

## 10.4.1 Inzetbaarheid van medewerkers

De (veranderende) opgaven, vergrijzing en langer doorwerken noodzaken tot investeren in de duurzame inzetbaarheid van medewerkers.

### Context

De verwachting is dat in de toekomst andere vaardigheden en competenties of talenten benodigd zijn. Als het gaat om de uitstroom vanwege pensionering worden ten aanzien van de vervanging geen issues gezien. Wel is een afname waarneembaar als het gaat om de interne mobiliteit. Langer doorwerken en vergrijzing versterken dat effect, er ontstaan interne mismatches kortom een stagnerende provincie. Complicerende factor daarbij is de inclusieve arbeidsmarkt. Er is dus aandacht nodig voor duurzame inzetbaarheid en mobiliteit.

### Acties

1. Wij hebben een herijkte HRM visie en een daaruit voortvloeiend werkprogramma.
2. Wij dragen zorg voor een stevige en flexibele personele jaarcyclus, waarbij een permanente dialoog plaatsvindt over de (provinciale) resultaten en de daarbij passende ontwikkeling.
3. Wij ontwikkelen een nieuwe Arbeidsmarktstrategie.
4. Wij ontwikkelen @search door zodanig dat ook vrijwillige mobiliteit wordt gefaciliteerd.

### Basisinformatie

**Verantwoordelijke portefeuillehouder:**

Erik Lievers.

**Rol provincie:**

Wij hebben bij deze prestatie een rol als werkgever.

**Looptijd prestatie:**

Niet structureel.

**Relatie met reserve Ecologische Hoofdstructuur/Kwaliteit van Overijssel**

Nee.