

# Zo werkt uw organisatie aan duurzame inzetbaarheid

## Alle aandachtspunten voor een levensfasebewust beleid op een rijtje



### CHECKLIST

Publicatiedatum:  
1 maart 2023

Het is niet makkelijk om goede werknemers te vinden. Daarom is het zaak om de werknemers aan uw organisatie te binden. Voor jonge werknemers moet hun baan voldoende uitdaging en groei mogelijk zijn, oudere werknemers willen gezond hun pensioen halen. Door het voeren van een levensfasebewust personeelsbeleid houdt de werkgever de ervaring van oudere werknemers in huis, maar biedt hij jongere werknemers perspectief.

Deze toolbox loodst u langs de mogelijkheden die werkgevers hierbij hebben, van het uitvoeren van een periodiek medisch onderzoek tot het invoeren van een generatiepact.

#### Deze toolbox bestaat uit de volgende stappen:

Duurzame inzetbaarheid in een notendop	p.2
Het belang van duurzame inzetbaarheid voor uw organisatie	p.4
De balans opmaken in uw organisatie	p.5
Maatregelen voor betere vitaliteit	p.6
Levensfasebestendige arbeidsvoorwaarden	p.8

# Alle aandachtspunten voor een levensfasebewust beleid op een rijtje

Met de stijgende pensioenleeftijd en de krapte op de arbeidsmarkt is het in het belang van zowel werkgevers als werknemers om gezamenlijk het beste beentje voor te zetten om ervoor te zorgen dat werknemers van alle generaties gezond van lichaam en geest blijven.

## Duurzame inzetbaarheid voor betere balans werk-privé

In het personeelsbeleid kan de werkgever rekening houden met de specifieke omstandigheden in de verschillende levensfasen van de medewerkers. Zo blijven ze duurzaam inzetbaar. Duurzame inzetbaarheid draagt bij aan een lager verzuim. De werknemers kunnen de balans tussen werk en privé goed houden, waardoor ze langer gemotiveerd en uitgerust aan het werk blijven.

## Wat, waarom en hoe?

Deze toolbox zet alle aandachtspunten voor een levensfasebewust personeelsbeleid onder elkaar. U vindt achtereenvolgens antwoord op de vragen wat, waarom en hoe u aan de slag moet met duurzame inzetbaarheid van werknemers.

## Stap 1 Download de interactieve checklist



CHECKLIST

[Zo werkt uw organisatie aan duurzame inzetbaarheid](#)

De eerste checklist heeft u nu voor u. Hierin staan alle onderdelen van deze toolbox benoemd. U kunt de status van de te nemen stappen in deze checklist bijhouden en afvinken welke onderdelen u heeft afgerond. Dit vinkje kunt u dus vast zetten.

### Opmerkingen

## Stap 2 Duurzame inzetbaarheid in een notendop



NIEUWS

[Met leeftijdsbewust beleid werknemers gezond houden](#)

Steeds vaker lopen verschillende generaties rond op de werkvloer. Dat brengt een hoop verschillen met zich mee, maar ook nieuwe kansen. In een publicatie laat de SER zien welke dat zijn en hoe werkgevers hiervan kunnen profiteren door leeftijdsbewust beleid te ontwikkelen. U leest er meer over in dit nieuwsartikel.

### Opmerkingen



V & A

### [Wat mag er wel en niet bij duurzame inzetbaarheid?](#)

Duurzame inzetbaarheid is een belangrijk speerpunt in veel organisaties, maar ik er zijn wel regels voor speciale maatregelen in de organisatie voor ouderen. Er mag geen sprake zijn van verboden leeftijdsdiscriminatie. In deze Vraag & Antwoord leest u wat uw organisatie wel en niet mag afspreken om de arbeidsvoorwaarden en arbeidsomstandigheden af te stemmen op de leeftijd van werknemers.

### Opmerkingen



INFOGRAPHIC

### [Verschillende generaties](#)

Ook in uw team zullen medewerkers op te delen zijn in verschillende generaties. Bent u op de hoogte van hun kenmerken en voorkeuren, bijvoorbeeld op het gebied van communicatie? In deze infographic staan de bijzonderheden op een rijtje.

### Opmerkingen



V & A

### [In hoeverre moeten we de OR betrekken bij leeftijdsbewust beleid?](#)

In hoeverre is uw organisatie verplicht om de ondernemingsraad (OR) te betrekken bij ons beleid voor duurzame inzetbaarheid? Heeft de OR bijvoorbeeld instemmingsrecht? U leest het in deze Vraag & Antwoord.

## Opmerkingen

### Stap 3 Het belang van duurzame inzetbaarheid voor uw organisatie



ARTIKEL

[Gezond doorwerken tot het pensioen](#)

Met de stijgende pensioenleeftijd en de krapte op de arbeidsmarkt is het in het belang van zowel werkgevers als werknemers om gezamenlijk het beste beentje voor te zetten en gezond van lichaam en geest te blijven, ook op latere leeftijd. Maar waar te beginnen? In dit verdiepingsartikel leest u over het proces van meting en diagnose van de duurzame inzetbaarheid binnen uw organisatie.

## Opmerkingen



NIEUWS

[Risico op verzuim door slechte werk-privébalans](#)

Als werknemers op hun werk niet de ruimte en het begrip krijgen om problemen in de privésfeer op te lossen, zoeken ze naar andere mogelijkheden. Die hoeven niet per se gunstiger uit te pakken voor de werkgever. In de meeste gevallen melden ze zich namelijk ziek. Een personeelsbeleid dat aandacht heeft voor de diverse levensfasen waarin een werknemer zich kan bevinden, voorkomt zulk verzuim. Lees er meer over in dit nieuwsartikel.

## Opmerkingen

## Stap 4 De balans opmaken in uw organisatie



ARTIKEL

[Mag je je bemoeien met de leefstijl van medewerkers?](#)

U heeft oog voor de ontwikkeling van uw medewerkers, want daardoor blijven ze gemotiveerd en productief. Dat is erg zinvol in het kader van duurzame inzetbaarheid. Werknemers moeten immers langer blijven doorwerken. Een andere belangrijke factor hierbij is hun gezondheid. Alleen; in hoeverre kunt u zich bemoeien met iemands leefstijl? U leest het in dit verdiepingsartikel.

### Opmerkingen



NIEUWS

[Diversiteit meenemen bij de risicobeoordeling](#)

Werkgevers die oog hebben voor diversiteit zouden daar ook aandacht voor moeten hebben bij het maken van de risico-inventarisatie. Niet alle werknemers lopen namelijk dezelfde risico's. Sommige groepen werknemers zijn kwetsbaarder en hebben daardoor bijzondere behoeften in hun werk. In dit nieuwsartikel leest u hier meer over.

### Opmerkingen



ARTIKEL

[Onderzoeken naar werknemerswelzijn kunnen vaak beter](#)

Werknemerswelzijn, werkgeluk, baantevredenheid, engagement, duurzame inzetbaarheid... Eén voor één populaire termen die tegenwoordig in organisaties rondzoemen. Maar wat kunt u er precies mee? Hoe maakt u zoiets als werknemerswelzijn meetbaar? En hoe zorgt u ervoor dat de meetresultaten waarde toevoegen aan de organisatie? U leest het allemaal in dit verdiepingsartikel.

### Opmerkingen



ARTIKEL

### [Bedrijfsvoering valt of staat met vitaliteit werknemers](#)

Vitale werknemers dragen bij aan een effectieve bedrijfsvoering. Werknemers die zich fit voelen, leveren immers kwaliteit en gaan met plezier naar hun werk. Dat zorgt voor minder verzuim en komt bovendien ten goede aan de duurzame inzetbaarheid van uw werknemers. Een gedegen bedrijfsvoering valt of staat dus met de vitaliteit van uw werknemers. Om na te gaan hoe het precies met de vitaliteit is gesteld, kunt u hen een 'vitaliteitscheck' aanbieden. Lees meer over de mogelijkheden in dit verdiepingsartikel.

#### Opmerkingen



STAPPENPLAN

### [Het preventief medisch onderzoek in vijf fasen](#)

Goed arbobeleid is gericht op de veiligheid en gezondheid van elke werknemer. Werkgevers zijn verplicht om werknemers een vorm van preventief onderzoek aan te bieden. Door de beroepsvereniging van bedrijfsartsen is hiervoor het preventief medisch onderzoek (PMO) ontwikkeld. Eén van de kerndoelen is de preventie van beroepsziekten en arbeidsgebonden aandoeningen. Deze tool laat stap voor stap zien uit welke fasen zo'n PMO bestaat en welke acties daarin ondernomen moeten worden.

#### Opmerkingen

## Stap 5 Maatregelen voor betere vitaliteit



VIDEO

### [Sporten onder werktijd voorkomt verzuim](#)

Uw organisatie is niet verplicht om werknemers te laten sporten onder werktijd, maar de werkgever plukt er wél de vruchten van. Dominik van Mierlo vertelt in deze video in 1 minuut hoe u kunt bijdragen aan een gezondere leefstijl van uw werknemers.

#### Opmerkingen

**ARTIKEL**

### [Werken aan gezondheid en vitaliteit](#)

Het is nu ruim tien jaar geleden dat voor het eerst werd geaccepteerd dat een werkgever zich verdiepte in de leefstijl van werknemers. Vraag mensen wat ze het allerbelangrijkst vinden in het leven en het overgrote deel zal zonder aarzelen 'gezondheid' noemen. Volop kunnen participeren in de maatschappij, niet worden gehinderd door fysieke of geestelijke beperkingen en tot op hoge leeftijd fit, scherp en energiek blijven, dat is wat iedereen wil. In dit verdiepingsartikel leest u wat de werkgever hieraan kan bijdragen.

#### Opmerkingen

**ARTIKEL**

### [Fysiek en mentaal in beweging komen](#)

Onderdeel van een gezonde leefstijl is beweging. Voldoende bewegen is belangrijk, want het verlaagt de kans op onder andere diabetes en hart- en vaatziekten. U leest in dit verdiepingsartikel welke gezondheidsvoordelen voldoende beweging opleveren en hoe de werkgever werknemers ertoe kan aanzetten om in beweging te komen.

#### Opmerkingen

**TOOLBOX**

### [Zo maakt u de stap naar rookvrij werken](#)

Roken is veruit de belangrijkste leefstijlfactor waardoor mensen ziek worden. Gemiddeld genomen melden rokers zich vaker ziek, hebben vaker chronische ziekten en een lagere productiviteit vanwege rookpauzes. Redenen genoeg voor werkgevers om roken te ontmoedigen en medewerkers te helpen met stoppen. Deze toolbox geeft uw organisatie duidelijkheid over de wettelijke regels, de manier waarop u rookvrij werken regelt en welke communicatie en ondersteuning u uw (rokende) medewerkers kunt geven.

#### Opmerkingen

**TOOLBOX**

### [Zo pakt u alcohol- en drugsgebruik op het werk aan](#)

Voor problemen door alcohol, drugs en medicijnen op de werkvloer geldt dat voorkomen beter is dan genezen. Als werkgever bent u immers verplicht om te zorgen voor een veilige en gezonde werkomgeving. Preventie kan daarnaast een flinke duit schelen. Een goed beleid heeft daarnaast ook een positief effect op de werksfeer, re-integratie bij arbeidsongeschiktheid en duurzame inzetbaarheid. Deze toolbox is tot stand gekomen in samenwerking met Trimbos-instituut.

#### Opmerkingen

**ARTIKEL**

### [De A&O-deskundige voor duurzame inzetbaarheid](#)

Bevlogen en vitale werknemers: de wens van iedere organisatie. De arbeids- en organisatiedeskundige (A&O-deskundige) kan helpen om dit mogelijk te maken. Hij adviseert en stimuleert om duurzame inzetbaarheid in uw organisatie doeltreffend op te pakken. In dit verdiepingsartikel leest u waarbij een A&O-deskundige uw organisatie kan helpen.

#### Opmerkingen

## Stap 6 Levensfasebestendige arbeidsvoorwaarden

**ARTIKEL**

### [Personeelsbeleid voor groeiende groep 55-plus-werknemers](#)

Demografische ontwikkelingen laten zien dat de instroom van jongeren op de arbeidsmarkt de komende jaren relatief klein blijft. De groep 55-plus-werknemers neemt juist toe. Toch blijven veel werkgevers zich richten op het aantrekken van de jongere werknemers: het beeld van de 55-plusser is namelijk (onterecht) niet zo positief. Door weinig te investeren in 55-plussers, laat uw organisatie de talenten van een grote en groeiende groep werknemers onderbenut. Lees er meer over in dit verdiepingsartikel.

#### Opmerkingen



**V & A**

### [Wat is een generatiepact?](#)

Als uw organisatie het advies krijgt om een generatiepact in het leven te roepen als onderdeel van het beleid voor duurzame inzetbaarheid, waar doelt de adviseur dan precies op? U leest het in deze Vraag & Antwoord.

#### Opmerkingen

**INFOGRAPHIC**

### [Generatiepact voor duurzame inzetbaarheid](#)

Door de vergrijzing en de stijgende pensioenleeftijd is de gemiddelde werknemer steeds ouder. Een generatiepact kan een manier zijn om oudere werknemers langer op een goede manier aan het werk te houden. De organisatie spreekt dan arbeidsvoorwaarden af die oudere werknemers ontlasten en tegelijkertijd de weg kunnen vrijmaken voor de instroom van jongeren in de organisatie. In deze infographic ziet u hoe dit werkt.

#### Opmerkingen

**STAPPENPLAN**

### [Voer efficiënt een generatiepact in bij uw organisatie](#)

Oudere werknemers hebben een schat aan kennis en ervaring waar uw organisatie de vruchten van plukt. Het is dus belangrijk dat zij op een gezonde en prettige manier voor uw organisatie blijven werken zonder dat zij te zwaar belast worden. Een generatiepact kan het voor ouderen aantrekkelijk maken om minder te gaan werken zonder dat ze dit flink in de portemonnee of pensioenspaarpot voelen. Door de wijze van inrichten bepaalt uw organisatie zelf de verdeling van opbrengsten en kosten tussen uw organisatie en de deelnemende medewerkers. Dit stappenplan beschrijft de invoering ervan op hoofdlijnen.

#### Opmerkingen

**V & A**

### [Waar moeten we op letten bij fiscaal gunstig verlofsparen?](#)

Sinds 1 januari 2021 is het fiscaal gunstig verlofsparen voor werknemers verruimd van 50 naar 100 weken. In deze Vraag & Antwoord leest u waar uw organisatie rekening mee moet houden als u dit voor de werknemers wilt regelen.

#### Opmerkingen

**REGLEMENT**

### [Voorbeeld reglement verlofsparen](#)

Verlofsparen is voor werkgevers en werknemers interessant in het kader van duurzame inzetbaarheid. Werknemers mogen tot 100 weken bovenwettelijk vakantieverlof en compensatieverlof sparen. Wordt er meer betaald verlof gespaard? Dan is het meerdere belast. Met dit reglement regelt u dat het verlofsparen binnen de fiscale grenzen blijft. U bepaalt uit welke bronnen de werknemer verlof kan sparen en waarvoor het verlof kan worden opgenomen.

#### Opmerkingen

**V & A**

### [Hoe dragen opleidingen bij aan duurzame inzetbaarheid?](#)

Werknemers die willen werken aan de eigen duurzame inzetbaarheid moeten zich gedurende hun loopbaan voldoende ontwikkelen. Hoe kunnen ze dat het beste doen en hoe faciliteert uw werkgever dit?

#### Opmerkingen

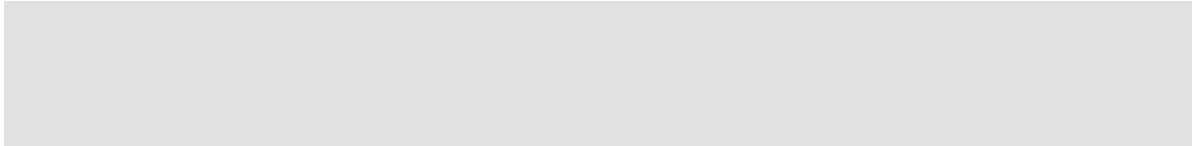


ARTIKEL

## [Werknemers stimuleren om regie over hun ontwikkeling te voeren](#)

Werknemers die een leven lang leren en ontwikkelen. Dat is het ideale plaatje van de overheid. Maar het is ook een ideaal waar uw organisatie veel baat bij heeft. Met een sterke leercultuur kunt u stappen vooruitmaken en creëert u flexibiliteit. Dit permanente leren en ontwikkelen slaagt evenwel niet zomaar; daarvoor is de inzet van werknemers én u hard nodig.

### Opmerkingen



#### **Toch nog vragen?**

Als u na het bestuderen van deze toolbox nog vragen heeft over duurzame inzetbaarheid, kunt u die voorleggen aan de adviseurs van de adviesdesk. Stel als abonnee gratis uw vraag via [rendement.nl/adviesdesk](https://rendement.nl/adviesdesk) en ontvang binnen vijf werkdagen een antwoord.