

Verbeteren van de inzetbaarheid van oudere werknemers tot aan pensioen

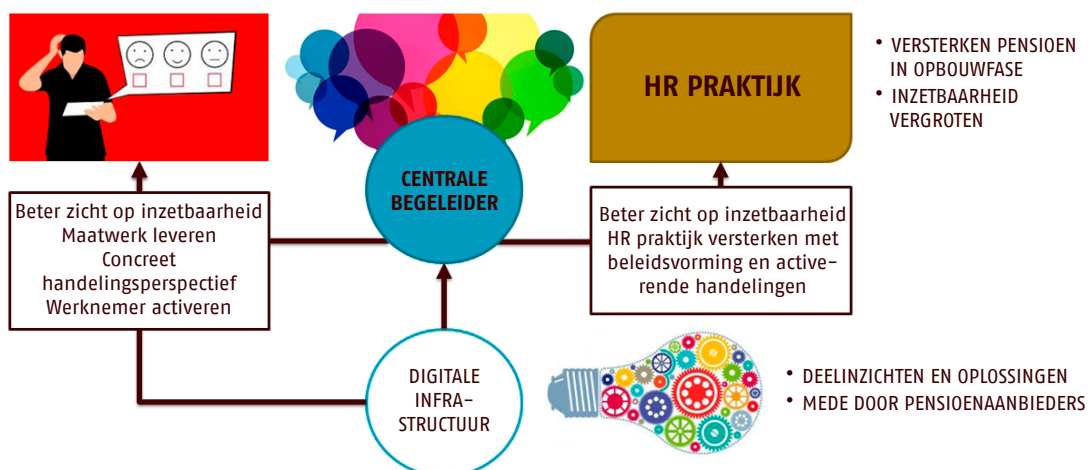
“HR-beleid gericht op langdurige inzetbaarheid helpt ouderen aan het werk te houden”

Peter Lapperre¹, Henk Heek², Pascal Corten², Ad van Zonneveld², Robert Boulogne², Marieke Koeman³, en Benedict Dellaert³ – ¹ Revel.nl; ² Achmea; ³ EUR

Een aanzienlijke groep mensen strandt voor de pensioengerechtigde leeftijd op de arbeidsmarkt en moet dan een beroep doen op sociale regelingen of eigen middelen om in hun bestaan te voorzien. Langer doorwerken kan de financiële positie van ouderen verbeteren. Om duurzame inzetbaarheid te stimuleren, kan een combinatie van persoonlijke begeleiding met een ondersteunende (digitale) informatie-infrastructuur voor werkgever en werknemer helpen.

Bevindingen op hoofdlijnen

- Dit paper geeft inzicht in de effecten van veroudering op de inzetbaarheid van werknemers, de impact van digitale technologie, en ondersteuning door werkgevers.
- Een combinatie van een centrale (activerende) begeleider voor werknemers, met een (digitale) infrastructuur waarin relevante informatie wordt samengebracht voor werknemer en werkgever, lijkt het meest kansrijk om inzetbaarheid te verbeteren.
- Belemmerende factoren zijn dat werknemers reactief zijn, ondersteuning versnipperd is en bij werkgevers kennis, inzicht en executievermogen voor een effectief beleid ontbreekt.



Kernboodschap voor de sector

- HR-beleid kan pensioenopbouw versterken door meer gericht te zijn op het stimuleren en onderhouden van duurzame inzetbaarheid.
- Dat vergt een geïntegreerde benadering waarin de werknemer centraal staat.
- Werkgevers en werknemers zijn gebaat bij geïntegreerde ondersteuning vanuit een centrale begeleidingsrol en een breed informatie- en productaanbod binnen een breder ecosysteem van dienstenaanbieders. Hierin kunnen pensioenuitvoerders ook een rol vervullen.



Meer weten? Lees het paper

'Verbeteren van de inzetbaarheid van oudere werknemers tot aan pensioen'