



Ministerie van Sociale Zaken en
Werkgelegenheid

fluitend naar je werk

Bloemlezing uit
honderd interviews
met werknemers

mei 2013

Voorwoord van Minister Asscher

Op 4 februari van dit jaar gingen medewerkers van mijn ministerie en ik in gesprek met honderd werknemers uit het hele land. Ik sprak met hen over wat belangrijk is om goed, gezond en gemotiveerd aan het werk te kunnen blijven. Hoe zien deze mensen dit? Hoe leeft dit op de werkvloer? Dat wilden we graag weten.

Jong en oud, man en vrouw, uit de bouw en van kantoor, laag en hoog opgeleid: allemaal waren ze er. Ik had daar ontzettend goede gesprekken met een aantal mensen. Mensen met een positieve kijk op hun eigen loopbaan, zoveel energie! 'Je moet initiatief nemen, in jezelf geloven. Je niet afwachtend opstellen,' hoorde ik al in het eerste gesprek.

En ook in de volgende gesprekken was de boodschap helder: we willen zelf de regie over onze loopbaan behouden. Met een beetje steun van de werkgever, maar het initiatief ligt bij ons. Toen we alle gesprekken na afloop eens op een rijtje hadden gezet, bleek dat 70 van de 100 werknemers dit op deze manier zag! Werknemers willen voor een heel groot deel bijdragen aan een goede werkplek en aan de ontwikkeling van zichzelf. Niet alleen omdat dit het werk nú fris houdt, maar ook om in de toekomst waardevol te blijven op de arbeidsmarkt.

Onder al deze gemotiveerde mensen waren er die niet zeker wisten of ze hun baan wel konden behouden. Bijvoorbeeld mensen uit de bouw, die zagen hoe het werk minder werd. Voor hen is het misschien lastig om zich met deze thema's bezig te houden. Toch is het voor werknemers ook nu van belang om in zichzelf te investeren, ook met het oog op de toekomst. Maar ook voor de werkgever is investeren ontzettend belangrijk. Juist in deze lastige economische situatie kunnen goede, gezonde en gemotiveerde medewerkers het verschil maken voor het bedrijf.

Maar wat heb je daar nu voor nodig? Dat was wat we alle 100 werknemers die dag vroegen. En het antwoord van al deze mensen is heel goed samen te vatten in vier punten. Ten eerste is er de behoefte aan zekerheid: een goede gezondheid, inkomenszekerheid, steun van thuis. De basis moet goed zijn, zagezegd. Ten tweede hebben werknemers

behoefte aan een goede werksfeer en een cultuur van vertrouwen; dat je kunt zeggen wat je kunt en wilt, maar ook wat je niet (meer) kunt. Ten derde is er de behoefte aan waardering en erkenning: autonomie en verantwoordelijkheid in het werk, trots zijn op je vak, waardering van de leidinggevende, collega's en samenleving. En, ten vierde, de grootste behoefte van de werknemers: de behoefte om jezelf te ontplooien. Als mens wil je groeien en zoek je zingeving, ook in je werk. Dát heb je nodig om fluitend naar je werk te gaan.

Het klinkt eigenlijk heel logisch, maar tegelijk spraken we ook met mensen bij wie dit niet zo vanzelfsprekend was. Mensen die bij een organisatie werken waar maar heel weinig ruimte is voor individuele ontplooiing. Waar de cultuur van 'meer met minder' overheerst. We spraken met mensen die zich klem voelden zitten in hun loopbaan, mensen die zichzelf niet zomaar op hun werkgever af zagen stappen. Ik hoop dat zij uit de verhalen die we in deze bloemlezing hebben uitgelicht, zich gesteund voelen. Dat ze het idee krijgen: het kan! Want dat was wat veruit de meeste aanwezigen ons vertelden: grijp kansen aan die zich voordoen en maak gebruik van de hulp die je wordt aangeboden!

Het waren ontzettend boeiende gesprekken. Dat is ook precies waar het om gaat: in gesprek blijven. Met je collega's, met je leidinggevende. Waar gaat de onderneming heen? Waar wil je zelf naar toe? Hoe kunnen we elkaar blijven verbeteren? Wat kun je zelf doen? Denk na over je eigen toekomst, en ga dat gesprek aan. En neem dan tijdig maatregelen. De kansen liggen er, maar je moet ze wel zien. En dan ook pakken!

**Lodewijk Asscher,
Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid**

Inhoudsopgave

Geert Geersing	7
Marine Service Noord	
Harry Nijland	9
Koninklijke Wegener NV	
Gerbrand Rosendal	11
AWL-Techniek	
Linda Haans	13
PGGM	
Michael Bettonvil	15
Heerema	
Petra Janssen-Daemen	17
ING	
Addy Bruins	19
Stegeman	
Wat kan de werkgever doen?	20
Colofon.....	23

A man with grey hair, wearing a red jacket with a patch that reads "US KINGS OF THE OCEAN POINT", is engaged in a conversation with another man whose back is partially to the camera. They are seated at a table with a red tablecloth. In the foreground, there is a white coffee cup on a saucer, a glass, and a yellow-capped thermal carafe. The background shows a blurred indoor setting with another person in a suit.

“Dat hadden ze nog nooit meegemaakt.”

wie: Geert Geersing
is: 2e Pijpfitter
waar: Marine Service Noord

Van 1975 tot 2011 heb ik als drukker gewerkt, 36 jaar dus. Maar na een reorganisatie in 2011, zat ik opeens zonder werk. Ik kreeg toen drie maanden vrijstelling van werk, maar kreeg nog wel salaris. Collega's zagen dat soms als drie maanden vakantie. Ik ben toen gelijk naar het UWV gegaan, ik dacht ik schrijf me vast in. Bij het UWV waren ze heel somber over mijn mogelijkheden voor het vinden van een nieuwe baan. Bovendien was ik pas over een aantal maanden echt werkloos, op dat moment konden ze niets voor mij doen.

Door middel van het sociaal plan kon ik een opleiding gaan volgen, maar er waren alleen opleidingen voor een paar uur per week. Dat vond ik te weinig. Daarom ben ik zelf op pad gegaan om te zoeken naar een stage. Ik heb contact opgenomen met het bedrijf waar mijn zoon heeft gewerkt, dat was bij Marine Service Noord. De metaal heeft mij altijd al getrokken.

Ik heb tegen de directeur gezegd dat ik wel drie maanden gratis wilde komen werken! Dat hadden ze nog nooit meegemaakt. Ze boden me de mogelijkheid werkervaring op te doen door een stage, en kijk nu: ze hebben me een contract aangeboden en werk ik als 2e pijpfitter.

Ik ben begeleid door het mobiliteitscentrum C3 van de Grafimedia. Dat hebben ze erg goed gedaan. Zo hielpen ze mij bijvoorbeeld via een vorm van Yoga, die mij door hen werd aangeboden, om nog meer in mezelf te geloven en niet alles zwart wit te zien. Er zijn immers nog vele tinten grijs: er zijn altijd kansen. Ook mijn vrouw en het gezin is er door C3 constant bij betrokken. Dat was belangrijk, je partner moet je plannen echt wel steunen. Ze hebben me de handvatten gegeven, maar uiteindelijk moest ik zelf de deuren openen.

WAT ZEGGEN ANDEREN?

“Het moet uit jezelf komen, je moet actie ondernemen. Het komt niet zomaar aanwaaien.”

– Martijn Steehouwer, Brandweer

“Investeer in jezelf, je bent zelf verantwoordelijk voor je eigen loopbaan en leven.”

– Mark Beerends, Rabobank

“Zorg ervoor dat je gezond en schoon werkt, met duidelijke regels binnen het team.”

– John Johannes, Ten Cate

“Ga een dag of een week op een totaal andere afdeling of bedrijf aan de slag!”

– Tecla Aerts, FloraHolland

WAT ZEGGEN DE CIJFERS?

- 79% van de werknemers staat open voor een andere functie bij huidige werkgever.
- 76% van de werknemers staat open voor een vergelijkbare functie bij andere werkgever in dezelfde sector.
- 61% van de werknemers staat open voor een andere functie in een andere sector.

Issuemonitor

- Zorgen over het behoud van de baan komen meer voor naarmate werknemers ouders zijn.
- Oudere werknemers zijn vaker enthousiast over hun baan dan jongere werknemers.

NEA 2012



“Je moet die kansen zien en pakken.”

wie: Harry Nijland
is: Senior projectmanager Business Development
waar: Koninklijke Wegener NV

Het is alweer vijftientig jaar geleden dat ik als stagiair bij de technische dienst begon bij Wegener. Vijftientig jaar, dat lijkt een lange tijd bij één bedrijf, maar zo voelt het niet. Dat komt denk ik omdat ik altijd in beweging ben gebleven. Van technische dienst, naar IT, naar consultancy, naar project manager en nu senior project manager. Ik vind mijn werk ontzettend leuk. Ik werk met veel jonge mensen. Nu ben ik opeens de oudere collega aan wie advies wordt gevraagd.

Ik probeer continu te bedenken, waarom wil ik hier werken? Als ik daar geen goed antwoord meer op kan vinden, vraag ik mezelf af wat ik daaraan kan doen.

Zijn er mogelijkheden binnen het bedrijf of moet ik daarbuiten kijken? Ik vind dat het mijn eigen verantwoordelijkheid is om hier iets mee te doen. Je moet die kansen zien en pakken. Dat kan bijvoorbeeld zijn door je met een cursus nog meer te verdiepen. Maar soms moet je ook de breedte in, kies een studie of doe een project op een ander vakgebied.

Ik doe nu een HBO opleiding (Management & Leiderschap) dat zal voor mij straks ook weer nieuwe deuren openen. Natuurlijk kost het tijd, je levert wat in, het kost energie. Maar het geeft je ook zo veel energie! Je bent nooit te oud om te leren.

WAT ZEGGEN ANDEREN?

“Denk niet ‘het kan niet’. Er is vaak veel meer mogelijk dan je denkt.”

– Marjolijn de Kroon, Hogeschool Utrecht

“Ga niet aftellen tot je pensioen.”

– Arianne van Daalen, ING

“Neem vooral je eigen regie. Wees bewust van je kwaliteiten. Kwaliteiten die je ook in andere functies kunt gebruiken.”

– Gerard van der Niet, Brandweer Zuid Holland Zuid

“Van belang is dat je jezelf blijft ontwikkelen. Er is zoveel te ontdekken. Je moet er wel voor open staan en je erin willen verdiepen. Dan wordt het spannend en interessant.”

– Florentine Nieuwmeyer, Astellas

WAT ZEGGEN DE CIJFERS?

Om betaald werk en kansen op de arbeidsmarkt te behouden is:

- 73% van de werknemers bereid om kennis en vaardigheden op peil te houden;
- 72% van de werknemers bereid om bijscholing te volgen;
- 61% van de werknemers bereid om van baan te veranderen;
- 61% van de werknemers bereid zich te laten omscholen.

Issuemonitor

- 18% zou graag meer mogelijkheden hebben om te leren in zijn huidige functie.

NEA



“Dat is echt kicken!”

wie: Gerbrand Rosendal
is: Concept engineer
waar: AWL-Techniek, Harderwijk

Dit blijft tot je zeventigste leuk! Mijn werk is een combinatie van creatief, technisch en commercieel bezig zijn. Samen met de afdeling commercie praat ik met klanten en bedenken we in een team van techneuten een machine die aansluit bij de vraag van de klant. Dit is een enorm proces. Je begint met niks, dan mag je een machine bedenken en wordt die gemaakt en verkocht. En als hij dan draait en je ziet hem in het echt... dat is echt kicken!

Ik moet wel zorgen dat ik bij blijf. Machines programmeren bijvoorbeeld wordt gewoon lastiger als je ouder wordt. Jongeren doen dat veel sneller, hun hersenen lijken van elastiek. Maar dat biedt ook weer mogelijkheden.

Zelf vind ik dat mijn werk meer dan voor elkaar moet zijn. Dat betekent dat je ook 's avonds of in

het weekend niet te beroerd moet zijn om wat werk op te pakken. Gewoon die stap extra doen. Dan komen de kansen vanzelf en kun je je eigen leuke werk creëren. En als er een keer iets thuis aan de hand is, dan doet de baas ook niet moeilijk. Een open relatie van geven en nemen. In het bedrijf moet je er met elkaar voor zorgen dat je het werk geschikt maakt voor de mens, maar ook dat je de mens geschikt houdt voor het werk.

Hoe de werksfeer is, is voor mij erg belangrijk. Daar draag je allemaal een steentje aan bij. Mensen aanspreken op hun gedrag houdt een goede sfeer in stand. Maar ook het tonen van waardering is belangrijk. Help je collega's, zij kunnen jou later ook weer helpen. Steek je nek uit, doe een stap extra. Niemand kan je verwijten dat je iets extra's geprobeerd hebt, toch?

WAT ZEGGEN ANDEREN?

"Leg je mobiele telefoon nou eens opzij en ga praten met je collega's, desnoods over het werk. Want dat geeft binding."

– Jan Bootsma, ZZP'er

"Kijk waar je hart ligt. Oefen geen beroep uit omdat je er voor bent opgeleid. Onderzoek je talent en blijf niet afwachten totdat dingen je overkomen."

– Natasja de Lange, Achmea

"Blijf trouw aan jezelf en ga op zoek naar een baan die dicht bij jou staat."

– Anne Brus, de Bijenkorf

"Zie je bedrijf als familie, als thuis. Dat geeft plezier in het werk."

– Annette Ros, Bilderberggroep

WAT ZEGGEN DE CIJFERS?

- De 3 belangrijkste factoren voor enthousiasme over het werk zijn:
 - prettige werksfeer;
 - goede leidinggevende;
 - interessant werk.

NEA

- 66% van de werknemers vindt het zijn eigen verantwoordelijkheid om te zorgen dat hij aan het werk blijft.

Issuemonitor



“Ik vind het belangrijk om bij een maatschappelijk betrokken organisatie te werken.”

wie: Linda Haans
is: Secretaris van het coöperatiebestuur en ledenraad
waar: PGGM

Ik ben nog lang niet uitgeleerd. Ik ben bij PGGM als trainee begonnen, ik krijg hier veel kansen. Mijn huidige functie doe ik nu ongeveer twee jaar. Ik krijg veel verantwoordelijkheden, moet veel ballen tegelijk in de lucht houden. Dat is leuk, je moet wel tegen die druk kunnen. Gelukkig gaat het goed en krijg ik er veel energie van!

Door het nieuwe werken is het allemaal wat flexibeler geworden, dat is voor mij erg belangrijk. Het legt een bepaalde verantwoordelijkheid bij de medewerkers. Om een voorbeeld te geven, PGGM werkt mee aan het project Spitsvrij. Het is voor medewerkers prima om na de spits te vertrekken 's ochtends. Je kan je uren meer zelf indelen. Dit geeft vrijheid en rust en zorgt voor een betere balans tussen werk en privé.

Ik ben er van overtuigd dat dit juist weer goed is voor de productiviteit.

Ik denk dat ik dit werk nog wel een tijdje zal blijven doen. Werk moet voor mij inhoudelijk uitdagend zijn, en dat vind ik in deze baan. Ook vind ik het belangrijk om bij een maatschappelijk betrokken organisatie te werken. Natuurlijk ben ik wel met mijn loopbaan bezig. Welke opleiding kan ik nog volgen? Hoe werk ik aan mijn mobiliteit? Ik wil het heft in eigen handen houden. Ik zou bereid zijn om te investeren in een opleiding wanneer mij dat verder helpt in mijn ontwikkeling. Het is toch voor mijn eigen toekomst! Het belangrijkste is natuurlijk dat je goed op jezelf blijft passen. Dat je goed nadenkt over de keuzes die je maakt.

WAT ZEGGEN ANDEREN?

“Vind een werkgever waar je je persoonlijke, maatschappelijke bijdrage kan leveren.”

– Marianne Huisjes, gemeente Harderwijk

“Denk aan het sociale belang, en minder aan je portemonnee.”

– Joep van Erp, Oerle

“Grijp het nieuwe werken aan als kans om werk en privé beter te combineren.”

– Daniel Broeke, Dura Vermeer

“Maak je thuissituatie bespreekbaar en kijk wat de mogelijkheden zijn om mantelzorg goed te combineren met het werk.”

– Marjo Stolte, UWV

WAT ZEGGEN DE CIJFERS?

- 32,2% van de werknemers werkt minstens 1 uur per week thuis.
- 87,2% van de werknemers heeft autonomie in het beslissen hoe hij het werk uitvoert.
- 27,9% van de werknemers zou liever meer mogelijkheden hebben om thuis te werken.
- 19,5% van de werknemers zou liever meer mogelijkheden hebben om zelf werktijden te bepalen.

NEA



“Toen ben ik gestopt en heb gezegd, regel eerst maar een begeleider.”

wie: Michael Bettonvil
is: IJzerwerker
waar: Heerema

Als ijzerwerker bouw ik mee aan platforms op zee. Dan heb je het dus over gigantische bouwwerken, en daar draag ik mijn steentje aan bij! Ik stel de balken samen, hecht de constructie in elkaar en slijp alles schoon. Soms doe ik wat kleiner laswerk. Daarna gaat het gedeelte waar ik aan gewerkt heb naar de volgende afdeling. Dan zie ik een paar weken later in de grote hal die onderdelen terug in zo'n enorm bouwwerk!

Dit werk doe ik samen met een ervaren collega, als duo. Hij doet dit werk al jaren. Die begeleiding was er eerst nog niet, ik moest daar zelf naar op zoek. Toen ben ik gestopt en heb gezegd, regel eerst maar een begeleider. Nou, dat is toen ook gebeurd. Ik vind het ontzettend leuk om zo samen te werken, ik leer er veel van. Op school leer je dingen toch

anders, nu leer je door de praktijk. Ik neem het zware werk van hem soms over, zodat hij dan langer uit kan rusten. Als ik zo ver ben, dan doet mijn jongere partner dat weer voor mij.

Juist omdat je je specialiseert als ijzerwerker, weet je ook hoe je de zware klussen toch zo licht mogelijk kunt maken. Niet te lang boven je hoofd werken, soms kun je zaken ook kantelen zodat je lager kan werken. Je weet hoe je je lichaam weer even 'recht' moet zetten als je te lang in een bepaalde houding moet werken. Dat weet je als je een echte ijzerwerker bent.

Als je ziet waar je uiteindelijk met z'n allen aan werkt, gigantische bouwwerken die de oceaan op gaan. Dat blijft indrukwekkend om te zien. Daar bouw ik graag aan mee!

WAT ZEGGEN ANDEREN?

“Blijf dicht bij jezelf, ga op zoek naar waar je hart ligt, waar je energie van krijgt.”

– Jan Kramer, Rode Kruis Ziekenhuis

“Werk met mensen en met bloemen.”

– Leo Kort, FloraHolland

“Gezondheid, dat moet je zelf doen. De auto uitzetten, stuk fruit eten, flesje water drinken. Het is je eigen verantwoordelijkheid.”

– Patrick Valk, ANWB

“Laat eens een APK-keuring doen. Daarmee kun je ernstige ziekten voorkomen.”

– Jan Kuipers, Menno Sappé

WAT ZEGGEN DE CIJFERS?

- 37,8% van de werknemers werkt soms of regelmatig in een ongemakkelijke werkhouding.
- 13,4% van de werknemers heeft de indruk dat klachten die leiden tot verzuim tenminste voor een deel gevolg waren van het werk.
- 9,6% van de werknemers vindt zijn eigen gezondheid matig of slecht.
- De belangrijkste redenen voor werkgerelateerd verzuim zijn werkdruk (29,3%) en lichamelijk te zwaar werk (22,8 %).
- 65,5% van de werknemers heeft nog nooit contact gehad met de bedrijfsarts.

NEA



“Iedere keer heb ik mezelf een spiegel voorgehouden.”

wie: Petra Janssen-Daemen
is: Adviseur Customer Support
waar: ING

Ik stel mezelf vaak de vragen: Wat doe ik en wat wil ik? Heb ik genoeg uitdaging? Wat zijn de ontwikkelingen binnen de ING? Dat heeft er toe geleid dat ik om de vijf jaar binnen ING van baan gewisseld ben. Iedere keer heb ik mezelf een spiegel voorgehouden en cursussen aangevraagd die ik nodig had voor mijn volgende stap. Mijn werkgever heeft mij hierin gesteund door de aanvragen die ik voor opleidingen heb gedaan, goed te keuren.

Deze blik op ontwikkeling heeft een positief effect op mijn loopbaan. Zo ben ik nu adviseur Customer Support voor beursgenoteerde ondernemingen. Ik check de status van grote transacties van multinationals. Ook stel ik contracten op die betrekking hebben op betaalautomaten, incasso of internet bankieren abonnementen. Ik bouw met de ING

klanten aan een zakelijke duurzame relatie op basis van vertrouwen. De interne en externe contacten en de regelmatige klantbezoeken zorgen voor veel variatie in mijn werk. Klantgerichtheid staat bij mij hoog in het vaandel.

Ik voel steun en ik heb verantwoordelijkheid en vrijheid. Dat weegt voor mij zwaarder dan de hectiek die ik soms in mijn werk ervaar. Tijdens drukke momenten is een goede fysieke werkhouding een voorwaarde. Dankzij een paar aanpassingen zoals een headset en een goede bureaustoel, die ik samen met mijn leidinggevende en de Arbo geregeld heb, kan ik daar goed opletten. Omdat ik mijn expertise kwijt kan en me in mijn baan uitgedaagd voel, ben ik gemotiveerd. En ik ben nog lang niet klaar met mezelf te ontwikkelen!

WAT ZEGGEN ANDEREN?

“Blijf je verdiepen in je omgeving. Zorg dat je weet wat er van je verwacht wordt en doe daar je best voor.”

– Arjen Sterenberg, Koekjesbakkerij Veldt

“Voor alle generaties: blijf jezelf ontwikkelen.”

– Willy Ekens, Hogeschool van Amsterdam

“Zorg dat je bij blijft bij ontwikkelingen in je vakgebied, zorg dat je weet wat er speelt en haak aan.”

– Jolanda Schonewille, Wegener

“Laat weten waar je goed in bent en wat je leuk vindt om te doen. Dan word je zeker een keer gevraagd voor iets dat je leuk vindt.”

– Ad van Zonneveld, Achmea

WAT ZEGGEN DE CIJFERS?

- 49% van de werknemers zou op dit moment graag een opleiding of cursus volgen.
- 54% van de werknemers heeft in de afgelopen 2 jaar een opleiding of cursus gevolgd voor het werk.
- In 48,5% gebeurde dit (deels) in eigen tijd.
- In 88,4% waren de kosten van de opleiding of cursus voor de werkgever.

NEA



“Ik voel me erg
verantwoordelijk
en betrokken
bij het bedrijf.”

wie: Addy Bruins
is: Manager Continuous improvement
waar: Stegeman

Het is mijn baan om de dingen te verbeteren, dat is natuurlijk hartstikke leuk! We willen de werkprocessen bij ons bedrijf continu beter maken. Minder energie voor meer output, zeg maar. Daarvoor was ik productontwikkelaar, maar ik was echt toe aan iets nieuws.

Er is hier veel aandacht voor de toekomst van de medewerkers, vooral aan de hand van het opleidingsplan. Als iemand heel zwaar werk doet wordt gekeken hoe hij op termijn kan doorstromen naar lichter werk. Of er wordt gekeken welk diploma in de toekomst relevant kan zijn. De werkzaamheden bij het bedrijf zijn veranderd en sommige mensen hebben daar best wel moeite mee. Het is toch een ander type werkzaamheden, andere machines ook bijvoorbeeld. Als het werk voor hen te zwaar wordt, kunnen ze met het opleidingsplan ook doorstromen naar een andere werkgever als dat beter is.

Voor mij is het werk niet zozeer fysiek zwaar, maar wel mentaal. De druk moet goed verdeeld worden, de pieken horen erbij, maar dan probeer ik extra werk af te houden. Maar weinig doen is ook vermoeiend, dan vraag ik juist om wat meer werk. Mijn baan is heel divers en afwisselend. Ik mag me overal mee bemoeien, die vrijheid vind ik heel belangrijk. Ik voel me erg verantwoordelijk en betrokken bij het bedrijf.

Verder vind ik een goede ondersteuning vanuit het management erg belangrijk. Daar is natuurlijk ook wel een rol voor mijzelf weggelegd. Ik probeer ook dingen zelf aan te geven als ik vind dat ze niet goed geregeld zijn. Het ligt altijd in je eigen hand. Denk na over je eigen werkplek en geef verbeteringen door. Als je dat niet doet, verandert er niets en blijf je klagen!

WAT ZEGGEN ANDEREN?

“Maak dingen bespreekbaar met de leiding, je moet het samen doen.”

– Eric Gijsen, Technische Unie

“Zoek werk dat je echt leuk vindt. Zoek een uitdaging en blijf mentaal fit.”

– Mohammed Azimi, IHC Merwede

“Je bent verantwoordelijk voor je eigen loopbaan, dus je moet het heft in eigen handen nemen.”

– Nadine van Vliet, gemeente Stichtse Vecht

“Praat en zoek samen naar oplossingen.”

– Zlatco Marusic, Nissan

WAT ZEGGEN DE CIJFERS?

- 37,6% van de werknemers zou graag meer maatregelen op het gebied van werkdruk zien.
- 29,7% van de werknemers moet regelmatig onder hoge tijdsdruk werken, 47,4% moet dit soms.
- Werknemers geven aan dat de grootste belemmeringen om goed te werken zijn:
 - storing in apparatuur;
 - collega die slecht functioneert;
 - onnodige administratie.

NEA

Wat kunnen werkgevers doen?

‘Goed aan het werk blijven, doe je samen’, zei een van de honderd werknemers. Het gesprek met je leidinggevende en collega’s is daarin erg belangrijk. Een gesprek over loopbaanontwikkeling, gezondheid, persoonlijke doelstellingen, motivatie. Maar ook met de blik op de organisatie. Wat zijn de doelstellingen, sluit dit aan bij je persoonlijke doelen? Wat is ieders bijdrage aan de continuïteit van het bedrijf? Iedereen wil groeien, en met een beetje hulp, kan dat ook.

Uit de honderd gesprekken met werknemers zijn fantastische verhalen gekomen. Maar er zijn ook voorbeelden van mensen die wel willen, maar geen steun krijgen van hun werkgever. Organisaties waar er niet het vertrouwen is om te zeggen wat je wilt of nodig hebt om goed aan het werk te blijven. Waar mensen met hun ideeën en wensen blijven zitten of niet de ondersteuning krijgen die ze nodig hebben. Het komt ook andersom natuurlijk ook voor. Werkgevers die van alles aanbieden, maar bij wie de werknemers weinig lijken te willen investeren in hun eigen ontwikkeling. Natuurlijk is ook dit geen gewenste situatie.

Werknemers hebben aangegeven dat ze graag zelf de regie nemen op hun loopbaan en willen investeren in hun eigen ontwikkeling. Maar goed aan het werk blijven, doe je samen. Wat kan de werkgever doen? We vroegen het 100 werkgevers:

Betrokkenheid

Als werkgever is het belangrijk om medewerkers ruimte en verantwoordelijkheid te geven. Zij kunnen dan hun vakmanschap tonen, voelen zich meer betrokken bij de organisatie en leveren zo een waardevolle bijdrage.

Organisatie

Leidinggevendenden moeten de medewerkers ondersteunen, zodat zij optimaal hun werk kunnen doen, niet andersom. Een goede organisatie van het werk helpt werknemers uit te blinken.





Gezondheid

Ook voor de werkgever is er een groot belang bij gezonde, fitte medewerkers. Daarom zou de werkgever het belang moeten onderstrepen en werknemers kunnen ondersteunen bij het sporten, gezond leven en stoppen met roken.

Ontwikkeling

De werkgever moet de mogelijkheden tot groei en ontwikkeling blijvend aanbieden. Cursussen, opleidingen, mogelijkheden tot verticale en horizontale stappen. Dit vergroot de flexibiliteit en aantrekkelijkheid op de arbeidsmarkt van de werknemers, en ook het vermogen van de organisatie om in te spelen op veranderingen in de markt.

APK

De werkgever kan periodiek een onderzoek aanbieden om samen te kijken hoe het er voor staat met de motivatie, gezondheid en/of mentale fitheid van de werknemer. Dit is een goede aanleiding voor een gesprek over loopbaanontwikkeling en gezondheid.

WAT ZEGGEN ANDEREN?

“Probeer plezier in het werk te houden. Als er iets je niet zint, maak het bespreekbaar.”

– Frank Leenders, Provincie Zuid-Holland

“Krop je frustraties niet op, praat met collega’s.”

– Emmy Goes, ZZP'er

“Als je mensen bewust maakt van hun talenten, dan zie je ze groeien.”

– Anja Zwijnenburg, Randstad

“Blijf aangeven wat je behoefte is!”

– Martijn Kalksma, PGGM

WAT ZEGGEN DE CIJFERS?

- 58% van de werknemers is het gesprek aangegaan met zijn leidinggevende over onderwerpen die voor hem van belang zijn om aan het werk te blijven.
- In 91% van de keren werd hierop positief of neutraal op gereageerd.

Issuemonitor

Colofon

Deze bloemlezing is de opbrengst van 100 gesprekken met werknemers op 4 februari 2013. De bijeenkomst is georganiseerd door het project duurzame inzetbaarheid van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW), in samenwerking met de vakcentrales FNV, CNV, en MHP. De verschillende werknemers zijn door deze vakcentrales aangedragen, komen uit het netwerk van bedrijven rondom het project duurzame inzetbaarheid of komen van bedrijven uit de regio Utrecht. Deze 100 werknemers vormen geen representatieve steekproef, maar uit de gesprekken is wel een goed beeld ontstaan van mensen die vertellen over hoe zij zorgen dat ze fluitend naar hun werk kunnen blijven gaan.

Daarnaast zijn cijfers gebruikt uit de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA) 2012, een jaarlijks terugkerend onderzoek uitgevoerd door TNO en CBS in samenwerking met het ministerie van SZW en de Issuemonitor duurzame inzetbaarheid (Q4 2012), periodiek onderzoek onder de werkende beroepsbevolking vanuit ministerie van SZW.

fluitend naar je werk

Wat heb jij nodig om goed, gezond en gemotiveerd aan het werk te kunnen? Deze bloemlezing is een greep uit 100 gesprekken die het ministerie van SZW hierover had met werknemers uit het hele land. Gesprekken die bol stonden van initiatief. Mensen die het heft in eigen handen willen nemen; samen met de leidinggevende spreken en nadenken over de toekomst. Ervaringen die je kunnen helpen om fluitend naar je werk te (blijven) gaan, komen aan bod.

Kijk voor meer informatie op www.duurzameinzetbaarheid.nl