

maak kennis met



Het rendement van duurzame inzetbaarheid

5 redenen waarom een duurzaam
inzetbaarheidsbeleid zich
gegarandeerd terugbetaalt



Inhoudsopgave

Verloop verminderen 3

Het is belangrijk om te onderzoeken waarom mensen uit je organisatie vertrekken en hoe je daar op kunt inspelen.

Verzuim terugbrengen 4

Investeren in vitaliteit op de werkvloer is een eerste stap om verzuim te verlagen. Maar dat alleen is niet genoeg.

Toekomstbestendig blijven 6

Door de voortdurende technische ontwikkelingen verandert de arbeidsmarkt. Hoe kun je daar op anticiperen?

Productiviteit verhogen 7

Als talenten hun talent kunnen ontplooiën, draagt dit bij aan hun werkgeluk. Dat heeft ook weer effect op de productiviteit.

Besparen op werving en selectie 8

Er zijn diverse manieren om de kosten laag te houden op het gebied van het werven van nieuw personeel.



Verloop verminderen

Veel bedrijven kampen op dit moment met een groot personeelsverloop. Uit onderzoek van Intelligence Group blijkt dat 1,8 miljoen van de Nederlandse werknemers het afgelopen jaar van baan wisselde. Voor werkgevers brengt dit een hoop kosten met zich mee: van teruglopende productiviteit tot administratie en wervingskosten. Een vertrekkende medewerker kost de organisatie al snel 21% van zijn of haar bruto maandsalaris.



Het is niet verwonderlijk dat medewerkers regelmatig van baan wisselen. Dit kan hen namelijk een hoop opleveren. Denk bijvoorbeeld aan het opdoen van nieuwe kennis en vaardigheden of de mogelijkheid om door te stromen naar een hogere functie. Het is dan ook belangrijk om te onderzoeken waarom mensen uit je organisatie vertrekken en hoe je hier op kunt inspelen.

Zijn je medewerkers niet gelukkig in hun functie? Of zien ze ergens anders misschien meer kansen om door te groeien? Focus dan op de doorstroommogelijkheden binnen je organisatie en bied je medewerkers de opleidingen en trainingen die ze daarvoor nodig hebben. Zo vergroot je de kans dat ze de volgende stap in hun loopbaan niet buiten maar binnen je organisatie zetten en bespaar je flink op de verloopkosten.



Verzuim terugbrengen

Een andere grote kostenpost voor veel organisaties is ziekteverzuim. In het eerste kwartaal van 2022 is het ziekteverzuim binnen bedrijven en de overheid in Nederland gestegen tot 6,3% - het hoogste aantal dat het CBS ooit heeft gemeten.



Zeker wanneer medewerkers langdurig ziek zijn, kan dit flink in de papieren lopen. Denk bijvoorbeeld aan loondoorbetaling, vervangend personeel, productieverlies, re-integratie en arbodienstverlening. Alles bij elkaar opgeteld kunnen de kosten oplopen tot ruim € 400 per dag.

Investeren in vitaliteit op de werkvloer is een goede eerste stap om verzuim terug te brengen. Maar dat alleen is niet voldoende. Vraag jezelf ook af waarom medewerkers uitvallen. Dat kan verschillende redenen hebben. Zo kunnen stress en een te hoge werkdruk bijvoorbeeld leiden tot een burn-out, maar het omgekeerde is ook mogelijk. Wanneer je medewerkers te weinig worden uitgedaagd, ligt een bore-out op de loer.

Vertoont een medewerker tekenen van stress of verveling? Ga dan op tijd het gesprek aan om uitval te voorkomen. Zou deze medewerker misschien gelukkiger zijn en beter tot zijn recht komen in een andere functie binnen de organisatie? Faciliteer dit dan en bied de medewerker alle begeleiding die hij daarbij nodig heeft.

Investeren in vitaliteit van medewerkers alleen is niet voldoende. Vraag jezelf ook af waarom medewerkers uitvallen

Natuurlijk zal er altijd verzuim in je organisatie blijven, maar alle beetjes helpen. Zo blijkt uit het Manifest Duurzame Inzetbaarheid dat wanneer in een bedrijf met 100 medewerkers het verzuim 1% daalt, dit een besparing van € 41.000 per jaar kan opleveren.





Toekomstbestendig blijven

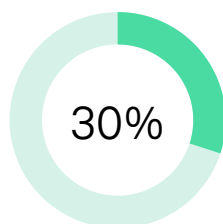
Door de constante stroom aan technologische ontwikkelingen verandert de arbeidsmarkt voortdurend. Uit onderzoek van UWV blijkt dat 30% van de werkgevers verwacht dat er in de komende 5 jaar nieuwe banen bij komen als gevolg van deze ontwikkelingen. Bij grote bedrijven is dit zelfs 51%. Ook verwacht 30% van de werkgevers dat bestaande functies de komende 5 jaar sterk gaan veranderen en denkt 1 op de 10 werkgevers dat er banen zullen gaan verdwijnen.

Een duurzaam inzetbaarheidsbeleid stelt je in staat tijdig in te spelen op de veranderingen in je vakgebied. Door je medewerkers zich voortdurend te laten ontwikkelen, zorg je ervoor dat zij mee kunnen bewegen met de laatste ontwikkelingen. Dat heeft verschillende voordelen:

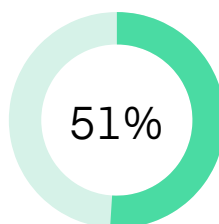
- 1 Je hoeft geen afscheid te nemen van goede medewerkers wanneer hun functies komen te vervallen. In plaats daarvan groeien zij door naar andere (nieuwe) functies.
- 2 Je kunt de kansen die de digitalisering biedt optimaal benutten. 'Saaie', herhalende taken laat je voortaan over aan computers, waardoor je medewerkers zich juist kunnen richten op de meer uitdagende taken. Zo maak je hun werkzaamheden leuker en vergroot je de kans dat ze langer bij de organisatie blijven.
- 3 Je biedt je klanten ook in tijden van verandering de kwaliteit die ze van je gewend zijn, terwijl je concurrenten zich mogelijk nog moeten aanpassen. Zo versterk je je concurrentiepositie.

Verwachting toename banen

Uit onderzoek van UWV blijkt dat een aanzienlijk deel van de werkgevers denkt dat er door technologische ontwikkelingen de komende 5 jaar een toename in het aantal banen zal zijn. Bij grote bedrijven is er zelfs sprake van iets meer dan de helft.



Werkgevers



Grote bedrijven

Een duurzaam inzetbaarheidsbeleid stelt je in staat tijdig in te spelen op de veranderingen in je vakgebied

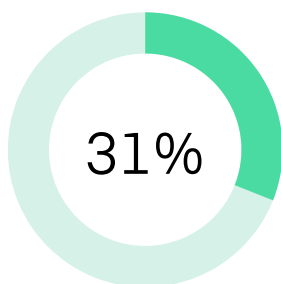




Productiviteit verhogen

Wanneer je je medewerkers de kans biedt om hun eigen talenten te benutten en te ontwikkelen, draagt dit bij aan hun werkgeluk. Dat is niet alleen fijn voor je medewerkers, maar ook goed voor de organisatie. Volgens onderzoek van Newcom Research & Consultancy zijn gelukkige medewerkers namelijk 3 keer creatiever en 31% meer productief dan medewerkers die niet gelukkig zijn met hun werk.

**Percentage van toename
productiviteit gelukkige
medewerkers t.o.v. niet
gelukkige medewerkers**



Wat betekent dat concreet? Uit het Manifest Duurzame Inzetbaarheid is gebleken dat in een bedrijf met 100 werknemers een productiviteitsstijging van 1% een omzettoename van wel € 95.000 kan betekenen. Een toename van 31% is goed voor bijna 3 miljoen euro!

Ook de toename in creativiteit levert je veel op. Zo kunnen je medewerkers met creatieve en innovatieve ideeën komen die je organisatie verder vooruit helpen. Zorg daarom dat je je medewerkers niet alleen de mogelijkheid biedt om zich te ontwikkelen, maar ook de gelegenheid en het vertrouwen om hun ideeën te uiten.



Besparen op werving en selectie

Een cultuurverandering brengt vaak nieuwe rollen en taken met zich mee. En dat vraagt om nieuwe kennis en vaardigheden. Zorg er daarom voor dat leren en ontwikkelen binnen je organisatie zo toegankelijk mogelijk is. Zowel door middel van interne kennisdeling als opleidingen en trainingen.



Uit onderzoek van de Intelligence Group blijkt dat organisaties gemiddeld ruim € 4.494 per vervulde vacature kwijt zijn aan interne kostenposten. Dit is uiteraard een gemiddelde. De daadwerkelijke kosten die je organisatie kwijt is aan werving en selectie kunnen hoger uitvallen. Houd daarom altijd rekening met 2 tot 3 keer het maandsalaris van de aan te nemen medewerker. De eventuele externe kosten zijn niet meegerekend in deze schatting.

Een duurzaam inzetbaarheidsbeleid helpt je deze kosten terug te brengen. Allereerst omdat medewerkers langer in de organisatie blijven (zie: 1. Verloop verminderen) en er dus minder vacatures te vervullen zijn. Daarnaast kunnen je huidige medewerkers, wanneer zij zich blijven ontwikkelen, nieuwe rollen en taken op zich nemen. Hierdoor is een nieuwe medewerker aannemen lang niet altijd nodig.

Opleidings- en doorgroeimogelijkheden kunnen kandidaten overtuigen in hun zoektocht naar een nieuwe baan

Ook dan kan je duurzame inzetbaarheidsbeleid je helpen de kosten zo laag mogelijk te houden. Hoe? Door in de vacature aan te geven hoe jij investeert in duurzame inzetbaarheid. Opleidings- en doorgroeimogelijkheden kunnen kandidaten over de streep trekken in hun zoektocht naar een nieuwe baan. En hoe sneller er een nieuwe medewerker aangenomen wordt, hoe lager de kosten.



maak kennis met



Benieuwd hoe we jouw
organisatie verder kunnen
helpen?

Maak een afspraak



Bekijk de mogelijkheden van [onze dienstverlening](#)



e-mail met sales@opleiding.nl