

## Wie kan wat doen om de duurzame inzetbaarheid van **Max** te vergroten?

genoemde acties tijdens event Warmlopen voor de toekomst – 28 november 2018

### Wat kan werknemer **Max** zelf doen?

1. **Ga onderzoeken -eventueel met een coach- wat je wil**, wat je doel is, je ambities. Waar liggen je talenten en waar krijg je energie van?
2. Die uitkomsten kan Max dan ook gebruiken met het antwoord op de 2<sup>e</sup> plek: **ga praten met je werkgever**, over wensen en ambities. Vraag je werkgever wat deze kan betekenen bijvoorbeeld interessanter werk of vastigheid, vraag naar de ambities van het bedrijf, over uitbreiding van je taken.
3. Daarnaast kan Max zich (breder) **oriënteren en inspiratie opdoen** door te gaan praten met vrienden, oud studiegenoten die werkzaam zijn bij andere architectenbureaus of daarbuiten.
4. Tot slot kan Max zich **ontwikkelen op het vlak van persoonlijkheid**, onder andere door op reis te gaan, een leuke nieuwe hobby te zoeken, eventueel te verhuizen en zijn sociale netwerk uit te breiden, meer durf te tonen en zijn doorzettingsvermogen te ontwikkelen.

### Wat kan de werkgever doen?

1. Meest genoemde antwoord: **ga praten met Max**. Wat zijn zijn toekomstplannen en hoe kan het bureau hem daarin tegemoet komen, in gesprek gaan over doelen en kansen, vragen vind je je werk nog wel leuk en waarom wel of niet, achterhalen wat Max wil, eventueel door een assessment. Voor behoud van Max bij het architectenbureau: de werkgever kan de meerwaarde van het werken bij een architectenbureau t.o.v. een aannemer uitleggen.
2. Daarnaast wordt aangegeven dat een werkgever hem **meer verantwoordelijkheid** kan geven en zijn **taken kan uitbreiden** of **aan job rotation doen**, onderzoeken wat Max nog meer aan het bedrijf kan bijdragen. Dat betekent wellicht ook Max uit zijn comfortzone halen, om zo zijn talenten te kunnen exploreren.
3. Dat zou ook kunnen door na te gaan of Max **(tijdelijk) bij een ander bureau** kan werken.
4. En aan de **arbeidsvoorwaardelijke kant** kan hij cursussen aanbieden voor ontwikkeling, een vast contract geven, hoger salaris. Uiteraard, zegt één aanwezige, is daarbij voor de werkgever de vraag belangrijk: wil hij (zij) verder met Max?

## Wat kan de branche doen?

1. De branche kan **informer** over duurzame inzetbaarheid , onder andere over regelgeving. **Laat inspirerende voorbeelden zien**, alternatieven, ook hoe andere branches het doen. De branche moet de **bewustwording stimuleren** zodat werkgever en werknemer hierover in gesprek gaan.
2. Dat gesprek tussen werkgever en werknemer is niet zo eenvoudig; een **cursus om dat goede en noodzakelijke gesprek te voeren**, om de mens ook daadwerkelijk te bereiken wordt veel genoemd.
3. Een andere bijdrage van de branche op het gebied van informatie en bewustwording zou kunnen zijn het organiseren van **carrière/toekomstbeeld dagen**.
4. Daarnaast is er een andere praktische wens: meermaals wordt genoemd dat -vooral kleine bureaus- gestimuleerd en ondersteund kunnen worden bij samenwerking op dit gebied, door **mensen bij elkaar tijdelijk ervaring te laten opdoen**. De branche zou daarvoor een platform of website kunnen opzetten. Een enkeling ziet het propageren van schaalvergroting als wenselijke actie voor de branche.