

# 10 MISSERS

## VAN NIETS DOEN AAN DUURZAME INZETBAARHEID

Stel, je doet niets aan duurzame inzetbaarheid? Wat zijn dan de gevolgen? Wij schetsen het sombere scenario van niets doen aan duurzame inzetbaarheid.

### 1 MEER KLACHTEN EN VERZUIM

Voor het leveren van een goede werkprestatie is een fysieke én mentale gezondheid essentieel. Om hoge kosten door verzuim te voorkomen, moet je blijven investeren in opleiding, ontwikkeling en gezondheid.



### 2 MOEITE OM VACATURES TE VULLEN

De arbeidsmarkt is krap. In nagenoeg alle branches is er een tekort aan mensen. Zo ook in jouw organisatie. Zorg ervoor dat je een aantrekkelijke werkgever bent, die mensen aan zich bindt.



### 3 LAGERE PRODUCTIVITEIT

Gelukkige en gezonde werknemers zijn productiever. Wil je je mensen -van alle leeftijden- hun hele loopbaan gemotiveerd houden?

### 4 MEER FOUTEN, SOMS ONGEVALLLEN

Ongeval analyses van de Inspectie SZW tonen aan dat 38 procent van de bedrijfsongevallen te wijten is aan menselijk gedrag. Zoals gebrek aan motivatie, alertheid en veiligheidsbewustzijn.



### 5 ONTEVREDEN KLANTEN

Geef je als organisatie geen aandacht aan duurzame inzetbaarheid dan zul je je ziekteverzuim zien stijgen, je meest talentvolle werknemers zien vertrekken en ongemotiveerde mensen fouten zien maken.

### 6 MEDEWERKERS PASSEN NIET BIJ WERK

Als werkgever moet je medewerkers mee zien te krijgen in de continue veranderende organisatie. Arbeidsmobiliteit betekent een verandering van de omgeving of verbreding van de horizon.

### 7 VERLIES VAN KLANTEN

Ontevreden klanten zullen weglopen naar de concurrent. Zie punt 5. Duurzame inzetbaarheid is een gezamenlijke verantwoordelijkheid van werkgever en werknemer en het telt wel degelijk mee in het bedrijfsresultaat.



### 8 MEER KOSTEN EN LAGERE OPBRENGSTEN

Werkgevers die niet investeren in de fysieke en mentale gezondheid van hun medewerkers, zullen de kosten van ziekteverzuim zien stijgen. En verzuim kost een bedrijf kapitalen.



### 9 SLECHTER IMAGO

Wanneer je niets doet aan duurzame inzetbaarheid zal de ervaring en kennis van oudere werknemers gestaag verdwijnen. Tegelijkertijd zullen jongere mensen maar kort in dienst blijven doordat er niets wordt gedaan aan talentmanagement.



### 10 CONCURRENTIE NIET MEER BIJ TE HOUDEN

Duurzame inzetbaarheid gaat over de juiste 'fit' tussen mens en organisatie. Nu, maar ook in de toekomst.

## LEERGANG ADVISEUR DUURZAME INZETBAARHEID

Een integraal beleid op het gebied van Duurzame Inzetbaarheid levert de organisatie veel op. Meer weten? [Volg de intensieve korte opleiding Adviseur Duurzame Inzetbaarheid.](#)