



Personeel & Organisatiemanagement

In het eerste nummer van 2017 van Hét Ondernemersbelang behandelen wij het thema Personeel & Organisatiemanagement. Personeelsmanagement was nog nooit zo moeilijk. De turbulente economie, robotisering, de digitale revolutie en een steeds flexibeler arbeidsmarkt. In iedere organisatie speelt personeelsmanagement een rol van betekenis; personeelsbeleid, flexibel werken, duurzame inzetbaarheid, hr beleid, wet- en regelgeving, belonen en arbeidsvoorwaarden, ontslag. Hét Ondernemersbelang besteedt in deze uitgave aandacht aan o.a. de onderwerpen:

Flexwerker

Een flexwerker is een werknemer met een flexibel arbeidscontract, d.w.z. ontbreken van een vast arbeidscontract met de werkgever op de werkplek waar men het werk verricht, en het ontbreken van een vaste werkplek.

Waarom maken werkgevers gebruik van flexwerkers?

Wat zijn de nadelen van flexwerkers voor bedrijven?

Waarom kiezen mensen voor het flexwerken?

Haal het maximale uit je flexwerkers!

Wet werk en zekerheid

Werkgevers kunnen beter inspelen op de conjunctuur c.q. op fluctuaties in de markt. Werkgevers moeten snel en gemakkelijk aan personeel kunnen komen, en er ook weer snel en gemakkelijk vanaf kunnen komen. Van baanzekerheid naar werkzekerheid! Scholingsplicht? Transitievergoeding? Ontslagroute? Proeftijd? Er komt meer bij kijken dan u denkt.

Strategische personeelsplanning

Heeft u inzicht in de samenstelling van uw personeel? Weet u hoe uw personeelsbestand er over een aantal jaar uit moet

zien om de doelstellingen van uw organisatie te realiseren? En welke consequenties hebben de ontwikkelingen in de sector en de arbeidsmarkt voor uw personeelsbestand? Met strategische personeelsplanning brengt u in beeld welke medewerkers en competenties u nu in huis heeft en welke er straks nodig zijn. Zo zorgt u ervoor dat uw organisatie haar doelstellingen kan bereiken, nu en in de toekomst.

Duurzame inzetbaarheid

De arbeidsmarkt is voortdurend in beweging: flexibilisering, nieuwe technologieën en globalisering vragen aanpassingsvermogen van werkgevers en werknemers. Duurzame inzetbaarheid gaat om het sturen op de volgende thema's: gezondheid, loyaliteit, vitaliteit, leefstijl, een leven lang leren, opleiding en ontwikkeling en talentmanagement. Bij duurzame inzetbaarheid ligt de focus niet uitsluitend op het vitaal houden van individuele oudere medewerkers, maar ook op het aanspreken en binden van de nieuwe, jonge generatie. Hoe ontwikkelt u beleid met als doel fitte werknemers in een fitte organisatie? Wat is de winst van duurzame inzetbaarheid?

Ook aansluitende onderwerpen zullen in dit nummer aan bod komen. Wilt u weten wat de mogelijkheden zijn voor uw bedrijf, neem dan gerust contact met ons op. We bespreken graag met u de diverse mogelijkheden.