

Samenvatting rapportage

Baan je toekomst: werken aan duurzame inzetbaarheid

Recreatie



In samenwerking met: Rijnland Advies

rijnland
advies



Inleiding

Even terugkijken.....

De komende jaren verandert de arbeidsmarkt door vergrijzing, nieuwe technieken en globalisering. Deze veranderingen hebben effect op bedrijven en medewerkers. Werkgeversorganisaties, vakbonden en O&O-fondsen in diverse sectoren zijn bij uitstek de regisseur van deze veranderingen.

Atrium groep adviseert deze organisaties over duurzame inzetbaarheid. Duurzame inzetbaarheid is “de mate, waarin medewerkers productief, gemotiveerd en gezond willen en kunnen blijven werken binnen en/of buiten het bedrijf/de organisatie/maatschappij”.

Om dit onderwerp meer handen en voeten te geven en een leidraad te beiden voor sectoren en hun medewerkers en bedrijven, is Atrium groep in 2013 het project Baan je toekomst gestart met een drie Sectoren; de contractcatering, de recreatie en de watersportindustrie.

Doelstellingen

- Intersectoraal samenwerken en zo de inzetbaarheid van werknemers verhogen en de productiviteit van bedrijven te vergroten (per sector).
- Een intersectorale denktank vormen voor (open sociale) innovatie.
- Een doorkijk geven naar de toekomst van het O&O fonds / cao partijen.
- Een dialoog op gang brengen dialoog met de achterban en nog niet aangesproken werkgevers en werknemers bereiken.
- Passende instrumenten voor bedrijven en de loopbaan van werknemers ontwikkelen.

Het project tot nu toe

Binnen het project is het thema van duurzame inzetbaarheid vormgegeven langs drie thema's: **trots**, **vitaliteit** en **opleiden**. De volgende stappen zijn inmiddels gezet:

Onderzoek naar de huidige stand van zaken in de sectoren middels een enquête onder de medewerkers in de sectoren en interviews met werkgevers.

Dit onderzoek ligt aan de basis van de rapportage. Tevens is de rapportage uitgebreid met het verslag van de expertsessie. Tijdens deze expertsessie zijn de voorlopige resultaten van het onderzoek in een brainstormsessie besproken met vertegenwoordigers van werknemers en werkgevers en experts op het gebied van duurzame inzetbaarheid.

Dit alles heeft geleid tot aanbevelingen per sector welke separaat van de rapportage opgeleverd zijn. Deze aanbevelingen in combinatie met de rapportage bieden een aanzet tot het opstellen van toekomstig beleid in de sector.

Het project is afgesloten met een intersectorale eindrapportage en een congres.

Samenvatting

Trots op het werk

De meeste medewerkers zijn trots op hun werk, trots op het bedrijf en voelen zich gewaardeerd. De perceptie van werkgevers komt daarmee in grote lijnen overeen. Meer dan de helft (58%) van de werknemers voelt zich gewaardeerd. Volgens de werkgevers is dat 44%.

Stellingen	werknemers (n=389)	werkgevers (n=9)
Trots op het bedrijf	60%	67%
Trots op het werk	79%	67%
Gewaardeerd voelen	58%	44%

Volgens alle werkgevers wordt er naar de ideeën van de medewerkers geluisterd. 91% van de werknemers uit zijn of haar ideeën over verbeteringen in het bedrijf. Volgens 82% van de werknemers die hun ideeën bekend maken, doet de leidinggevende ook iets met die ideeën.

Opleiden en ontwikkelen

Leren van collega's is de meeste gebruikte vorm om bij te blijven voor werknemers. 63% van de werknemers doet dit om bij te blijven en ruim driekwart van de werkgevers maakt dit mogelijk. Alle bedrijven bieden de mogelijkheid aan hun medewerkers om korte cursussen te volgen, maar niet meer dan 21% van de werknemers volgt ook daadwerkelijk cursussen. Ook bij het aanbieden van beroepsopleidingen is er een gelijksoortig verschil: 44% van de werkgevers biedt beroepsopleidingen aan en 7% van de medewerkers volgt beroepsopleidingen. Een mogelijke verklaring zou kunnen zijn dat werkgevers inderdaad cursussen en beroepsopleidingen aanbieden, maar niet aan alle werknemers.

Zelf doen om bij te blijven	werknemers (n=389)	werkgevers (n=9)
leren van collega/leidinggevende (coaching)	63%	78%
volgen van korte cursussen	21%	100%
Niets	19%	0%
volgen van beroepsopleiding	7%	44%
iets anders	11%	33%

Er wordt bij de meeste bedrijven en met de meeste werknemers wel eens gesproken over de plannen die het bedrijf heeft met de werknemers in de toekomst. Dat gebeurt bij een deel van de bedrijven "wel eens" en bij een minderheid van de bedrijven en werknemers gebeurt het elk jaar.

Gesprek over plannen toekomst werknemer in het bedrijf	werknemers (n=389)	werkgevers (n=9)
ja, daar is wel eens over gesproken	40%	44%
ja, elk jaar	23%	33%
nee, nog nooit over gesproken	37%	22%

Bij acht van de negen (89%) bedrijven worden er afspraken gemaakt met werknemers over hoe ze goed (bij)blijven in hun vak. Veelal worden hier de functionerings- en beoordelingsgesprekken voor

gebruikt. Bij de werknemers vindt 81% het goed om afspraken te maken met de leidinggevende over hoe men zich ontwikkelt in het vak. Hiervan zegt 42% dat dit al gebeurt en 39% zou wel willen dat er afspraken gemaakt gaan worden. Voor 19% is het niet nodig om afspraken te maken over de eigen ontwikkeling.

Werkgevers vinden afspraken maken over het volgen van korte cursussen en coaching op de werkvloer het belangrijkste. Voor werknemers staan afspraken over carrièremogelijkheden ook hoog, terwijl geen enkele werkgever hier afspraken over wil maken. Werkgevers hechten meer belang aan het volgen van beroepsopleidingen (44%) dan werknemers: 9% volgt een beroepsopleiding.

Afspraken eigen ontwikkeling	werknemers (n=316)	werkgevers (n=8)
volgen van korte cursussen	40%	78%
coaching op de werkvloer	37%	56%
carrièremogelijkheden	31%	33%
loopbaanplanning/-check/-advies	22%	11%
ervaring opdoen in een andere functie	19%	33%
ervaring opdoen in een hogere functie	14%	33%
volgen van beroepsopleidingen	9%	44%
gebruik maken van EVC	6%	11%
ervaring opdoen bij een ander bedrijf	5%	11%
ervaring opdoen in andere branche/sector	4%	0%
iets anders	5%	22%

Vitaliteit

34% van de werknemers zegt tijdens het werk last te hebben van lichamelijke belasting. Werkgevers herkennen dit: 33% zegt dat enkele werknemers daar last van hebben en volgens 33% heeft een minderheid van het personeelsbestand er last van.

21% van de werknemers zegt last te hebben van psychische belasting tijdens het werk. Volgens werkgevers is die psychische belasting groter: volgens 22% hebben de meeste werknemers hier last van tijdens het werk, 22% van de werkgevers zegt dat enkele werknemers daar last van hebben en 11% zegt dat een minderheid van het personeel er last van heeft.

13% van de werknemers verwacht dat men in de toekomst meer last zal krijgen van klachten (lichamelijk en/of psychisch). 22% van de werkgevers verwacht dat het percentage werknemers met last in de toekomst groter zal worden en ruim de helft (56%) van de werkgevers denkt dat dit percentage gelijk zal blijven.

Bedrijven zorgen voor bedrijfssport en gratis zwemmen, arbo-faciliteiten en hulpmiddelen in en geven tiltraining om de werknemers gezond en fit te houden. De werknemers zelf proberen zo gezond mogelijk te leven, genoeg te bewegen en gezond te eten.

44% van de werkgevers vindt dat er afspraken gemaakt moeten worden over wat er gedaan kan worden om fit te blijven. 40% van de werknemers wil afspreken wat zowel het bedrijf als de medewerker zelf kan doen. De afspraken zouden vooral moeten gaan over de gezonde werkplek, scholing en sporten. Opvallend is dat werkgevers meer belang hechten aan afspraken maken over psychische werkbelasting.

Afspraken (om fit te blijven)	werknemers (n=154)	werkgevers (n=4)
gezonde werkplek (arbo verantwoord)	47%	25%
scholing	45%	50%
sporten	44%	50%
werkinhoud	39%	50%
werkrooster	39%	50%
aantal te werken uren per week/maand	31%	25%
lichamelijke werkbelasting	25%	75%
regelmogelijkheden (zelf bepalen tempo, volgorde taken en werkonderbrekingen)	21%	25%
gezonde voeding	19%	50%
psychische werkbelasting	19%	75%
gezonde leefwijze	12%	25%
extra vakantiedagen	11%	25%
anders	6%	50%

Toekomst

De belangrijkste redenen om van baan te wisselen zijn salaris en gebrek aan carrièremogelijkheden. Werkgevers noemen ook de inhoud van het werk als een belangrijke reden. Werksfeer wordt door de werknemers vaak genoemd, terwijl de werkgevers deze niet noemen. Werkgevers noemen reistijd vaker dan werknemers als reden om van baan te veranderen.

De belangrijkste redenen om van baan te wisselen	werknemers (n=389)	werkgevers (n=9)
salaris	41%	56%
weinig carrière/doorgroeimogelijkheden	30%	44%
werksfeer	25%	0%
inhoud van het werk (taken)	20%	44%
werktijden	18%	22%
lichamelijke belasting	14%	11%
privé-werk balans moeilijk	13%	11%
werkdruk	11%	0%
reistijd	10%	33%
leeftijd	10%	11%
soort werk	10%	0%
weinig opleidingsmogelijkheden	9%	11%
psychische belasting	4%	0%
weinig regelmogelijkheden (zelf bepalen tempo, volgorde taken)	3%	0%
anders	20%	33%

Voor de hand liggende sectoren om personeel mee uit te wisselen, die door zowel werkgevers als werknemers vaak worden genoemd, zijn de zorg- en sportsector. Werkgevers noemen vaker de horeca als mogelijke sector dan de werknemers. Werknemers noemen vaker overheid/onderwijs als optie. Beiden noemen overigens (andere bedrijfstakken binnen) de recreatie als sector: 56% van de werkgevers en 29% van de werknemers.