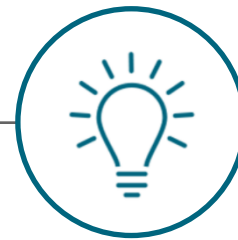


Oktober 2018



7 bronnen van arbeidsvreugde

Dit is de beschrijving van een pilot die is uitgevoerd door Parnassia Groep in het kader van het project 'Samenwerken aan Duurzame Inzetbaarheid', dat liep van april 2017 tot en met september 2018. Deze beschrijving bestaat uit 2 delen. Het eerste deel is opgesteld bij de start van de pilot, en het tweede deel dat is opgesteld aan het eind van de pilot.

Deel 1: startbeschrijving

Achtergrond en ambitie

Het bedrijfsplan van Parnassia Groep 'Merkbaar beter 2017-2019' heeft als speerpunt 5: een gezond, positief en uitdagend werkklimaat- elke collega telt. Vanuit dit speerpunt zetten zij in op de volgende aspecten:

- Omgaan met werkdruk en voorkomen van uitval door psychische oorzaken.
- Meer veiligheid door minder agressie.
- Betere, intensievere en meer consequentere ziekteverzuimbegeleiding.
- Een inspirerende werkomgeving.

De focus van de pilot is de implementatie van het gedachtengoed van 'De 7 Bronnen van arbeidsvreugde' binnen Parnassia Groep. Dit helpt Parnassia Groep door enerzijds de werkdruk aan te pakken en anderzijds de belastbaarheid van medewerkers te vergroten. De bronnen van arbeidsvreugde maakt bewust van wat energie geeft en welke invloed iemand zelf heeft op het werkplezier. Naast de bewustwording worden op individueel niveau alsook op teamniveau acties geformuleerd en uitgevoerd om het werkplezier naar een hoger niveau te brengen. Werkplezier is een belangrijke factor om duurzame inzetbaarheid te bewerkstelligen voor Parnassia Groep.

Doel pilot

De werkomstandigheden binnen de geestelijke gezondheidszorg (GGZ) vraagt veel de medewerkers. De vele veranderingen en de administratieve lasten zijn daar een kleine greep van. Wanneer een medewerker zich alléén laat leiden door deze externe omstandigheden, dan zal de ervaren werkdruk alleen maar toenemen, zo is overtuiging van Parnassia Groep. Zij wenst alle medewerkers toe dat zij

met veel plezier hun werk kunnen verrichten.

Het instrument "de 7 bronnen van arbeidsvreugde" geeft de organisatie en haar medewerkers de mogelijkheid om weer méér grip te krijgen op het werkplezier én dit naar een hoger plan te brengen. Plezierig werken zal tevens positieve effecten hebben op bijvoorbeeld duurzame inzetbaarheid, klantbenadering, samenwerking met collega's, etc.

De basis van het gedachtengoed zijn 'de principes van arbeidsvreugde'. De 5 volgende principes leveren een significante bijdrage aan werken met plezier.

1. Verbinden van het organisatieperspectief en het individuele perspectief op werk.
2. Uitwisselingsrelatie ontwikkelen: de werkrelatie tussen individu en organisatie dient er één te zijn van halen en brengen.
3. Verantwoordelijkheid nemen.
4. Acties formuleren en uitvoeren op het echte werk.
5. Nadruk leggen op kracht, energie en het positieve.

Activiteiten en planning

Er zijn verschillende instrumenten voorhanden om de principes van de 7 bronnen van arbeidsvreugde te implementeren. Parnassia Groep kiest er voor om workshops als instrument in te zetten. Deze workshops worden aan teams aangeboden. De workshop biedt een team de volgende aspecten:

- Zicht op hoe ieder teamlid 'werken met plezier' beleeft, ruimte creëren voor subjectiviteit.
- Als team inzage krijgen hoe de bronnen worden ervaren, welk belang men er aan hecht en waar men meer van zou willen hebben.

- Als team verantwoordelijkheid nemen voor ‘werken met plezier’ door acties uit te zetten om het werkplezier op teamniveau te vergroten.

Kees Kouwenhoven is de grondlegger van het gedachtegoed “de 7 bronnen van arbeidsvreugde”. Hij is betrokken bij het proces, om daarbij in raad en daad bij te staan.

Deelnemers

Voor de uitvoering van de workshops worden 11 medewerkers geschoold tot gecertificeerde trainers. Deze trainers worden ingezet binnen de gehele organisatie. Parnassia Groep streeft ernaar dat al de ruim 8000 medewerkers de workshop gevolgd zullen hebben. Dit willen Parnassia realiseren in de planperiode van het huidige bedrijfsplan 2017-2019, en dus ver voorbij de start die nu wordt gemaakt met deze pilot.

Uitgangspunt binnen de implementatie is dat ieder

bedrijfsonderdeel op zijn eigen wijze én tempo kan bepalen hoe de 7 bronnen van arbeidsvreugde onder de aandacht te brengen en de afname van de workshops. De projectleider van “de 7 bronnen van arbeidsvreugde” zal in dit implementatieproces een verbindende en faciliterende rol innemen.

Het enige principe dat een zorgbedrijf (binnen Parnassia) heeft op te volgen is dat bestuur/directie/managers de 1e groep is waar de workshop wordt aangeboden. In deze workshop aan specifiek deze disciplines zal ruim aandacht worden besteed aan de principes van de 7 bronnen. De lijnfunctionarissen vertegenwoordigen het organisatieperspectief en om deze reden van belang dat zij de principes van het gedachtegoed kunnen (op)volgen.

Ieder team krijgt na afloop een rapport van de workshop met daarin opgenomen de resultaten. Na 6 weken neemt de trainer contact op om te informeren naar de stand van zaken omtrent de actiepunten.

Deel 2: terugblik op resultaten en verloop pilot

Realisatie doel

Wij hebben 100 van de geplande 120 workshops kunnen realiseren in de planperiode van het ESF-traject en hebben hiermee circa 1000 medewerkers kunnen bereiken. Deelname hebben wij niet verplicht gesteld. Een workshop voor teams neemt 3 uur in beslag en dit is een kostbare tijdsinvestering. Om deze reden zijn wij meer in gaan zetten om de workshop onderdeel te laten zijn van een teamdag of beleidsdag.

Ook na het ESF-traject zien we de aanmeldingen binnenkomen, alleen in een minder tempo dan wij hadden aangenomen.

Naast de basisworkshop hebben we nu ook ingezet om specifieke workshops die een afgeleide zijn van de basisworkshop: **plezierige werkdruk** en **veranderworkshop**.

Tevens zijn een aantal trainers nu ook geschoold in de **7 bronnen van levensvreugde**, dit is een workshop die ontwikkeld is voor cliënten. In taal en principes is deze workshop verwant aan die van arbeidsvreugde. Er is reeds een workshop gegeven aan het platform van ervaringsdeskundigen en zij hebben een positief advies uitgebracht om deze workshop beschikbaar te stellen aan cliënten.

Kortetermijneffecten

Onderdeel van de workshop is dat individu en team actiepunten benoemen die in 6 weken realiseerbaar zijn. De trainers sluiten na 6 weken weer aan bij het team om met elkaar de actiepunten te volgen en daar waar nodig het team te helpen in het realiseren ervan. Het zijn actiepunten die het team zelf hebben bedacht waarbij hun werkplezier zal toenemen.

Meetbare effecten op verzuim hebben wij in deze niet voor handen.

Maar wij zien wel het enthousiasme bij de teams bij het realiseren van hun actiepunten.

Bij de workshop plezierige werkdruk zien wij bij de collega's terug dat zij zich meer bewust worden wat voor hen werkdruk geeft en waar de aandacht naartoe dient te gaan om meer in balans te komen.

Impact op organisatie

De workshops hebben reeds een vaste plek gekregen binnen de organisatie en zal dus een vervolg gaan krijgen. Wij blijven de pilot als project benaderen om het een duidelijke plek te geven in het aanbod wat wij doen. Er is nu ook een projectpagina waarmee wij communiceren naar

medewerkers. De trainers vormen een projectteam waarbij wij ons aanbod continue willen verbeteren en willen aansluiten op thema's die van belang zijn voor onze organisatie. Zo willen wij de *workshop veranderen* onder de aandacht brengen binnen de lijn van de organisatie: veranderingen binnen de organisatie in lijn brengen met werkplezier!

Succesfactoren

Formeel is de naam van de workshop *de 7 bronnen van arbeidsvreugde*. Wij vonden deze titel onvoldoende aansluiten bij de cultuur van onze organisatie. Wij hebben dan ook een andere werktitel bedacht: werkplezier en goed presteren. Hiermee hebben we de workshop in aansluiting op de organisatie meer relevant gemaakt. Dit hebben wij van deelnemers ook zo terug gekregen.

Deelname hebben wij niet verplicht gesteld, we hebben middels communicatie uitingen getracht collega's enthousiast te maken. Enerzijds is het dan lastig om gestelde prognoses te realiseren, anderzijds zien we nu dat teams zelf een workshop aanvragen op een moment dat het voor hen relevant is. Dit genereert meer succes en werkplezier.

Faalfactoren

We hebben pas tussentijds een aanpassing gedaan in onze communicatie dat men de workshop ook kon inzetten als onderdeel van een teamdag/beleidsdag. Dus meer integraal aan te bieden, juist omdat de factor tijd spaarzaam is in de zorg.

Ervaringen delen

Hierbij een aantal uitspraken van deelnemers:

- Door de workshop ben ik mij bewust geworden van het feit dat ik al enige tijd mijn werkplezier naar beneden

toe aan het bijstellen ben. De workshop geeft mij de focus wat ik echt belangrijk vindt.

- Ik heb door de workshop geleerd dat werkplezier een persoonlijke invulling is. De bronnen die voor mij belangrijk zijn, kunnen echt verschillen met die van mijn collega. Fijn om door de workshop ook zicht te hebben wat voor mijn collega's belangrijk is.
- Zo blij dat deze workshop ook actiegericht is en dat de acties binnen 6 weken te realiseren moeten kunnen zijn. Snelle winst op werkplezier!
- Door het denkkader van de 7 bronnen kan ik nu beter verwoorden wat voor mij belangrijk is. Ook fijn dat mijn leidinggevende de workshop ook gevolgd heeft, dat maakt het gesprek tussen ons makkelijker.
- Ik weet nu waar ik de focus om moet leggen in mijn Re integratieproces!
- Ik ben intern aan het solliciteren. Ik dacht eerst dat ik aan het vluchten was, maar nu weet ik dat ik goed voor mijzelf aan het zorgen ben.
- We gaan jaarlijks de 7 bronnen doen, puur als onderhoud van ons team.

Aantal deelnemers

We hadden in de pilotfase graag meer collega's willen bereiken, maar het ontbrak de teams soms ook aan tijd om zich aan te melden voor de workshop.

De doelgroep is niet veranderd, wij blijven ons primair richten op teams en individuen. Met de workshop plezierige werkdruk gaan we ons de komende periode meer richten op collega's met een hoger ziekteverzuim en collega's die in een re-integratiefase verkeren.

Tevens gaan we ons met de workshop 7 bronnen van levensvreugde richten op cliënten en we gaan deze workshop beschikbaar stellen aan collega's die binnen afzienbare tijd met pensioen gaan.