiële fitheid speelt daarbij een belangrijke rol. Inzicht in financiële mogelijkheden geeft uw medewerkers meer ruimte om loopbaankeuzes te maken. Op deze pagina leest u tips voor uw medewerker en uw organisatie om de duurzame inzetbaarheid te verhogen.

Bespreek toekomstplannen met uw medewerker

Vraag tijdens de jaarlijkse personeelsgesprekken aan uw medewerker wat de plannen en wensen zijn voor de komende 5 tot 10 jaar. Bespreek ook uw verwachtingen, en hoe lang u denkt dat uw medewerker deze functie kan uitoefenen. Passen het aantal uren, de werktijden en de fysieke belasting nog bij de gezondheid en de thuissituatie van uw werknemer?

Optimale inzet

Wanneer de functie in de huidige vorm niet meer past, bespreek dan de mogelijkheden om minder uren of op andere tijden te gaan werken, of andere taken te verrichten. Bied eventueel begeleiding aan naar aangepast werk, een andere baan of een andere werkgever.

Financieel adviseur

U kunt ook een berekening en een gesprek met een financieel adviseur aanbieden. Dat geeft inzicht in de financiële mogelijkheden en gevolgen van minder of op andere uren werken of een andere baan. Beter inzicht in toekomstig inkomen en pensioen vergemakkelijkt de keuze en kan de bereidheid tot mobiliteit vergroten. U kunt ook de [bruto-netto check](#) gebruiken op de website van Loonwijzer.

Budgetcoach

Gaat uw medewerker (of zijn partner) minder verdienen? Dan kan een gesprek met een budgetcoach helpen om inkomsten en uitgaven weer in balans te krijgen. Mogelijk krijgt uw medewerker ook recht op andere of hogere toeslagen. Uw medewerker kan dit nagaan op [Bereken uw recht](#).

Zorg voor een laagdrempelig aanspreekpunt over arbeidsmobiliteit

Wijs binnen of buiten uw organisatie iemand aan waar uw medewerkers terecht kunnen met vragen over loopbaan, mobiliteit, pensioen en de gevolgen voor het huidige en toekomstige inkomen. Dat kan de HR-afdeling zijn, een externe adviseur, of collega's die zijn opgeleid tot 'pensioenambassadeur' of mobiliteitsambassadeur. Maak bekend bij wie uw medewerker terecht kan voor vragen over deze onderwerpen.

Willen uw medewerkers liever anoniem advies? Organiseer een inloopmiddag met een externe financieel planner, of vermeld op uw intranet bij welke externe financieel adviseur werknemers terecht kunnen.

Bied financieel advies aan als arbeidsvoorwaarde

Neem in de arbeidsvoorwaarden op dat medewerkers op kosten van hun werkgever (bv. via het opleidingsbudget) financieel advies kunnen krijgen, bijvoorbeeld als voorbereiding op pensioen en mobiliteit. Ook bij gebeurtenissen met grote financiële impact (zoals ziekte, scheiding, ontslag, overlijden van de partner, minder werken vanwege zorgtaken) is een gesprek met een financieel adviseur of budgetcoach nuttig. Meer grip op de financiële situatie geeft uw werknemer mentale rust. Dat helpt om geconcentreerd te kunnen werken.

Stimuleer opleiding en ontwikkeling

Laat medewerkers opleidingen of een loopbaanoriëntatietraject volgen en stel daarvoor tijd beschikbaar. Er zijn gratis online trainingen beschikbaar, een overzicht vindt u op de website van [VNO-NCW](#), de [SER](#) en op de website [Hoe werkt Nederland](#). Bij [Leerwerkloketten](#) kunnen werkgevers en werknemers terecht voor gratis advies over opleidingen en subsidies.

Op de webpagina [Leven Lang Leren](#) staan de voorzieningen die de overheid aanbiedt, zoals het Leven-lang-leren-krediet. Voor MKB-bedrijven zijn de [SLIM subsidie](#) en [mkb-idee](#) mogelijk interessant. Op de website van de [SER](#) staan meer subsidies en voorbeelden.

Stimuleer arbeidsmobiliteit

Er zijn veel mogelijkheden om de arbeidsmobiliteit te vergroten. Zo kunt u vacatures melden op intranet of per email verspreiden, interne of externe stages of meeloopdagen organiseren, detacheringen stimuleren, banenruil met een collega voorstellen (of een carousel opzetten met meerdere medewerkers), taak- en functieroulatie bevorderen, medewerkers uitwisselen met bedrijven in dezelfde sector of regio (bijvoorbeeld via het [Ace-netwerk](#)), een talentenmarkt organiseren of een projectenpool of vervangingspool instellen. Meer informatie en voorbeelden vindt u onder andere op de websites van [NLwerkdooor](#), [PW](#) en [Ace](#).

Workshops

U kunt ook workshops organiseren voor een groep medewerkers, bijvoorbeeld een loopbaancoach die sollicitatietips geeft en helpt bij het opstellen van een goed CV, of een workshop over 'hoe start ik een eigen bedrijf'.

Vorbereiding op pensioen

Uit [onderzoek](#) blijkt dat twee derde van de oudere medewerkers eerder wil stoppen met werken en dat ruim de helft in deeltijd zou willen werken. De gevolgen voor het inkomen en het pensioen zijn voor de medewerker zelf vaak moeilijk in te schatten. Om hen te helpen kunt u bijvoorbeeld [een pensioentool](#) op intranet zetten, aanbieden dat een financieel planner verschillende scenario's doorrekent, of een workshop organiseren voor een groep werknemers. Vaak blijkt dat er meer mogelijk is dan werknemers vooraf denken. Meer informatie vindt u op [onze pensioenpagina's](#).

U kunt mobiliteit en vroegpensioen ook stimuleren door op intranet of in uw bedrijfsblad inspirerende voorbeelden te noemen, van (oud)medewerkers die positief zijn over hun nieuwe situatie.

Meer maatregelen?

Via een anonieme enquête op intranet of een medewerkers tevredenheidsonderzoek kunt u polsen of er binnen uw organisatie animo is voor extra maatregelen op het gebied van arbeidsmobiliteit.

Wilt u meer tips voor duurzame inzetbaarheid uw organisatie? Kijk dan op de website [werkend leren](#) en op [20 tips voor duurzame inzetbaarheid](#).