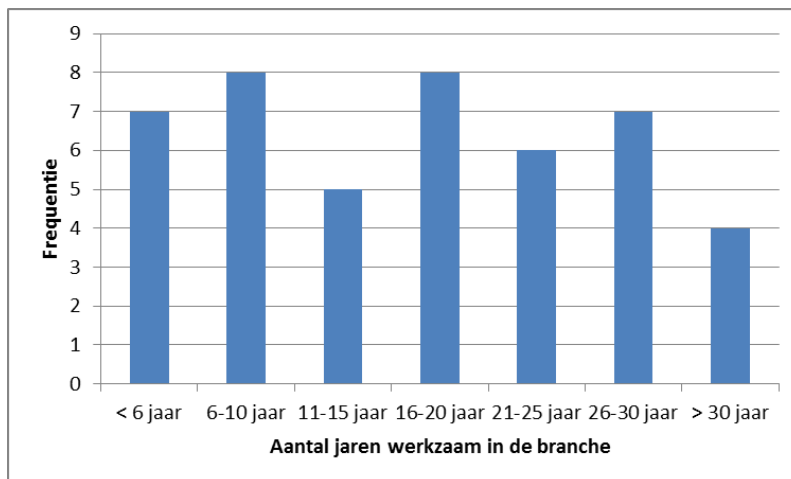


DUURZAME INZETBAARHEID – reacties op de SFA nieuwsbriefenquête

Achtergrondinformatie

Via de SFA nieuwsbrief is in maart en april 2018 een enquête verstuurd met de vraag om hierop te reageren. In totaal hebben 45 respondenten de vragen beantwoord. Kenmerken:

- 15 werknemer, 6 werkgever, 7 HR, 3 werknemer & HR, 6 zzp-er, 2 anders en 6 onbekend.
- Gemiddeld 18 jaar werkzaam in de architectenbranche variërend van 1 jaar tot 60 jaar.



De respondenten hebben de volgende vragen beantwoord:

1. Waar denk je het eerst aan bij 'duurzame inzetbaarheid' van medewerkers?
2. Wat is essentieel voor jouw eigen duurzame inzetbaarheid?
3. Wat doe je er nu aan?
4. Wat heb je nodig om (meer) aan je duurzame inzetbaarheid te werken?

Hieronder volgt een beschrijving van de antwoorden van de respondenten op deze vragen.

1. Waar denk je het eerst aan bij 'duurzame inzetbaarheid' van medewerkers?

De antwoorden van de respondenten zijn divers. Hieronder staat een beschrijving gegeven van de elementen die respondenten hebben genoemd. Het meest genoemd is het element dat te maken heeft met de ontwikkeling van medewerkers. Enerzijds geven de respondenten aan wat kenmerken

zijn van medewerkers die duurzaam inzetbaar zijn. Anderzijds noemen zij aan hoe de werkgever dit kan bevorderen.

Medewerkers die:

- blijvend/langer (tot aan AOW-leeftijd) inzetbaar zijn op de arbeidsmarkt;
- zich (blijven) ontwikkelen (talent, (vak)kennis, opleiding, training, (bij)scholing, cursussen, persoonlijke ontwikkeling);
- breed inzetbaar zijn, verschillende taken kunnen uitvoeren;
- gezond en vitaal zijn (voorkomen van stress en klachten, optimale fysieke en mentale conditie, goed in vel zitten, voorkomen van verzuim);
- gemotiveerd zijn en plezier hebben in hun werk;
- een goede balans tussen werk en privé ervaren in alle fasen van hun leven.

Werkgevers die:

- arbeidsplaatsen, werkomgeving, arbeidsvoorwaarden en beleid creëren die dit bevorderen;
- een duurzame samenwerking opbouwen.

2. Wat is essentieel voor jouw eigen duurzame inzetbaarheid?

Respondenten noemen hier vooral aspecten die te maken hebben met de ontwikkeling van medewerkers en de benodigde faciliteiten en ondersteuning vanuit de werkgever.

- Medewerkers die zich (blijven) ontwikkelen:
 - ontwikkelingen bijhouden, meegaan met trends, innovaties bijhouden;
 - blijven ontwikkelen, talenten benutten, uitdagingen opzoeken, opleiding, verbetering, persoonlijke ontwikkeling, verbeteren van skills, afwisseling, specialiseren;
 - open staan voor veranderingen, open houding, bereidheid om te blijven leren;
 - toegevoegde waarde, kennis en ervaring inzetten voor bureau, bureau optimaal bedienen, kwaliteit leveren;
 - kennis overdragen;
 - medewerkers verrassen, inspireren, uitdagen.
- Benodigde faciliteiten en ondersteuning vanuit de werkgever:
 - voldoende ruimte voor eigen taakstelling, zelfstandigheid, verantwoordelijkheid, tijdsindeling;
 - fijne werksfeer, ontspannen en open werkomgeving, aandacht en communicatie;
 - werkgever die meedenkt;
 - waardering voor het werk dat je doet voor een ander;
 - heldere structuur en goede sturing om te weten waar je als werknemer aan toe bent;
 - goede werkplek in comfortabele werkomgeving;
 - goede arbeidsomstandigheden;
 - open visie van het bedrijf.

Andere aspecten die zijn genoemd door respondenten, betreffen:

- gezondheid;
- plezier in het werk, motivatie, betrokken voelen bij bedrijf;
- goede werk-privé balans;
- samenwerken met andere partijen, inspirerende samenwerkingsverbanden, netwerk opbouwen.

3. Wat doe je er nu aan?

Respondenten noemen vooral activiteiten gericht op het bevorderen van de eigen ontwikkeling en gezondheid.

- Bevorderen van de eigen ontwikkeling:
 - volgen van bijscholing, opleiding, cursussen, trainingen;
 - doorlopen van een persoonlijk ontwikkeltraject;
 - maatschappelijke ontwikkelingen volgen, bijhouden van trends;
 - op eigen initiatief achter kennis aan gaan, zelf kennis vergaren op gebieden waar die ontbreekt;
 - vakliteratuur lezen, een seminar volgen, naar een lezing gaan, congresbezoek, bijwonen van workshops en evenementen;
 - uitdagingen blijven zoeken in het werk, uitdagende opdrachten die mijn competenties vergroten, mijn functie zodanig inhoud geven dat ik voldoende wordt getriggerd om te blijven ontwikkelen, blijven leren en reflecteren, ondernemend zijn om de werklust en -gedrevenheid overeind te houden, medewerkers verrassen/inspireren/uitdagen;
 - coaching en begeleiding van junioren.
- Bevorderen van de eigen gezondheid: gezonde leefstijl, regelmatig bewegen, sporten, fruit krijgen op het werk

De overige antwoorden zijn zeer divers en betreffen onder meer: naast werk andere dingen ondernemen met collega's, samenwerkingen aangaan, efficiënt werken en goed luisteren, extra kosten om tot een goede afstemming te komen voor lief nemen, ontwerp onderzoek, reizen, aangeven wat ik nodig heb in mijn werk, contacten onderhouden, goede stoel, motivatie, HRM beleid ontwikkelen en implementeren, goede communicatie, selectief zijn op eigen doelen, zelf mijn eigen lijnen uitzetten, voldoende duidelijk proberen te maken wat de verwachtingen zijn en producten.

4. Wat heb je nodig om (meer) aan je duurzame inzetbaarheid te werken?

Om (meer) aan hun duurzame inzetbaarheid te werken, hebben medewerkers vooral meer tijd en ruimte nodig en mogelijkheden voor de eigen ontwikkeling:

- meer tijd en ruimte, bijvoorbeeld om zichzelf te kunnen blijven ontwikkelen, voor reflectie, om te experimenteren, om naast het projectmatig werk ook andere zaken te kunnen oppakken, of om zelfmotiverend en -disciplinerend te zijn.
- mogelijkheden voor de eigen ontwikkeling: scholing, cursussen, opleiding, seminars, beter overzicht van aanbod / mogelijkheden / ervaringen op dit gebied, of online basis ontwikkel cursussen door een branche organisatie (trigger cursussen) waardoor mensen zich uitgedaagd voelen om zich in het onderwerp verder te verdiepen.
- niets, n.v.t., weet niet, geen idee, tevreden over mogelijkheden.

De overige antwoorden zijn zeer divers. Voorbeelden zijn: meer stimulatie vanuit leidinggevenden, toestemming van je bedrijf, goed klimaat binnen het bedrijf, leuke en gemotiveerde collega's, in de eerste plaats zal duurzaamheid gedefinieerd moeten worden, motivatie, opdrachtgevers die dat ook waarderen en ondersteunen, opdrachten, goede combinatie van werk en privé, organisatie van goede netwerk events, een dienstverband zonder juridische arbeidscontracten (op basis van vertrouwen een duurzame relatie aangaan).

De ontwikkeling van medewerkers blijkt een belangrijk aspect van duurzame inzetbaarheid die in alle antwoorden terugkomt.