

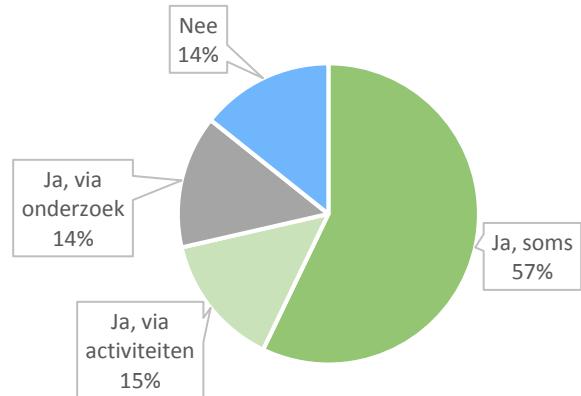
ZorgZijn Werkt heeft in augustus 2016 een peiling gedaan naar duurzame inzetbaarheid onder werkgevers in de regio Haaglanden en Nieuwe Waterwege Noord. Hieraan hebben 14 personen deelgenomen. In deze flyer vindt u de uitkomsten van deze meting.

Duurzame inzetbaarheid krijgt aandacht ...

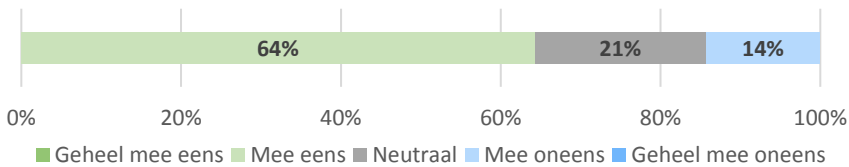
Duurzame inzetbaarheid staat bij veel werkgevers op de agenda. Slechts bij 14% van de respondenten is er geen aandacht voor dit thema. Deze werkgevers verwachten wel dat dit onderwerp de komende jaren op de agenda zal komen te staan.

Het merendeel van de activiteiten op het gebied van duurzame inzetbaarheid lijkt niet structureel te worden uitgevoerd. Bijna 60% van de werkgevers geeft aan dat zij soms activiteiten op het gebied van duurzame inzetbaarheid uitvoeren.

Heeft uw organisatie aandacht voor duurzame inzetbaarheid van medewerkers?



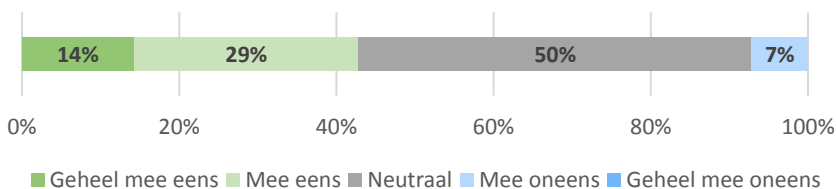
De verhoging van de pensioenleeftijd en het langer moeten doorwerken heeft er voor gezorgd dat we duurzame inzetbaarheid meer stimuleren



... maar de urgentie kan hoger zijn

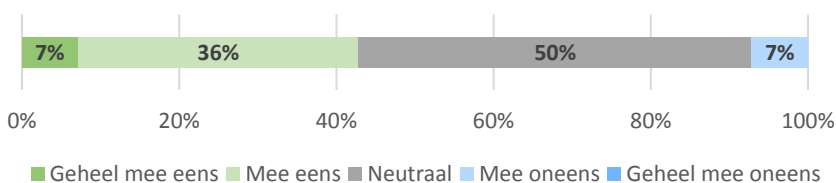
De verhoging van de pensioenleeftijd heeft ervoor gezorgd dat duurzame inzetbaarheid meer gestimuleerd wordt, 64% van de respondenten ziet dit. Echter, er is nog terrein te winnen.

Binnen mijn organisatie is de urgentie voor duurzame inzetbaarheid hoog



De helft van de respondenten reageert namelijk neutraal op de vraag of de urgentie voor duurzame inzetbaarheid hoog is binnen de organisatie.

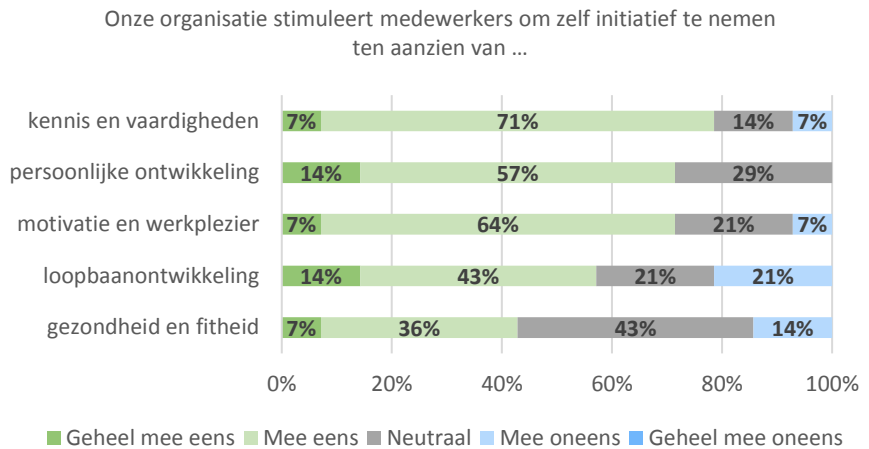
Onze directie is enthousiast over het duurzame inzetbaarheid beleid



Verder antwoord de helft van de respondenten ook neutraal op de stelling dat de directie enthousiast is over het duurzame inzetbaarheid beleid.

Aandacht voor eigen initiatief: voornamelijk werkgericht

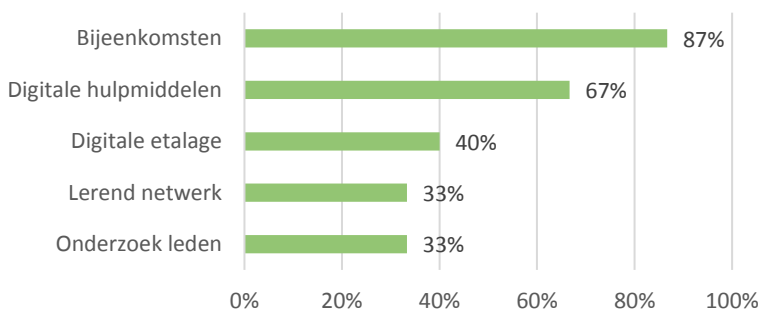
Een belangrijk aspect voor (succesvol) duurzame inzetbaarheid beleid is het stimuleren van het eigen initiatief van de medewerkers. Aan alle respondenten is daarom op vijf onderwerpen gevraagd in welke mate zij zien dat er binnen de organisatie gestimuleerd wordt om zelf het initiatief te nemen.



Het stimuleren van het ontwikkelen van kennis en vaardigheden scoort het hoogst en het stimuleren van gezondheid en fitheid scoort het laagst. In aflopende mate van relevantie zien de vijf onderwerpen er als volgt uit:

1. Kennis en vaardigheden
2. Persoonlijke ontwikkeling
3. Motivatie en werkplezier
4. Loopbaanontwikkeling
5. Gezondheid en fitheid

Welke activiteiten verwacht u van ZorgZijn Werk in 2017?
(meerdere antwoorden mogelijk)



Rol voor ZorgZijn Werk

Volgens de bevroegde werkgevers ligt de belangrijkste focus voor ZorgZijn Werk op het organiseren van themabijeenkomsten en workshops over duurzame inzetbaarheid. Bijna 90% van de respondenten geeft dit aan.

ZorgZijn Werk zal zich het komend jaar inzetten om duurzame inzetbaarheid verder op de agenda te zetten bij werkgevers in de regio. Dit doen wij door het organiseren van bijeenkomsten en gezamenlijke projecten.