



Wie we zijn...en ons experiment



Wat gaan we doen?

- **Werkgeluk**
 - Waarom?
 - Wat?
 - Hoe?

“If you take care of your employees, they’ll take care of your clients.”

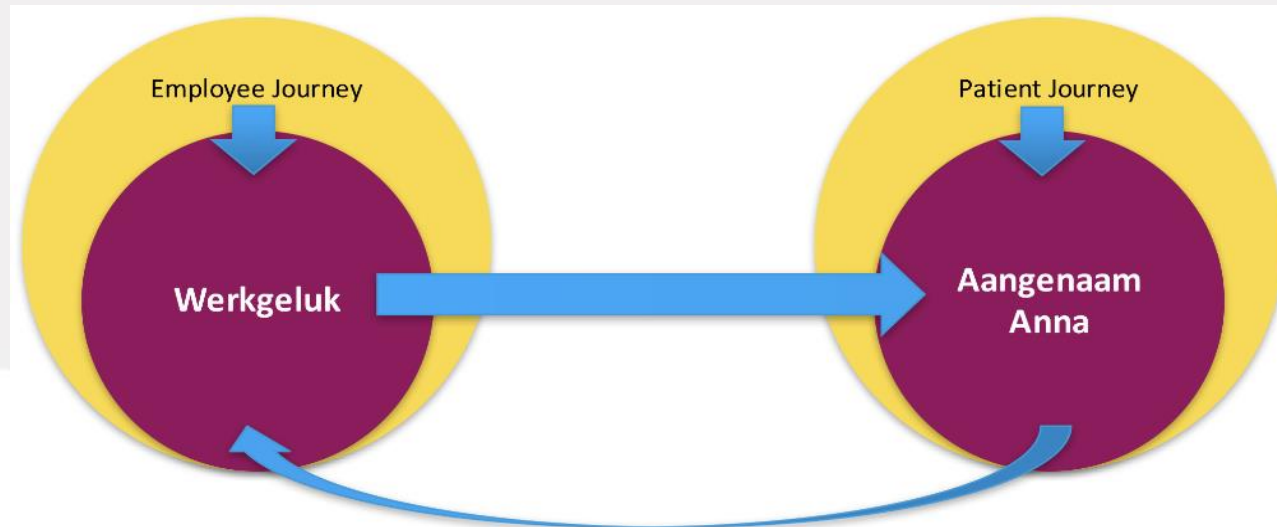
Richard Branson



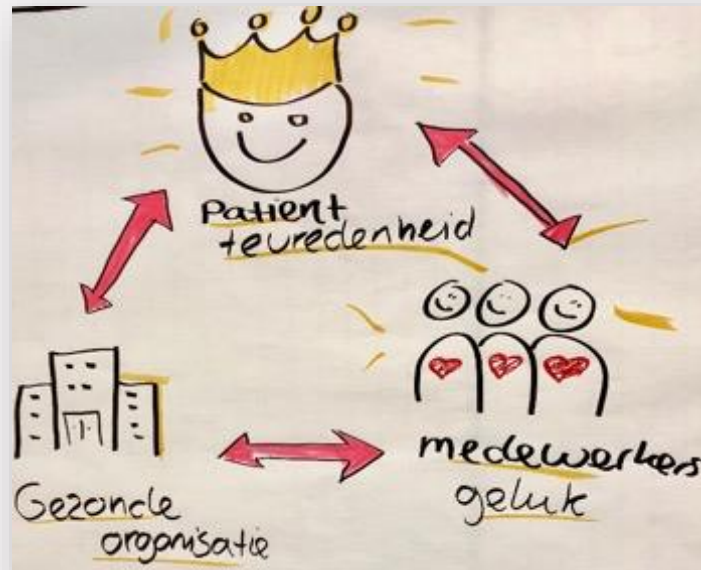
Waarom investeren in werkgeluk?

Waarom investeren in werkgeluk?

- Gelukkige medewerkers meer betrokken, presteren beter, verzuimen minder en zijn loyaler (Spreizer & Porath, 2012) -> medewerkers binden en boeien.
- Werkgeluk -> Aangenaam Anna -> Werkgeluk -> Aangenaam Anna



Waarom investeren in werkgeluk?



Waarom investeren in werkgeluk?

Werkgeluk op twee plekken ontstaan

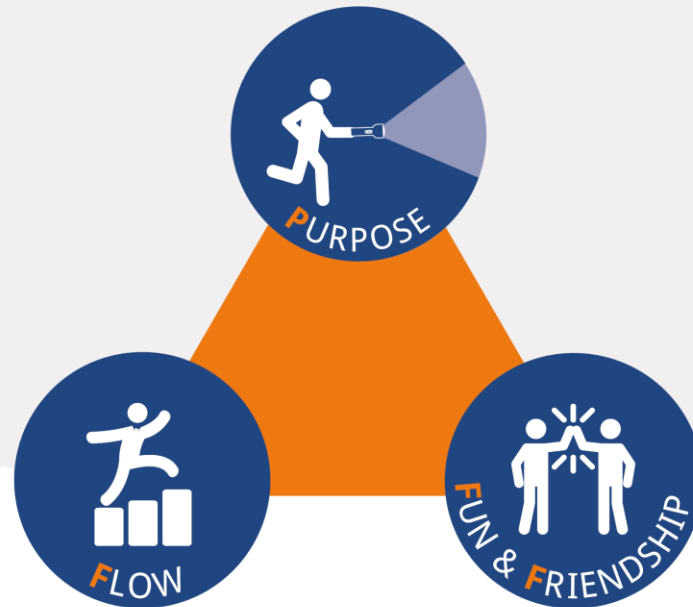
- HRM visie:
 - “Werkgeluk van de medewerker is essentieel voor een tevreden patiënt/ cliënt”
- RvB visie:
 - Werkgeluk van een even groot strategisch belang als Aangenaam Anna - > medewerkers dus op gelijk niveau met patiënt/cliënt.



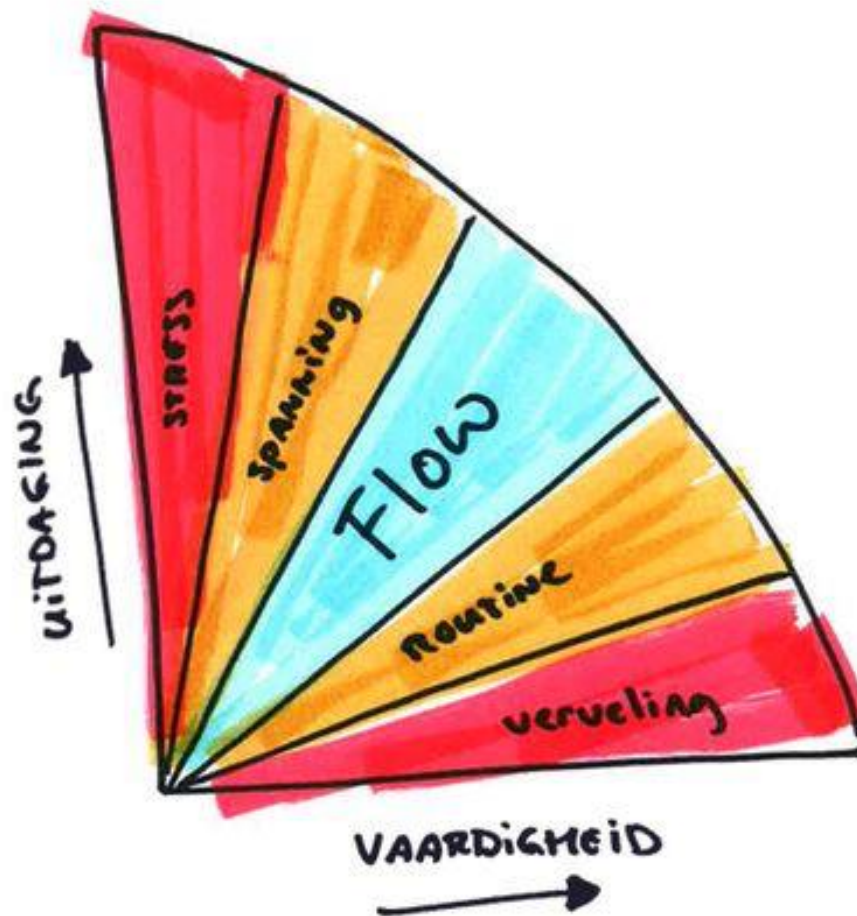
Wat is werkgeluk?

Definitie werkgeluk

- “de mate van plezier, de voldoening en de zingeving die mensen ervaren in het werk”



FLOW



Hoe investeren in werkgeluk?

Onderzoek

Participatie landelijk 3-jarig onderzoek Erasmus Universiteit naar werkgeluk

- Doel onderzoek:
 - meten werkgeluk, achterhalen belangrijkste factoren werkgeluk, alsmede effect interventies t.b.v. werkgeluk
- Participanten onderzoek:
 - Verschillende participanten zoals Jumbo, best practices worden gedeeld



Hoe investeren in werkgeluk?
Wat beïnvloedt werkgeluk?

**Pak je telefoon
en ga naar
Menti.com**



Hoe investeren in werkgeluk?

Wat beïnvloedt werkgeluk?

Top 10 factoren die werkgeluk het meest beïnvloeden

1. Interessant/uitdagend werk
2. Relatie met leidinggevende
3. Stressvol werk
4. Werk-privé balans
5. Relatie met collega's
6. Inkomen
7. Nuttig werk
8. Baanzekerheid
9. Autonomie
10. Werktijden



Hoe investeren in werkgeluk?

Start onderzoek – aandacht/waardering

Start onderzoek op 15/11 met grote actie

- Omgekeerde kick off – we gingen naar de medewerkers toe
- Samen met +/- 40 werkgeluk ambassadeurs vanuit alle lagen en functies



Hoe investeren in werkgeluk?

Chief Happiness Officer (CHO)

Kwartiermaker

Zelf initiatieven opstarten tbv WG, zoals Sparkle en Scrum.

Aanjager

WG Initiatieven en focus stimuleren, top down en bottom up.

Verbinder

Successen, inzichten en projecten WG verbinden en delen.

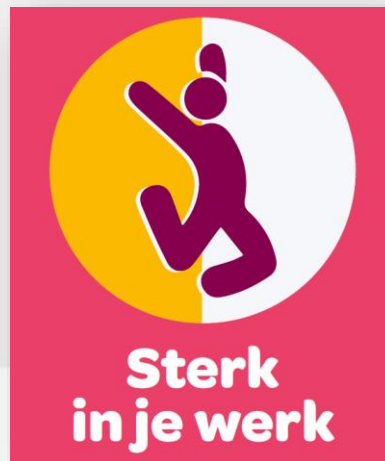


Hoe investeren in werkgeluk?

Wat we al deden voor het onderzoek

Voorbeeld: “Sterk in je werk” programma

- Programma met interventies t.b.v. duurzame inzetbaarheid:
 - Mindfulness, Yoga, Positieve Psychologie, Voeding, Slapen, e.d.



Hoe investeren in werkgeluk?

Wat we al deden voor het onderzoek

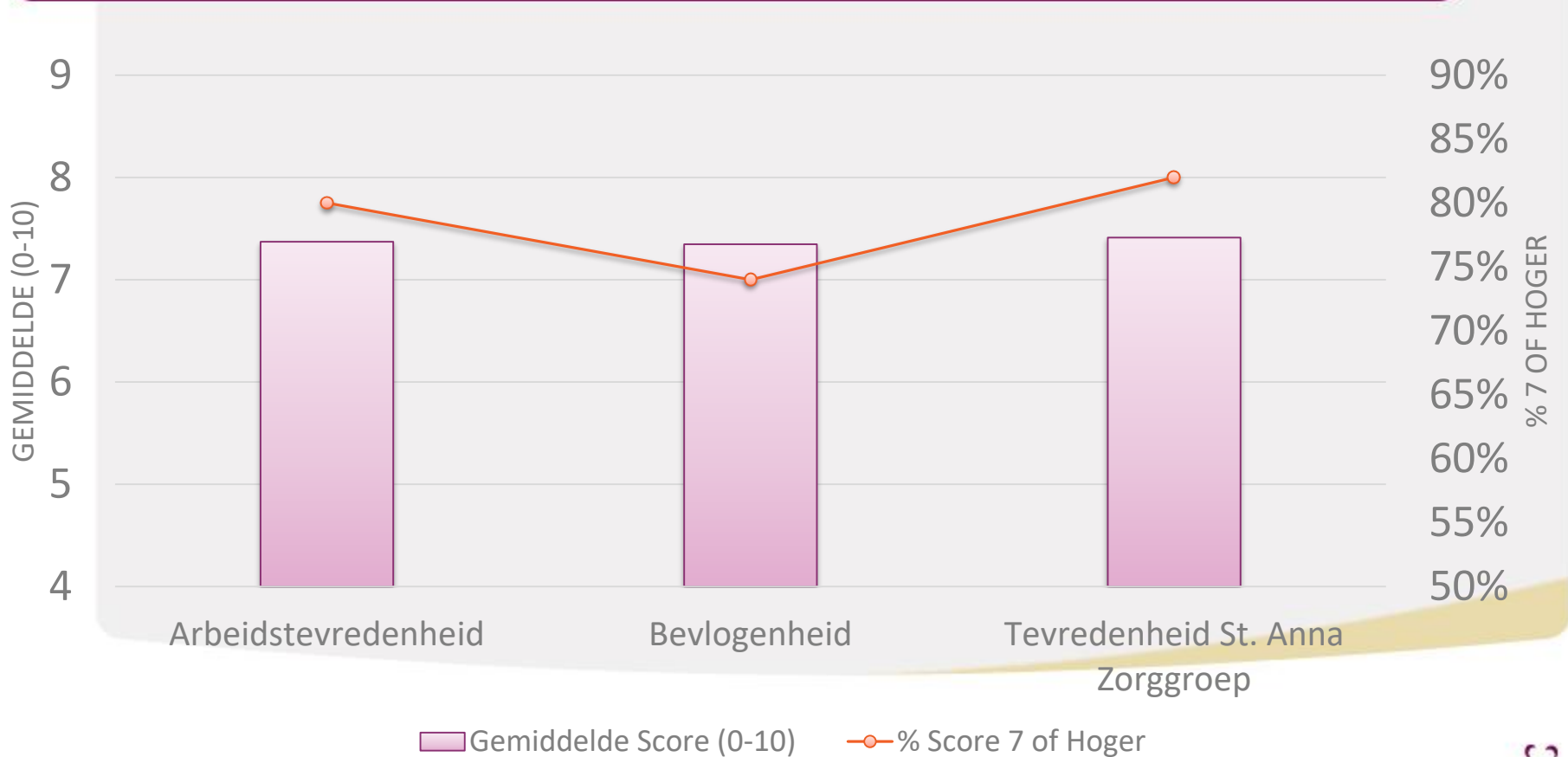
Voorbeelden: Sparkle Innovatieplatform en Scrum/Agile programma

- Inspiratie bij o.m. Coolblue -> *medewerkers empoweren* en “Gewoon doen!”. Hierdoor ervaren zij voldoening, zingeving en plezier middels *autonomie!*
- Verschillende *initiatieven* vanuit deze visie opgestart t.b.v. werkgeluk, zoals het Sparkle Innovatieplatform en Scrum/Agile.



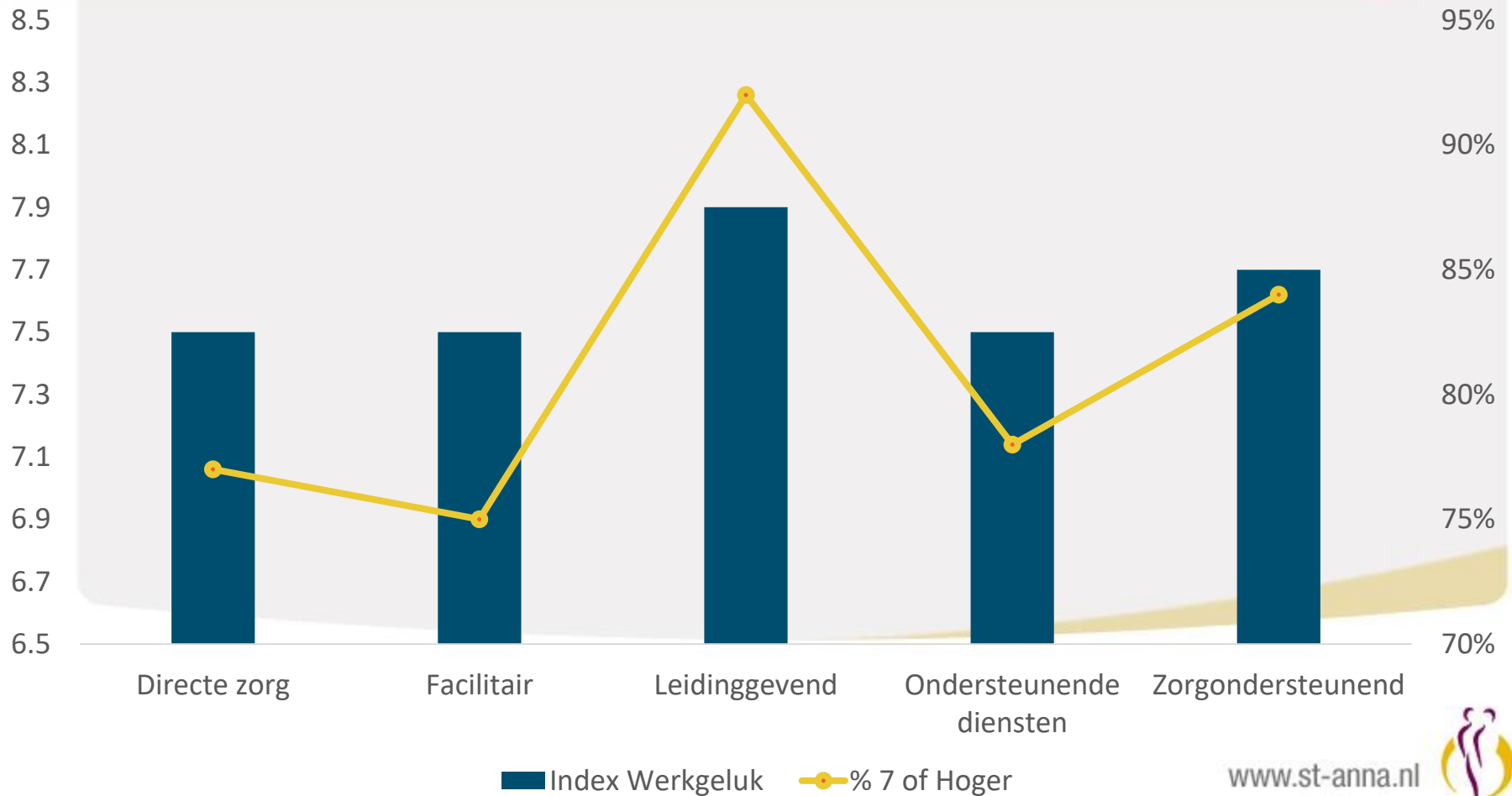
Resultaten onderzoek

Respons: 73,3% - Werkgeluk: 7,3



Resultaten onderzoek

Werkgeluk op functieniveau



Resultaten onderzoek

Wat beïnvloedt werkgeluk in St. Anna?

5 factoren met de meeste invloed op werkgeluk binnen de St. Anna Zorggroep

Werk-prive balans

Inhoud werk (vooral uitdaging)

Autonomie en inspraak

Relatie leidinggevende

Werksfeer en steun collega's



Vervolg na resultaten onderzoek

Lokaal en centraal

*Centrale initiatieven
o.b.v. organisatie-
rapportage*

Centraal

Organisatie

*Agile werkgeluk
plan o.b.v.
afdelingsrapportage
(1 a 2 acties)*

Lokaal

Team

Individu



Vervolg na resultaten onderzoek

Centrale initiatieven

Factor	Centrale hulpmiddelen (o.m.)
Werk-Privé balans	Sterk in je Werk programma (uitbreiden en breder communiceren)
Inhoud werk (uitdaging)	Nieuw On Boarding (Employee Journey), Nieuw jaargesprek opzet, nieuwe loopbaanpaden (o.m. ihkv V&V2020)
Autonomie en inspraak	Sparkle Innovatieplatform, Scrum/Agile programma
Relatie leidinggevende	Leiderschapsprogramma “Werkgeluk en Duurzame Inzetbaarheid” (alle lagen door elkaar)
Werksfeer en steun collega’s	Nieuw intranet OnsAnna, delen best practices middels inspiratiebijeenkomsten (18 juni) en werkgeluk dagen zoals 21 maart

Werkgeluk Dag 21 maart

Centrale initiatieven



Paul Raaijmakers

Chief Happiness Officer at St. Anna Zorggroep
6 d • Bewerkt

Vandaag in alle vroegte onze interne Werkgeluk Dag begonnen met het hartelijk ❤️ welkom heten van onze medewerkers op al onze locaties! Ik heb zin in de rest van de dag waarin we zeepkistsessies en een ludieke act hebben gepland op verschillende locaties 😊 **St. Anna Zorggroep #werkgeluk**



Paul Raaijmakers

Chief Happiness Officer at St. Anna Zorggroep
5 d

Gelukkig en voldaan na onze eigen Werkgeluk Dag vandaag 😊! Het was vooral mooi om te zien hoe (zorg)medewerkers vol trots over hun werk(geluk) vertelden op de zeepkisten! Wat is het toch prachtig om in de zorg te mogen werken 🙌 **St. Anna Zorggroep #werkgeluk**



Vervolg na resultaten onderzoek

Lokale initiatieven: overzicht acties

Factor	Globale acties werkgeluk plannen
Werk-privébalans	<i>Zelffroosteren, eerlijkere verdeling regelmatige/late diensten, een goede personele bezetting om diensten minder zwaar te maken.</i>
Inhoud werk	<i>Aanschaffen hulpmiddelen om werk te verlichten, werkdruk aanpakken, focus op andere werkzaamheden en verbeteren van bestaande processen.</i>
Autonomie en inspraak	<i>Klankbordgroep, zelffroosteren, meer zeggenschap werktijden</i>
Relatie leidinggevende	<i>Meer zichtbaarheid van leidinggevende en (informeel) persoonlijk contact.</i>
Werksfeer en steun collega's	<i>Gemeenschappelijk doel binnen het team creëren, ontmoetingsruimten, dagen weekstarts, aanspreekcultuur creëren, gehoor geven aan ongewenst gedrag, meer waardering uiten en successen vieren.</i>



*Er is geen weg naar geluk
geluk is de weg*

ZELFROOSTEREN



Aanleiding

- Onderwerp van de dag!
- Roosterplanning is “planner-afhankelijk” en kost veel tijd
- Regelmatig stress en wrijving bij zowel team als bij planner
- Natuurlijk moment door tijdelijke uitval planner



Wat houdt het in

- Andere manier van denken
- Vorm van roosteren waarbij medewerker invloed heeft op eigen rooster
- Medewerker bepaalt eigen werktijden binnen kaders die de werkgever heeft opgesteld
- Team is gezamenlijk verantwoordelijk



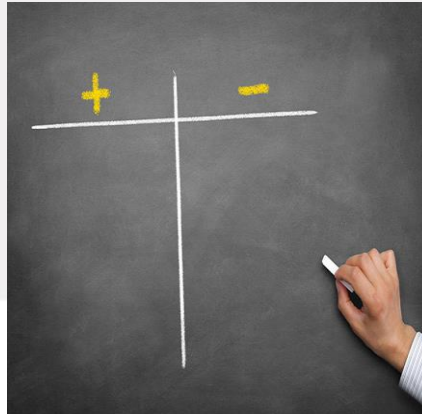
Voordelen

- Ondersteunt bij aantrekken en behouden van medewerkers
- Ziekteverzuim daalt 10-25 % (bron: onderzoek CMO Flevoland)
- Medewerkerstevredenheid stijgt
- Meer communicatie tussen medewerkers
- Ondersteunt aanspreekcultuur
- Medewerkers worden flexibeler
- Beter balans werk - privé
- Efficiënt (3 uur versus 3 dagen)



Nadelen

- Weerstand tegen verandering
- Heeft tijd nodig
- Roostersysteem ondersteunt onvoldoende (urgente aanvragen, vakantie, urensaldo)



De start

- Team moet willen
- Duidelijke en objectieve regels
- Iedereen heeft evenveel rechten
- Twee weken open, 1 week overleg, dan sluiten
- Geef hulp aan de medewerkers, vooral bij start
- EVALUEREN EVALUEREN



WERKGELUK

Zelfroosteren draagt bij aan het werkgeluk!

- Invloed op eigen rooster, autonomie
- Betere balans werk- privé
- Ruilen bijna niet meer nodig
- Draagt bij aan een positieve sfeer



Ten slotte

