

Met passie en plezier (blijven) samenwerken!

Cecile Timmermans, manager P&O

12 november 24, congres Over de Bogen

zo thuis als
maar kan | de waalboog



Stichting De Waalboog

Opzet workshop

Met elkaar in gesprek, ervaringen en ideeën uitwisselen.

- Wie ben ik?
- Onze maatschappelijke opgaven
- Wanneer werk je met plezier?
- Welke hobbels kom je daarbij tegen?
- Wat kan helpen?
- Wat kan de rol van de verpleegkundige hierin zijn?
- Conclusie

Voor welke opgaven staan we?

- Arbeidsmarktkrapte
- Alle arbeidspotentieel benutten
- Complexere bewoners/cliënten/patiënten
- Anders organiseren (aanpassen werkprocessen)
- Samenwerken met informele zorg/wijken



Stichting De Waalboog

Wanneer zijn jullie met plezier aan het werk?

.....



Stichting De Waalboog

Waar ontlenen mensen plezier aan in het werk?

Uit onderzoek blijkt:

- Leuk team, sociale contacten
- Ruimte om eigen werk in te richten
- Ontwikkelmogelijkheden
- Talenten kunnen inzetten
- Waardering krijgen
- Weten wat er speelt
- Mee kunnen denken
-

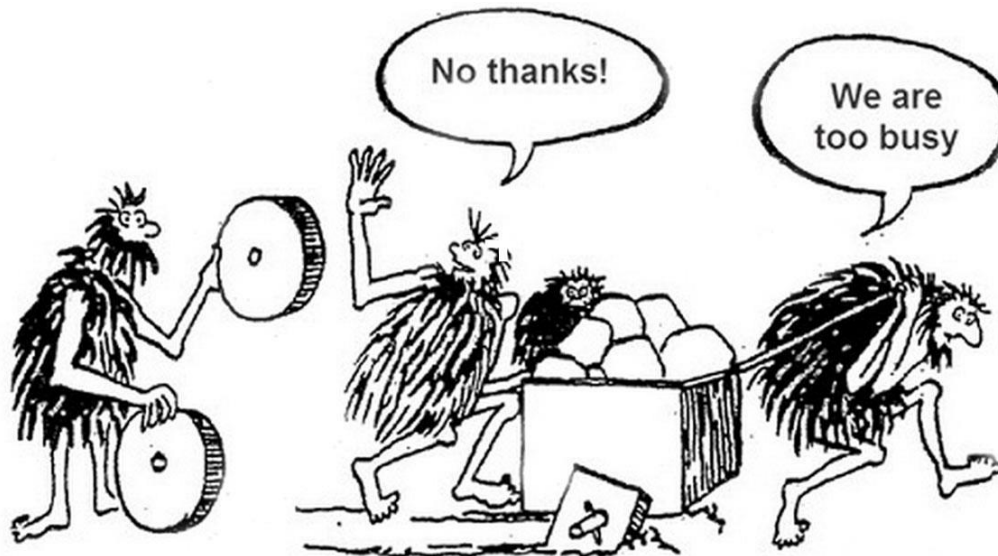


Stichting De Waalboog

Waarom is (samen)werken niet altijd makkelijk?

Wat maakt dat werk niet altijd plezierig?

Waarom is samenwerken niet altijd makkelijk?



Het is niet altijd makkelijk

Werken valt niet altijd mee:

- Er speelt van alles in een mensenleven (privé, sociaal)
- Sfeer op werk is niet altijd goed
- Werk is niet altijd leuk



Samenwerken valt niet altijd mee:

- Verschillende mensen: generaties, persoonlijkheden, opleidingsachtergronden, nukken en grillen, vrijwilligers)
- Steeds complexere bewoners/patiënten
- Arbeidsmarkttekorten en hoog ziekteverzuim

Stichting De Waalboog

Wat helpt jullie om met passie en plezier te kunnen werken?

Waar zit dat op dit moment voor jou in?

Wat zou je daarin kunnen helpen?



Wat kan de organisatie hierin doen?

Echte aandacht is **geholpen, gehoord, gezien** en **gewaardeerd** worden.

Aandacht voor iedereen:

- Gezien en gehoord weten
- Problemen in werk: samen oplossingen zoeken
- Problemen thuis: begeleiding aanbieden
- Complimenten geven
- Grenzen stellen
- Vertrouwen geven
- goed welkom voor nieuwe collega's

Is tevens de kern van onze verzuimvisie: wie met plezier aan het werk is, verzuimt minder!

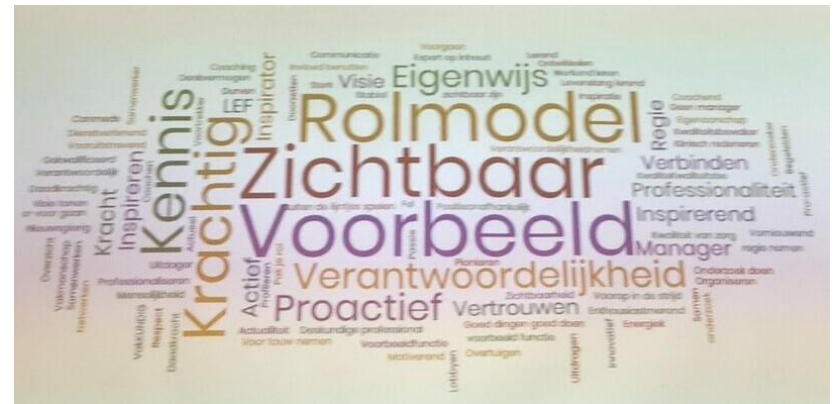
Wat vragen wij van iedereen:

- Bespreek met de leidinggevende als er iets speelt
- Ben er voor collega's, zeker als het niet lekker gaat
- Zorg voor goede sfeer
- Elkaar tijdig aanspreken en feedback geven
- Geef aandacht aan collega's:
 - Geef complimenten
 - Let op groeimogelijkheden
-



De verpleegkundige is hierin heel belangrijk!

Hoe zorg je goed voor elkaar? Samen met leidinggevende?



Wat bij ons werkt:

Wie met plezier aan het werk is, is meer toegewijd.

Komt in onze verzuimvisie tot uitdrukking:

- In gesprek zijn
- Samen problemen oplossen (in werk of privé)
- Daarmee voorkomen verzuim
- Indien verzuim: contact houden (niemand uit het oog verliezen)
- Vertrouwen op elkaars vakmanschap (bieden van ruimte)

Oorzaken verzuim



Fysieke
conditie



Onvrede
werk/inkomen



Werkdruk



Onvrede
relatie collega's



Privé
problemen

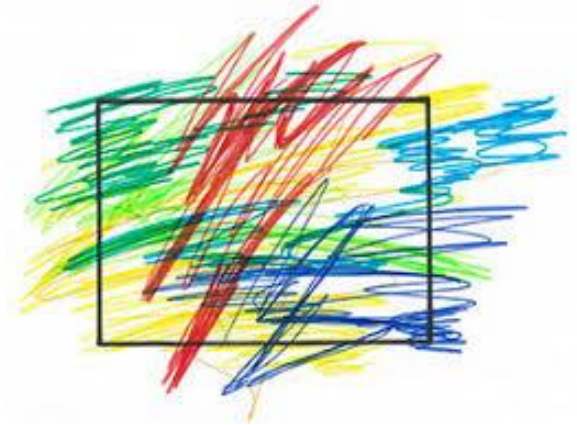
zo thuis als
maar kan

Wat bij ons werkt:

Samen een huishouding/afdeling runnen.

Faciliteren van de talenten van mensen:

- Op maat (skill based)
- Via modules ontwikkelen en groeien, niet perse hele opleiding (VV&T)
- Benutten van informele zorg (mantelzorgers en vrijwilligers)
- Bespreken van terughoudendheid binnen teams
- Experimenteren, buiten de lijntjes kleuren



Stichting De Waalboog

Conclusie

Met passie en plezier (blijven) werken en samenwerken:

We moeten het met z'n allen doen!

Iedereen is nodig!

Het is nooit klaar!

**DE KUNST IS OM
ZULK LEUK WERK TE HEBBEN**

**DAT JE ELKE MAAND
VERRAST BENT DAT JE ERVOOR
BETAALD KRIJGT**

Loesje

Stichting De Waalboog

Extra sheet

Werkdrukmodel TNO

WERKDRUK

TAAKEISEN

Werkcontext

- Onduidelijke of veranderende taak
- Taakonderbrekingen
- Onduidelijk(e) rol, verantwoordelijkheden, beleid verwachtingen, procedures,
- Onzekerheid baan of aanstaande organisatieverandering
- Organisatiecultuur en stijl van leidinggeven

TAAKEISEN

Werkinhoud

- Tijdsdruk
- Hoeveelheid werk
- Kwaliteitseisen
- Moeilijkheidsgraad
- Variatie
- Emotionele belasting

REGEL-MOGELIJKHEDEN

- Autonomie
- Tijdsautonomie
- Functionele steun leidinggevende
- Functionele steun collega's
- Participatie in besluitvorming

INDIVIDUELE FACTOREN

- Werknemer heeft onvoldoende persoonlijke regelmogelijkheden om te kunnen voldoen aan de taakeisen door onvoldoende:
 - Competenties
 - Belastbaarheid (lichamelijk en mentaal)
- Werknemer maakt onvoldoende gebruik van de beschikbare regelmogelijkheden
- Werknemer ervaart overige stressoren in de:
 - Persoonlijke context
 - Werk-privé context

GEVOLGEN

WERK STRESS

Belastingsverschijnselen

LANGE TERMIJN EFFECTEN

- Burnout
- Verzuim
- etc.

BUFFERS

- Sociale steun leidinggevende
- Sociale steun collega's
- Aanwezige leer- en ontplooiingsmogelijkheden
- Herstelmogelijkheden
- Materiële en immateriële waardering

Dank!

