

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

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

Wat kan Mirjam zelf doen?

1. Verreweg het meest genoemd:
evalueer je werk, in bredere context en doe aan zelfreflectie
Wat zijn de verwachting van Mirjam, wat is haar doel in het leven algemeen en hoe verhoudt zich daarbij privé tot werk? Leer zelfreflectie: *“wat wil je, waar haal je energie uit, past de organisatie bij wat ik wil, afwegen carrièreswitch of investeren in opleiding”*.
2. **Werken aan ontwikkeling**, cursussen, training, zorgen voor meerwaarde of eventueel een specialisme. Dat ontwikkelen kan ook zorgen voor meer geluk. Aandachtspunt bij ontwikkeling is de vraag of deze gericht is op de architectuur of op het gaan inzetten van (nieuwe) competenties buiten de branche.
3. **Verandering van werk**
Naast de mogelijkheid om binnen het huidige architectenbureau een **andere functie** te gaan vervullen wordt vooral een **baan bij een ander bureau** genoemd of het **starten van een eigen bureau**.
4. Veel minder vaak genoemd dan bij Max: **ga in gesprek met de werkgever**. Als dat wordt genoemd dan gaat het over het benoemen van het probleem, een dialoog aangaan over oorzaak.

Wat kan de werkgever doen?

1. Meest genoemd is **in gesprek gaan** met Mirjam, verwachtingen bespreken en duidelijkheid geven over perspectief.
2. De werkgever kan ruimte en tijd geven voor **ontwikkeling**, investeren in cursussen of training.
3. De werkgever kan daarnaast ontwikkeling stimuleren door **nieuwe werkzaamheden** aan te bieden, haar daarmee nieuwe uitdagingen aan te bieden en kansen die bij haar aansluiten. Een andere bureau-interne verandering is het bieden van **mentorschap** aan andere, jongere collega's.
4. De werkgever kan haar **in contact brengen met externen**, haar meer naar buiten laten optreden en haar te helpen haar netwerk uit te breiden.

Wat kan de branche doen?

1. Bij de persona van Mirjam zien de aanwezigen van de bijeenkomst Warmlopen voor de toekomst **ontwikkelgerichte acties** van de branche als het meest zinvol. Dat loopt uiteen van het bieden van trainingen / cursussen, ook in persoonlijkheidsontwikkeling, tot het opnemen (zelfs verplichten?) van ontwikkeluren, uitbreiden van het aantal ontwikkelgerichte uren in de cao van 35 naar 40 uur. De cao zou daarnaast ruimte kunnen bieden voor opleidingen en loopbaanbegeleiding. De branche zou zelfs een adviesorgaan voor opleiding / ontwikkeling kunnen oprichten.
2. **Bemiddeling naar een nieuwe baan** is een tweede richting. Variërend van carrièrebeurs voor architecten, netwerken, werkgroepen gelijkgezinden organiseren tot Informatie over ondernemerschap.
3. **Vormgeving van functies**: door herzien van het omgaan met functie-indeling (functiehandboek beknopter en minder hokjes) en of het meer ruimte bieden van bijzondere werkvormen.
4. Voor het ondersteunen van werkgever en werknemer zou de branche mogelijk ook een tussenpersoon of **mediation** kunnen bieden.