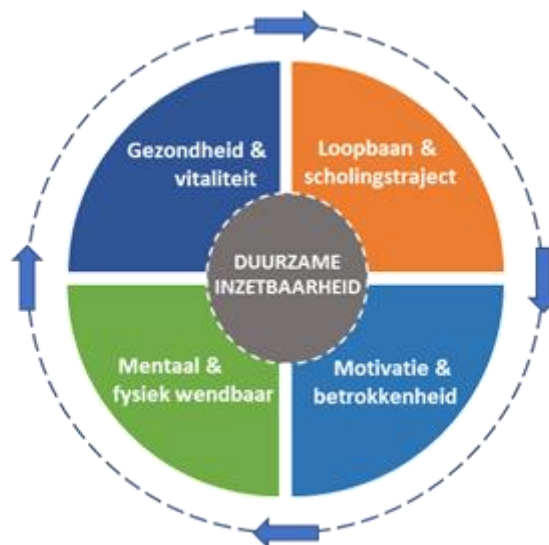




Met o.a. Duurzame inzetbaarheid | Het nut en de noodzaak van een functioneringsgesprek | Een loopbaan- of omscholingstraject

## Duurzame inzetbaarheid

De dakbedekkingsbranche besteedt veel aandacht aan het thema duurzame inzetbaarheid van werknemers. Het gaat er hierbij om dat werknemers over mogelijkheden en voorwaarden beschikken om in huidig en toekomstig werk, met behoud van goede gezondheid, te kunnen (blijven) functioneren.



Als blijkt dat een werknemer met voortzetting van de huidige werksituatie de pensioengerechtigde leeftijd waarschijnlijk niet zal halen, kan een loopbaan- of omscholingstraject worden ingezet om zo zijn duurzame inzetbaarheid te vergroten en verbeteren.

## Het nut en de noodzaak van een functioneringsgesprek

Uit diverse gesprekken komt naar voren dat werknemers in de dakbedekkingsbranche zelden een functioneringsgesprek krijgen. Waarom is een functioneringsgesprek belangrijk?



Een werknemer wordt bij een goed functioneringsgesprek juist niet beoordeeld. Dit tweerichtingsgesprek is bedoeld om te bespreken of de werkzaamheden mentaal en fysiek goed gaan. Of de functie wellicht nog beter vormgegeven kan worden of dat er misschien zelfs nog iets efficiënter gewerkt kan worden.

Een gesprekkencyclus schept gelegenheid voor groei en ontwikkeling. Het gaat hierbij om de duurzame inzetbaarheid van de betrokken werknemer. Wat wil hij, wat kan hij nog meer en wat heeft hij daarvoor nodig?

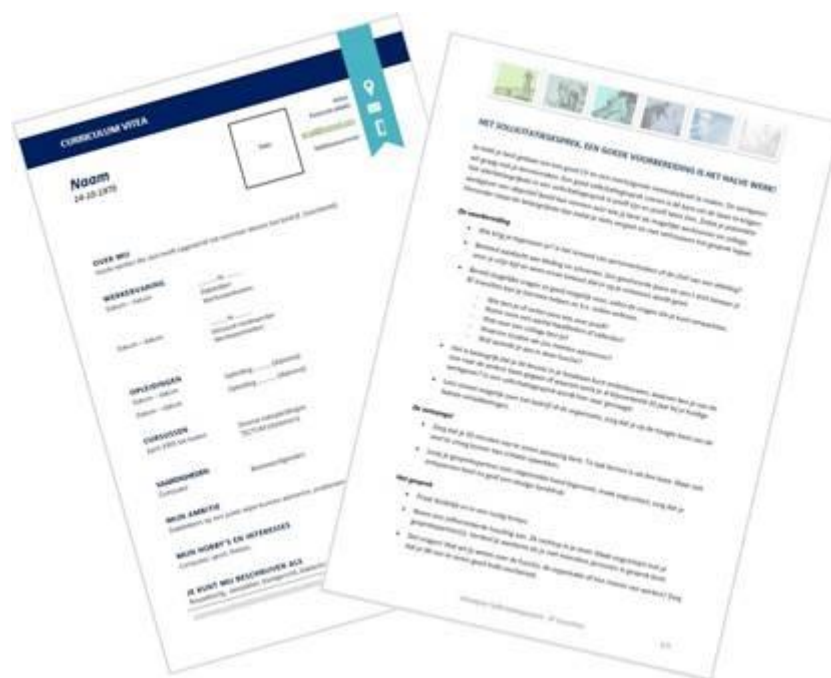
Maar ook, misschien nog belangrijker, het bouwen aan de onderlinge relatie. Hoe gaat het met de werknemer? Als de werknemer positief is en alles is goed geregeld, komt dit ten goede aan het werk en de inzetbaarheid van de werknemer.

---

## Een loopbaan- of omscholingstraject

Wanneer er vermoed wordt dat een werknemer door gezondheidsproblemen zijn pensioengerechtigde leeftijd als dakdekker waarschijnlijk niet zal halen, kan een loopbaantraject uitkomst bieden. Zo kunnen werkgever en werknemer samen kijken of er intern een fysiek minder zware functie beschikbaar is. Als er tijdig aan de bel getrokken wordt, dan kunnen dakdekkers behouden blijven voor de arbeidsmarkt en gezond oud worden. Kan dit niet bij de eigen werkgever dan misschien elders in de branche, of in een baan buiten de sector.

Een loopbaantraject kan daarbij helpen om zo dreigende arbeidsuitval als gevolg van arbeidsongeschiktheid of werkloosheid te voorkomen.



---

## Duurzaam HR-beleid

Het HR-vakgebied is al lang niet meer wat het vroeger geweest is. De komende decennia neemt de uitstroom van oudere medewerkers ook in de dakbedekkingsbranche toe. De instroom van jongeren blijft achter. Veel kennis en expertise verdwijnt uit de organisatie met het vertrek van oudere werknemers. Het is dus essentieel om zoveel mogelijk goede medewerkers voor het bedrijf te behouden.

Duurzaam HR-beleid richt zich op de uitdagingen die te maken hebben met in een veranderende wereld zaken als de krapte op de arbeidsmarkt, de vergrijzing, de balans in werk en privé en zoekt daar oplossingen voor in de manier waarop er gewerkt wordt.



De organisaties die zo ontstaan zijn veel meer 'people minded'.  
Duurzaam HR-beleid draagt bij aan meer voldoening halen uit het  
werk, energiek en toegewijd zijn en door het werk worden geboeid.

---

## Neem contact op

Wij beantwoorden graag uw vragen. Bel ons tijdens kantoortijden via  
030 - 870 07 78 of stuur een mail naar [info@b2transities.nl](mailto:info@b2transities.nl).

---