

Werkvormen 'van werkdruk naar werkplezier'



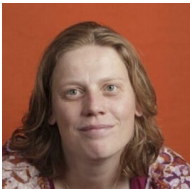
Welkom!

Als Goede Praktijk hebben we de afgelopen 15 jaar een grote verzameling werkvormen over werkdruk en werkplezier gemaakt en gebruikt op individueel en teamniveau. Je krijgt er hier 8 kado. Je kunt de werkvormen bundelen tot een programma van 1-4 uur, je kunt ook één werkvorm (van 10-30 min per keer) per keer gebruiken.

Inhoudsopgave

<i>Inzicht in invloed</i>	3
<i>Signalenspel</i>	5
<i>Kernvragen werkdruk & werkplezier</i>	7
<i>Maatregelenmatrix</i>	9
<i>Omgekeerd brainstormen</i>	10
<i>Werkplezier-markt</i>	11
<i>Verdieping werkplezier</i>	12
<i>Positieve Challenge</i>	13

Bel of mail ons gerust als je er nog vragen over hebt, en we horen ook graag wat je met de werkvormen bereikt! En wil je wat extra ondersteuning bij de aanpak van werkdruk & werkplezier in je organisatie? Lees dan ons aanbod op de laatste pagina!



Aukje van den Bent
Aukjevandenbent@bactic.nl
06- 14 91 38 65



Lobke Mentrop
Lobke.mentrop@degoedepraktijk.nl
06- 18 51 37 75



Alex van der Wal
Alex.van.der.wal@degoedepraktijk.nl
06 – 53 82 36 27

Inzicht in invloed

DOEL

- Ontdekken van je eigen energievreters en –gevers en de invloed die je daar wel/niet op hebt.

TIJD: 20-40 minuten.

NODIG

- Foamborden, memovelletjes en pennen/stiften. Of kopieën van de bijlage.

WERKWIJZE:

- Je vertelt dat je wilt onderzoeken waar de werkdruk/werkplezier vandaan komt. Na de Wauw/4 hoeken maak je de slag naar de termen 'energievreters en energiegevers'.
- Elke deelnemer krijgt de bijlage uitgereikt of een foambord met voor energievreters en gevers een kolom.
- Deelnemers vullen hun eigen items in.
- Bij het foambord vraag je deelnemers om de memovelletjes op volgorde van zwaarte te plaatsen, wat veel energie vreet/geeft bovenaan.
- Erna vraag je deelnemers om elke energievreter/gever te scoren: een + voor 'heb ik invloed op, kan ik veranderen', een +/- voor 'misschien invloed' en een – voor 'geen invloed op, overkomt me'. Het gaat om invloed in de richting die je wenst: een energievreter wil je kleiner maken, een energiegever groter. Wederom wisselen deelnemers in de kleine groepjes uit nadat ze het zelf hebben gescoord.
- Je kunt deelnemers na invullen van de items en/of na het scoren van de invloed in kleine groepjes laten uitwisselen. Je kunt ze daarbij elkaar ook laten bevragen of er echt geen of echt wel invloed op de items is.
- Tot slot vraag je wat er opvalt. Heb je veel invloed op de items? (groepen en deelnemers verschillen in de mate waarin ze invloed ervaren). Is er meer invloed op de energiegevers of op de energievreters? (meestal meer invloed op de energiegevers). Wat betekent het als je op een item echt geen invloed hebt, terwijl het wel energie vreet?

Inzicht in invloed

de
Goede
Praktijk
werkt met ervaring

ENERGIEVRETERS

ENERGIEGEVERS



Signalenspel

DOEL

- Inzicht in signalen van werkdruk en werkplezier bij jezelf en je collega's.
- Eigen en andermans grenzen leren herkennen en zo nodig tijdig handelen.
- Eigen en andermans werkplezier leren herkennen en hier positief op weten te reageren.

TIJD

- 30 minuten.

NODIG

- Een groep collega's, liefst een voltallig team.
- De checklist uit de bijlage voor elke deelnemer gekopieerd.

Ken jij je eigen grenzen? Wat merk je bij jezelf als je werkdruk (te) hoog oploopt? Merk je het als je plezier in je werk hebt? En weet je de signalen van je collega's? Met dit signalenspel leer je je collega's beter kennen...en misschien kom je er wel achter dat je je collega's beter kent dan ze zichzelf kennen!

Werkwijze

- Je vraagt deelnemers de checklist(en) signalen (zie bijlage) voor zichzelf in te vullen: als je een periode werkdruk en/of werkplezier ervaart, welke signalen zie je dan wel eens bij jezelf? Na invullen vouwen deelnemers de checklist dubbel, laten de antwoorden niet aan een ander zien.
- Deelnemers maken groepjes van 3-6 personen bestaande uit degenen die ze het beste kennen, waarmee ze het meest samenwerken.
- Om de beurt staat één deelnemer centraal. Collega's benoemen dan welke signalen ze wel eens bij deze persoon zien of zouden verwachten. Ze gebruiken de checklisten als inspiratie, maar laten zich daar niet door beperken.
- Als ieder zijn zegje heeft gedaan reageert de centrale deelnemer: geeft aan of het klopt, of ie de signalen herkent, of er meer te zien of te merken zou zijn. Deelnemers bepalen zelf hoe open ze zijn.

Bespreek plenair na hoe deelnemers het vonden om te doen. Moeilijk? Makkelijk? Verrassend? Kenden collega's elkaar goed? Bespreek ook wat je wilt doen als je in de toekomst bij elkaar echt signalen ziet.

Checklist signalenspel

CHECKLIST SIGNALEN VAN WERKDRIJK/STRESS

IN GEDRAG:	PSYCHISCH/EMOTIONELE SIGNALEN:	LICHAMELIJKE SIGNALEN:
<ul style="list-style-type: none"><input type="checkbox"/> Overuren en/of achterstand in werk<input type="checkbox"/> Onderpresteren<input type="checkbox"/> Prioriteiten verwarren<input type="checkbox"/> Onzorgvuldig werk en onderhoud van werk<input type="checkbox"/> Fouten, ongevallen, bijna-ongevallen<input type="checkbox"/> Geen of nauwelijks pauzes nemen<input type="checkbox"/> Sociale isolatie<input type="checkbox"/> Meer en ongezonder eten, drinken<input type="checkbox"/> Meer roken<input type="checkbox"/> Van de hak op de tak springen<input type="checkbox"/> Door kleine tegenslagen overdreven van de wijs raken	<ul style="list-style-type: none"><input type="checkbox"/> Prikkelbaar<input type="checkbox"/> Agressief<input type="checkbox"/> Angstig<input type="checkbox"/> Ongeïnspireerd, diepe zuchten<input type="checkbox"/> Snel schrikken<input type="checkbox"/> Ongemotiveerd<input type="checkbox"/> Ontevreden<input type="checkbox"/> Vergeetachtig<input type="checkbox"/> Verstrooid, slecht kunnen concentreren<input type="checkbox"/> Sarcastisch<input type="checkbox"/> Sombor<input type="checkbox"/> Besluiteloos<input type="checkbox"/> Chaotisch	<ul style="list-style-type: none"><input type="checkbox"/> Oververmoeid<input type="checkbox"/> Vermageren of juist aankomen<input type="checkbox"/> Nagelbijten<input type="checkbox"/> Beven, zweten, trillen, tics<input type="checkbox"/> Huilen<input type="checkbox"/> Gespannen houding<input type="checkbox"/> Hyperventileren<input type="checkbox"/> Huiduitslag<input type="checkbox"/> Vaker en langer durende verkoudheden, hoofdpijnen en griepjes

CHECKLIST SIGNALEN VAN WERKPLEZIER/FLOW

<ul style="list-style-type: none"><input type="checkbox"/> Vertelt enthousiast verhalen, ook over werk<input type="checkbox"/> Vind werk leuk en uitdagend<input type="checkbox"/> Werk 'onder controle', helicopterview en lijkt het werk uit de mouw te schudden<input type="checkbox"/> Presteert goed<input type="checkbox"/> Leeft gezond<input type="checkbox"/> Gaat regelmatig op in het werk, super concentratie, tijd vliegt dan om<input type="checkbox"/> Is vriendelijk en professioneel naar jongeren, ouders en collega's	<ul style="list-style-type: none"><input type="checkbox"/> Vrolijk<input type="checkbox"/> Energiiek<input type="checkbox"/> Sterk en veerkrachtig<input type="checkbox"/> Enthousiast<input type="checkbox"/> Betrokken bij werk<input type="checkbox"/> Zelfverzekerd<input type="checkbox"/> Kan een stootje hebben<input type="checkbox"/> Toegewijd<input type="checkbox"/> Hard werken vanuit een wil, drive. Niet vanuit een gevoel van het (van zichzelf) moeten.<input type="checkbox"/> Bezieling en passie.<input type="checkbox"/> Balans tussen inspanning en ontspanning	<ul style="list-style-type: none"><input type="checkbox"/> Straalt vitaliteit uit<input type="checkbox"/> Straalt kracht uit<input type="checkbox"/> Fit en gezond<input type="checkbox"/> Lacht<input type="checkbox"/> Na werk lekker moe en voldaan<input type="checkbox"/> Ontspannen houding<input type="checkbox"/> Rustige ademhaling
--	--	--

Kernvragen werkdruk & werkplezier

DOEL

- Met elkaar in gesprek, meer inzicht en begrip in werkdruk en werkplezier krijgen, door het stellen van open vragen.

TIJD

- 60 minuten.

NODIG

- Werkblad kernvragen werkdruk & werkplezier geprint voor alle deelnemers.
- Ruimte om rustig 1 op 1 met elkaar in gesprek te gaan..

Werkwijze:

- Je kunt de vragenlijst gebruiken om een open gesprek met een medewerker te voeren. Het helpt om beiden inzicht te krijgen in de achterliggende oorzaken van werkdruk en werkplezier. En wat de mogelijkheden zijn om er gezonder mee om te gaan.
- Wil je als team met elkaar aan de slag? Maak dan groepjes van 2 personen die met elkaar in gesprek gaan en elkaars buddy willen zijn. Wissel na 30 minuten om, zodat beide personen aan de beurt komen.
- Maak onderling afspraken over het vervolg.

Tip:

Zorg dat je echt luistert, open vragen stelt en de medewerker zelf de antwoorden en oplossingen laat zoeken.

Checklist kernvragen werkdruk & werkplezier

Bewustwording

- Wat is voor jou werkdruk?
- In hoeverre heb je last van werkdruk? Waar en wanneer?
- In hoeverre heb je negatieve gevolgen van werkdruk?
- Wat is voor jou werkplezier?
- In hoeverre geniet je van werkplezier? Waar en wanneer?
- In hoeverre heb je positieve gevolgen van werkplezier?
- Is er iets wat je anders wenst? Wat zou je willen bereiken?

Inzicht

- Waar komt je werkdruk vandaan? Welke energievreters ervaar je?
- Zijn er veel energievreters? Maak er dan eens een mindmap van. Hoe zwaarder ze wegen, hoe groter je ze schrijft. Je kunt ze ook in een top 5 of top 10 zetten.
- Waar komt je werkplezier vandaan? Welke energiegevers ervaar je?
- Ook je energiegevers kun je in een mindmap of top 5 of 10 weergeven, zodat je een goed overzicht krijgt.

Inzicht verdiepen

- In hoeverre heb je invloed op de energievreters? Welke ervan zou je kunnen veranderen? Welke een beetje, welke niet?
- In hoeverre heb je invloed op de energiegevers? Welke ervan zou je kunnen veranderen? Welke een beetje, welke niet?
- Wat heb je al eerder aan je energievreters gedaan? Wat ging daar goed in? Wat lukte niet? Hoe kwam dat? Wat heb je geleerd in wat wel en niet werkt?
- Wat heb je al eerder aan je energiegevers gedaan? Wat ging daar goed in? Wat lukte niet? Hoe kwam dat? Wat heb je geleerd in wat wel en niet werkt?
- Hoe gaan anderen met dezelfde energievreters om? Wat zou je daar van kunnen leren?
- Stel, er gaat niks veranderen aan de energievreters/gevers. Wat is daar dan het voordeel van?

Maatregelen bedenken

- Wat zou je allemaal (nog meer) kunnen doen om je energievreters te verminderen? En wat kan je allemaal doen om je energiegevers te vergroten?
- Welke energievreters wil je aanpakken? Welke wil je loslaten/aanvaarden? Als je ze loslaat, wat ga je dan niet meer doen? En wat ga je dan wél doen?
- Als je weinig ideeën hebt: wie zou je om ideeën kunnen vragen wat je in jouw situatie kan doen?

Maatregelen invoeren en doorzetten

- Wat ga je doen? Wanneer? Met wie? Hoe?
- Wat ga je doen om er een gewoonte van te maken? Hoe zorg je dat je de maatregelen tenminste 6 weken volhoudt?
- Als je moeite hebt met kiezen: wat vind je de moeite waard om als experiment te proberen

Maatregelen evalueren

- Wanneer ga je na of je het gewenste effect bereikt?
- Met wie bespreek je dat?
- Wanneer vind je een maatregel een succes?
- En hoe ga je je successen vieren?

Maatregelenmatrix

DOEL

- Originele ideeën bedenken.
- Evenwichtige ideeën bedenken: die effect op korte en lange termijn hebben, en die je zelf kan doen, samen kan doen of aan de organisatie kan vragen.

TIJD

- 30 min

WERKWIJZE

- Maak groepjes van 4-6 personen. Neem een concrete vraag/ probleem waar je oplossingen voor wilt bedenken, bijvoorbeeld een veel voorkomende stress- of energiebron.
- Bedenk eerst zoveel mogelijk oplossingen, schrijf elke oplossing op een memo-velletje.
- Teken op een groot vel de matrix die je hieronder ziet. Als je individueel of in kleine groepjes werkt, kun je ook de matrix op A4formaat gebruiken.
- Zet de oplossingen die je hebt bedacht in de matrix. Leun achterover. Wat valt op? Veel van een specifieke soort oplossing bedacht? Of van alle soorten ongeveer evenveel?
- Zorg dat je voor elk vak in de matrix tenminste één idee bedenkt. Stel tijdens het brainstormen je oordeel uit: hoe meer mogelijke oplossingen, hoe beter.
- Alles bedacht wat er te bedenken valt? Ga dan na wat je samen de beste ideeën vindt. Maak afspraken wie waarmee verder gaat op wat voor manier.

	Zelf doen (individueel)	Samen (team)	Anderen (organisatie)
Effect op korte termijn			
Effect op lange termijn			

Omgekeerd brainstormen

DOEL

- Originele ideeën bedenken. Een probleem oplossen door het eens anders aan te vliegen.

TIJD

- 30 minuten

NODIG

- Een beetje lef.

Werkwijze

Brainstormen valt niet altijd mee. Na een tijdje blijf je rondraaien in rondjes of ben je letterlijk leeg. Creatieve technieken helpen de creatieve flow weer op gang te krijgen en buiten gebaande paden te komen. Een techniek die je kunt toepassen is **Omgekeerd brainstormen**. Veel mensen kunnen gemakkelijker negatief dan positief denken. Omgekeerd brainstormen speelt hierop in. Door advocaat van de duivel te spelen draai je samen het probleem om.

Stap voor stap

1. Formuleer de probleemstelling.
2. Spiegel de probleemstelling.
3. Ga negatief denken en bedenk oplossingen.
4. Positief brainstormen: spiegel de negatieve oplossingen tot ideeën voor de oorspronkelijke probleemstelling uit stap 1.

De kracht van omgekeerd brainstormen

Omgekeerd brainstormen werkt als volgt: speel advocaat van de duivel en draai het probleem om. Bijvoorbeeld: een team heeft moeite met een nieuw ICT systeem. Dan is de vraag eerst: hoe kun je de problemen met het nieuwe ICT systeem vergroten. (bv. afzeggen voor de training erover, etc.). Stap 2 is om elk idee om het probleem te verergeren te spiegelen, om te draaien. En dan ontstaan een lijstje positieve en originele maatregelen!
Extra resultaat? Er wordt veel gelachen!

Werkplezier-markt

DOEL:

- bevorderen van werkplezier: energiebronnen vergroten, batterijopladers versterken, nieuwe energiegevers vinden.

TIJD:

- 10-20 minuten

Deze werkvorm is geschikt om in te zetten ná een werkvorm waarbij medewerkers hun energiegevers hebben opgeschreven op memo-velletjes o.i.d.. Heb je die nog niet gedaan? Leg dan eerst aan medewerkers uit wat energiegevers zijn en vraag hen om hun energiegevers op memovelletjes te schrijven, één per velletje.

WERKWIJZE

- Vraag medewerkers om hun energiegevers op een muur of flipover vel op te hangen.
- Hang als procesbegeleider ook een flap met inspiratie op. Bijvoorbeeld vanuit literatuur over energiebronnen, arbeidsvreugde, werkplezier of zonneshijnkaarten.
- Geef medewerkers een leeg memovelletje en vraag hen 'de markt' te bezoeken en één nieuwe energiegever te vinden die zij graag zouden willen hebben.
- Laat deelnemers enkele minuten rondlopen en vraag hen dan in groepjes uit te wisselen. Wat zijn ze tegengekomen? Veel herkenning van gelijke energiegevers? Energiegevers die ze al wel ervaren maar zich niet (meer) bewust van waren? Nieuwe energiegevers?
- Vraag hen te bedenken hoe ze de nieuwe energiegever kunnen toevoegen en dit met hun groepje te delen.
- Wissel plenair uit.

Verdieping werkplezier

DOEL:

- Verdiepen van het inzicht in waar je werkplezier van krijgt in je werk
- Liefst ook vergroten van het werkplezier

TIJD:

- 20-40 minuten

NODIG:

- Openheid, veiligheid tot reflectie.
- Memovelletjes, pennen. Liefst ook foamborden of grote kartonnen vellen.

WERKWIJZE

- Vraag als procesbegeleider aan de deelnemers om elk op te schrijven waar zij werkplezier van krijgen. Vraag hen elk item op een apart memovelletje te schrijven.
- Schrijf op een flipover 3 inspiratievragen om hen op gang te helpen. Bv. 'Stel iemand wil hier solliciteren, wat vertel je over wat er aantrekkelijk is aan jou baan?', 'Waar krijg je energie van, ben je trots op, blij mee?', 'Wat maakt dat deze baan een match is met jouw talenten en wensen?'
- Leg hen uit dat volgens de zelf-determinatietheorie elke persoon psychologische behoeftes heeft, nl. autonomie (bv. ruimte en mogelijkheden in je werk, eigen regie, keuzes, zelf indelen, beslissen), competentie (bv. goede prestaties, goed zijn in wat je doet, je talenten benutten, persoonlijke ontwikkeling en groei), verbondenheid (bv. prettige relaties met collega's en leiding, waardering en vertrouwen) en zingeving (het gevoel dat wat je doet er toe doet, belangrijk, zinvol, nuttig).
- Vraag hen om (op een foambord of kartonnen A3 vel) hun items in deze aspecten in te delen. Items die bij geen van deze vier aspecten passen (bv fysieke en materiële aspecten), mogen in een 5^e kolom 'overig'. Je kunt hen ook vragen om dit te tekenen, waarbij ze weergeven hoe sterk elk van de vier aspecten is.
- Vraag hen om in groepjes van 3-5 personen hun inzichten te delen. Vraag hen ook elkaar te bevragen. Welke items zijn voor elk van de deelnemers het meest belangrijk? Zijn alle aspecten vertegenwoordigd? (autonomie, competentie, verbondenheid, zingeving)? Wat valt op aan de verdeling tussen de aspecten? En als bv. iemand geen items heeft op autonomie, heeft die persoon daar dan geen behoefte aan, is het er wel maar was ie het vergeten, of is het tijd om aan dat aspect te werken en te bedenken wat je kan doen om het te vergroten?
- Kies of je na het rondje 'inzicht' ook plenair iets wilt laten delen, en of je een rondje 'brainstorm', wat je op basis van dit inzicht wilt gaan doen, toevoegt.

Positieve Challenge

DOEL

- Een positieve gewoonte op een leuke manier op gang brengen.

TIJD

Voor de start: 10-30 min. Erna steeds kort.

Werkwijze:

- Bedenk met je team/ in kleine groepjes binnen je team welke positieve gewoonte je wilt ontwikkelen. Bijvoorbeeld elkaar complimenten geven, de dag positief afronden, lunchwandelen, voor elkaar koffie/thee halen, pauzes houden, meer tijd voor humor, etc.
- Maak van de nieuwe gewoonte een challenge. Bv de komende maand deelt ieder elke dag ten minste 3 complimenten uit.
- Bedenk ook nog even wat je doet tijdens de challenge om successen te vieren en elkaar te ondersteunen bij tegenslag.
- Maak een afspraak om elkaar bij het einde van de challenge te treffen....en geniet ervan!

NB. Je kunt een challenge bedenken voor een hele groep (waarbij ieder hetzelfde gaat doen, bv. samen lunchwandelen, allen meer complimenten), je kunt ook in een groep ieder individu uitdagen om een eigen positieve challenge aan te gaan (bv de ene persoon gaat meer pauzes nemen, de andere persoon wil eind van de dag 3 positieve punten benoemen).

Aanbieding incompany workshop ‘van werkdruk naar werkplezier’

Wil jij in je organisatie werk maken van werkdruk en werkplezier? Wil je je leidinggevend en andere sleutelpersonen inspireren én de tools geven zodat ze met medewerkers in gesprek kunnen gaan? Zet dan de workshop ‘van werkdruk naar werkplezier’ in!

In de workshop komen de volgende onderwerpen aan bod:

- ✓ Inzicht in invloed bij werkdruk & werkplezier;
- ✓ Kennisdruppel 5 strategieën voor balans;
- ✓ Tools voor een goed gesprek met individuele medewerkers;
- ✓ Tools voor een aanpak met het hele team.
- ✓ Plan van aanpak voor de organisatie



Prijs van deze workshop, is €1.250,- exclusief BTW. Voor deelnemers van het webinar in de kinderopvang geldt een kortingsaanbieding van € 999,-, mits de workshop in 2021 wordt uitgevoerd. De workshop duurt 3 uur, op basis van een live bijeenkomst en wordt begeleid door één adviseur bij maximaal 12 deelnemers.

Ben je geïnteresseerd? Neem gerust contact met ons op, dan bespreken we de mogelijkheden!



Aukje van den Bent
Aukjevandenbent@bactic.nl
06- 14 91 38 65



Lobke Mentrop
Lobke.mentrop@degoedepraktijk.nl
06- 18 51 37 75



Alex van der Wal
Alex.van.der.wal@degoedepraktijk.nl
06 – 53 82 36 27