



TEAM CHAMPION WELZIJN

INTRODUCTIE OPLEIDINGS DAG 1: 18/1/2022

AGENDA

- **Introductie**

- Wie zijn wij?
- Wie ben jij?
- Blijf aan Z, gezond en wel in de zorg

- **Team Champion Welzijn**

- Wat?
- Programma

- **Dashboard**

- Vertrouwelijkheid en veiligheid



WIE ZIJN WIJ?



• Promotoren UA

- Prof. Dr. Erik Franck
- Dr. Kris Van den Broeck

• UA & GZA

- Tine Averens



WIE ZIJN JULLIE?

KATRINAHOF
thuis in ondersteuning


UPC Duffel
geestelijke gezondheidszorg
emmaüs

AZ Klina 
▶ **voluit voor zorg**


Het GielsBos^{vzw}
gedreven door buitengewone mensen


Ziekenhuis Geel

GZA 
Ziekenhuizen
GasthuisZusters Antwerpen
Sint-Augustinus - Sint-Vincentius - Sint-Jozef

BLIJF AAN Z, GEZOND EN WEL IN DE ZORG: WAT?

- **Onderzoek naar retentie van zorgverleners**
 - Hoe zorgverleners in de zorg houden?
 - Waar hebben **zorgorganisaties impact** op?
 - Gericht op **psychosociale aspecten**
 - Niet: verloning, shiften,...



Intention to leave
the profession

Intention to leave
the organisation

Intention to leave
the job

BLIJF AAN Z, GEZOND EN WEL IN DE ZORG: WAAROM?

- **Grote uitstroom van zorgverleners**
- **Hoge werkdruk**
- **Burn out risico hoog**
- **Te kort aan zorgverleners...**



Kernwoorden

- **Verbinden en stimuleren**





WAAROM VERANDEREN HULPVERLENERS VAN JOB?

ANALYSE: RETENTIEFACTOREN

Intention to leave (stay) job / organisation

Leiderschap – Communicatie – Erkenning – Gedeelde waarden

Persoonlijke factoren

- Persoonlijke bekwaamheid
- Professionele competenties
- Professionele betrokkenheid
- Professioneel engagement
- Job attitude
- Psychische gezondheid/burnout

Sociaal kapitaal

- Interpersoonlijke relaties
- Werksfeer
- Klimaat van vertrouwen
- Relatie collega's
- Relatie arts-hulpverlener
- Relatie leidinggevende
- Team effectiviteit

Beslissingsruimte

- Autonomie
- Job controle
- Ontwikkelingskansen
- Doorgroei-mogelijkheden

Werkeisen

- Werkstress en werkdruk
- Complexiteit van de zorg
- Te weinig uitdaging
- Te routineus werk
- Niet-verpleegkundige taken
- Jobtevredenheid
- Werkklimaat

Patiëntenzorg

- Kwaliteit van zorg
- Patiëntveiligheid
- Gepercipieerde ongunstige behandeling
- Patiënt negatieve outcomes

Effort – Reward Balance

Job Demand and Resource model



TEAM CHAMPION

*"TEAM CHAMPIONS ZIJN **TEAMLEDEN** DIE EEN **VERANTWOORDELIJKHEID** VOOR EEN BEPAALDE **INNOVATIE**, PROJECT OF **VERANDERING** OPNEMEN EN DE **ONTWIKKELING** EN IMPLEMENTATIE HIERVAN **VAN BINNENUIT** FACILITEREN."*





TEAM CHAMPION WELZIJN

*“We are not a team because we work together.
We are a team because we respect, trust, and care for each other”*

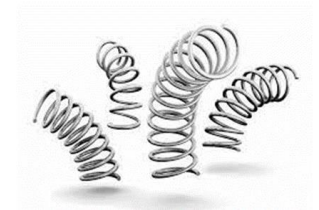
Simon Sinek



TEAM CHAMPION WELZIJN – WAT?



- **(Team) Veerkracht vergroten op afdelingsniveau**
- **Bijdragen aan een gezond werkklimaat**
- **Duurzame teamontwikkeling: sfeer van vertrouwen en veiligheid**
- **Communicatie verbeteren binnen het team**
- **Signaalfunctie**



TEAM CHAMPION 'WELZIJN – WIE?



- **Interesse in algemeen welzijn van collega's en team**
- **Gemotiveerd en geëngageerd**
- **Open minded**
- **Betrouwbaar**
- **Sociale vaardigheden**
- **Team player**



TEAM CHAMPION - PROGRAMMA

- **Drie opleidingsdagen:**

- D1: Professioneel welbevinden & energiemangement

Erik Franck en Kris Van den Broeck

- D2: Teamdynamiek en teamfunctioneren

Johnny Weustenraed

- D3: Communicatievaardigheden:

- Verbindende communicatie & coachen
- Conflicthantering

Johnny Weustenraed

Aline Bauwens

- **Lerend netwerk (6x)**

- Leren van elkaar en groeien in de rol van Team Champion Welzijn

- **Evaluatie:**

- Focusgroepgesprekken – Thomas More
- Vragenlijsten



OPLEIDINGSATTESTEN

- **Attesten worden via mail verstuurd**
- **3 attesten:**
 - Na opleidingsdagen
 - Eerste 3 lerende netwerken
 - Laatste 3 lerende netwerken





DASHBOARD



DASHBOARD VOOR DEELNEMENDE TEAMS

Meting van:

- Intention to leave
- Jobtevredenheid
- Sociaal kapitaal
- Beslissingsruimte
- Werk eisen
- Individuele factoren (veerkracht, burnout,...)

Frequentie:

- Wekelijks (5 vragen)

Resultaten:

- **Voor leidinggevende én zorgteams**
- Snelle feedback
- Visueel
- Inzicht op afdelingsniveau
- (Benchmarking)



Uitnodiging voor invullen vragenlijsten via email: link naar online bevraging

WEKELIJKSE VRAGEN:

Vraag 1: Hoe ervaarde je de drukte deze werkdag? (workload)

- Erg zwaar – zwaar – matig – licht

Vraag 2: Heb je kwalitatief goede zorg verleend vandaag? (kwaliteit van zorg)

- Totaal niet – weinig – een beetje – veel

Vraag 3: In welke mate heb je vandaag de ruimte gehad je werk zelf in te richten? (autonomie)

- Totaal niet – weinig – een beetje - veel

Vraag 4: Hoe verliep de samenwerking met je directe collega's? (sociaal kapitaal)

- Zeer slecht – slecht – goed – zeer goed

Vraag 5: Hoeveel zin heb je in je volgende werkdag? (algemene subjectieve ervaring)

- Totaal niet – weinig – een beetje – veel

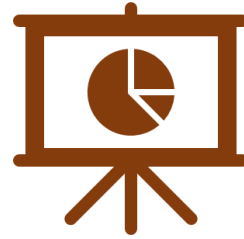


VEILIGHEID EN VERTROUWELIJKHEID

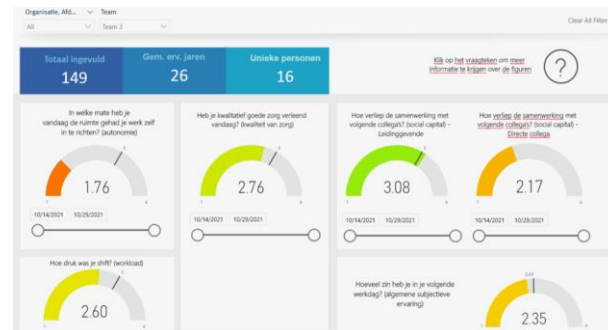
- **Respons rate:**
 - > 5 personen (kleine teams)
 - > 30% (grote teams)
- **Naam wordt niet gevraagd**
 - Anonieme log in
 - Wel organisatie en afdeling
 - Laatste 5 cijfers gsm nummer (gsm nummer niet gekend voor onderzoekers)
of andere persoonlijke code naar keuze
- **Link naar bevraging via emailadres**
 - Mailadressen collega's



RESULTATEN



- **Eigen afdeling**
- **Algemeen gemiddelde àlle deelnemers**
- **Andere afdelingen niet zichtbaar**
- **Via mail naar Team Champion en leidinggevende
(of via weblink)**
- **Vrij door jullie te verspreiden naar de rest van het team**



INFORMED CONSENT



- **Informatie rond verloop studie**
- **Toestemming voor deelname**
- **Verzamelen emailadressen**

- **Bij elke online bevraging opnieuw toestemming geven**
- **Link naar google forms: steeds dezelfde IC**





EVALUATIE TEAM CHAMPION

EVALUATIE VAN HET PROJECT



EVALUATIE TEAM CHAMPION-PROJECT

- **Focusgroep door Thomas More**

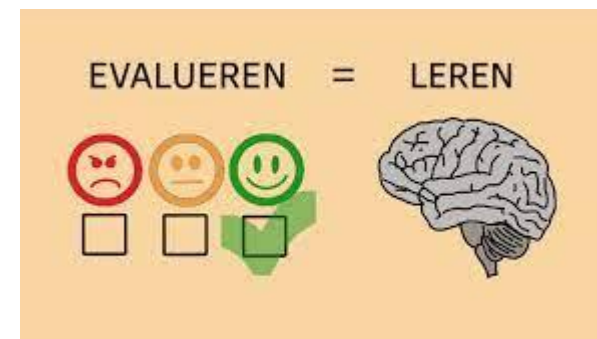
- Teamleden
- Team Champions

- **Drie maandelijks vragenlijst**

- Ongeveer 30min
- Online (uitnodiging via mail)
- Door alle teamleden

- **=Evaluatie project: pilootstudie**

- Is dit nuttig om verder te testen en te verspreiden?





VRAGEN?

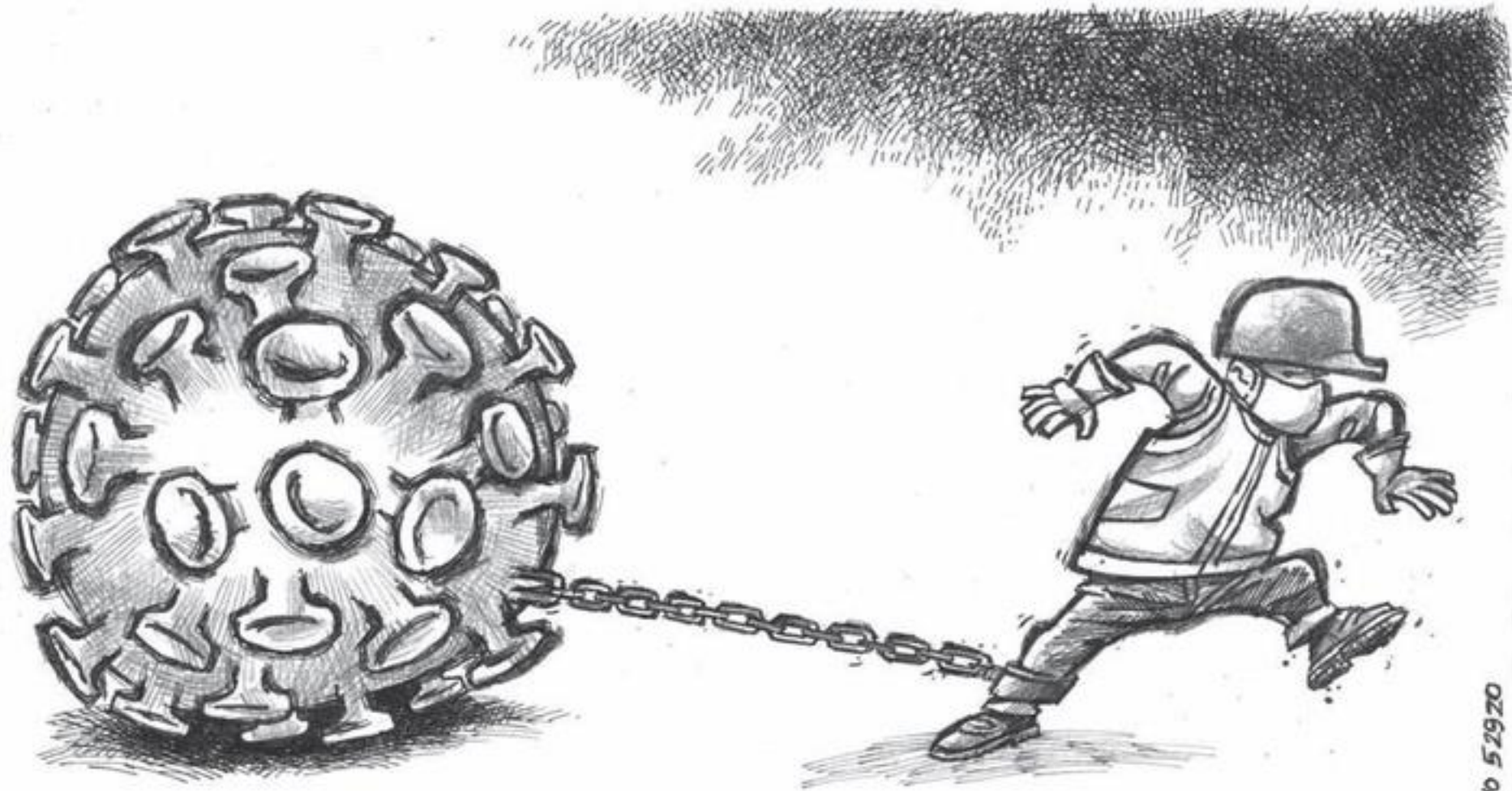




MENTAAL WELZIJN

TINE AVERENS
KRIS VAN DEN BROECK
ERIK FRANCK

COVID-19...



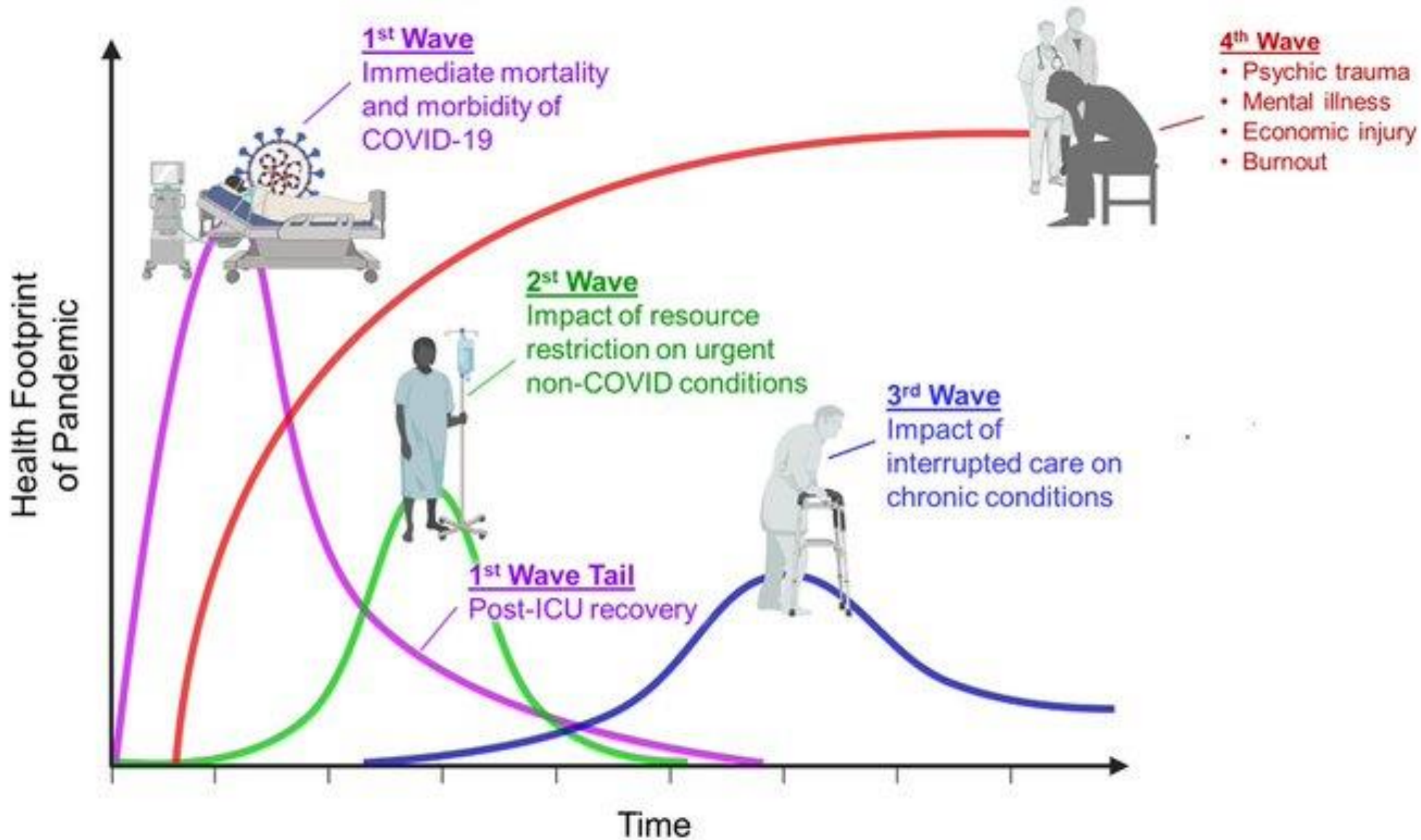
2.7 MILLION PLUS WORKERS AFFECTED BY PANDEMIC

ALBANO 52920

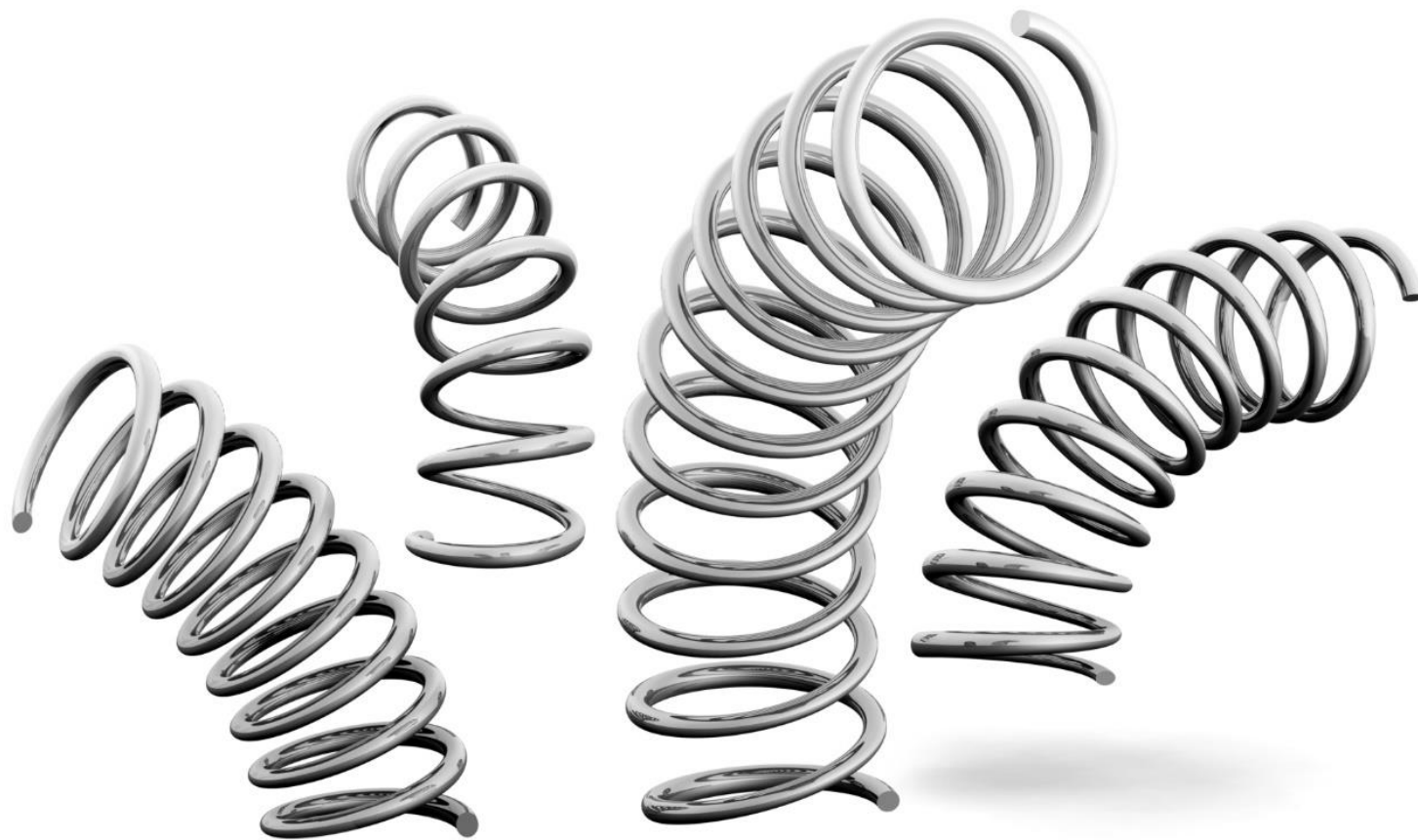
...EN PSYCHISCH WELBEVINDEN



...EN PSYCHISCH WELBEVINDEN



...EN PSYCHISCH WELBEVINDEN





EN DE ZORG?!

In vergelijking met pre-covid,
voelde ik mij het laatste jaar...

1. ... heel slecht
2. ... slecht
3. ... niet beter of slechter
4. ... beter
5. ... veel beter

OVERZICHT VAN DE TWEE DELEN

Stress detectie

Menselijke stress
systeem

Energieverlies

Proces van energie
verlies v/h individu

Beïnvloedende
factoren

Zelfzorg

Stress preventie

Proces van
energieverlies i/h team

Niveaus van preventie

Brainstorm & inspiratie

Kompas

DEEL1

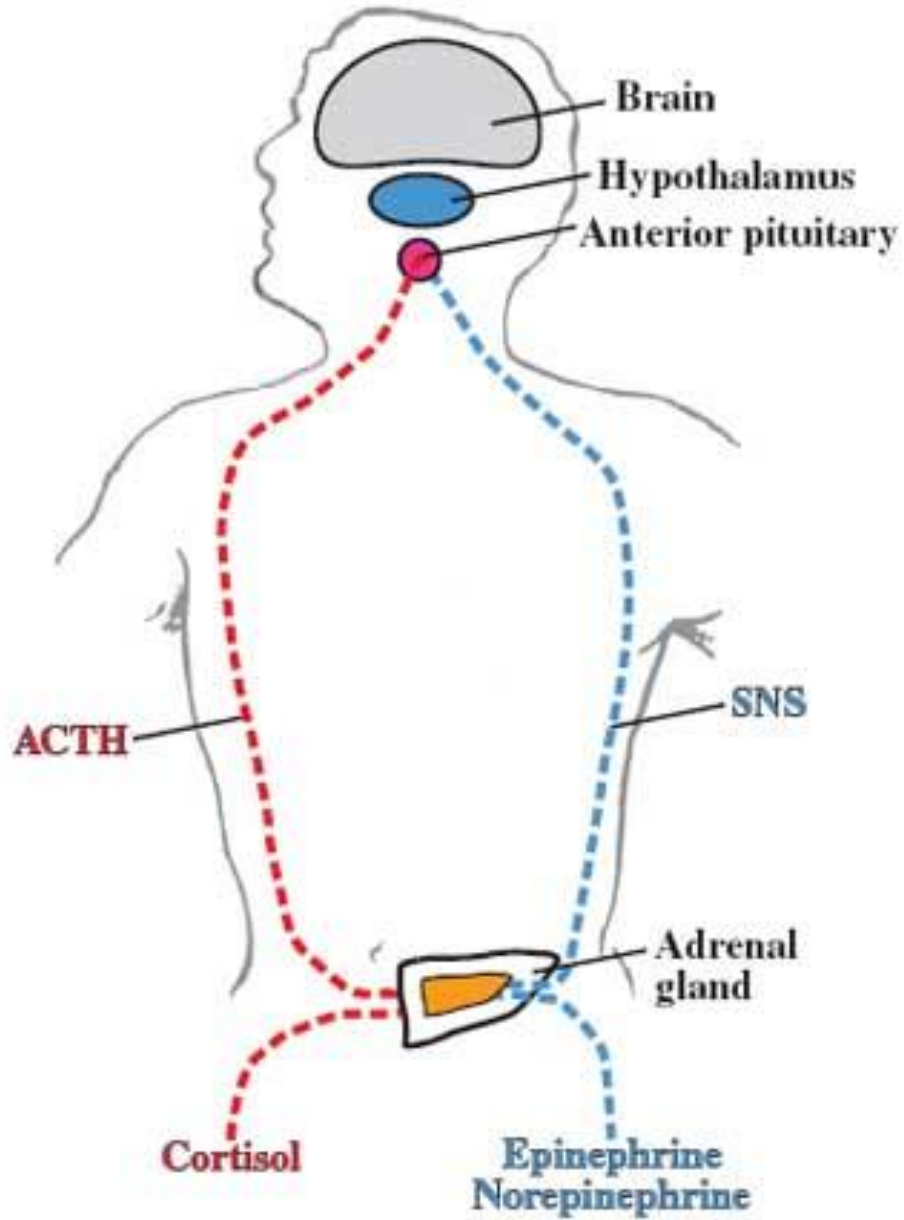
EEN	Chronischs stress
TWEE	Proces model
DRIE	Zelfzorg
VIER	Eindconclusies



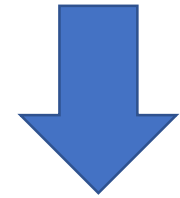


EEN

CHRONISCHE STRESS



STRESSOR



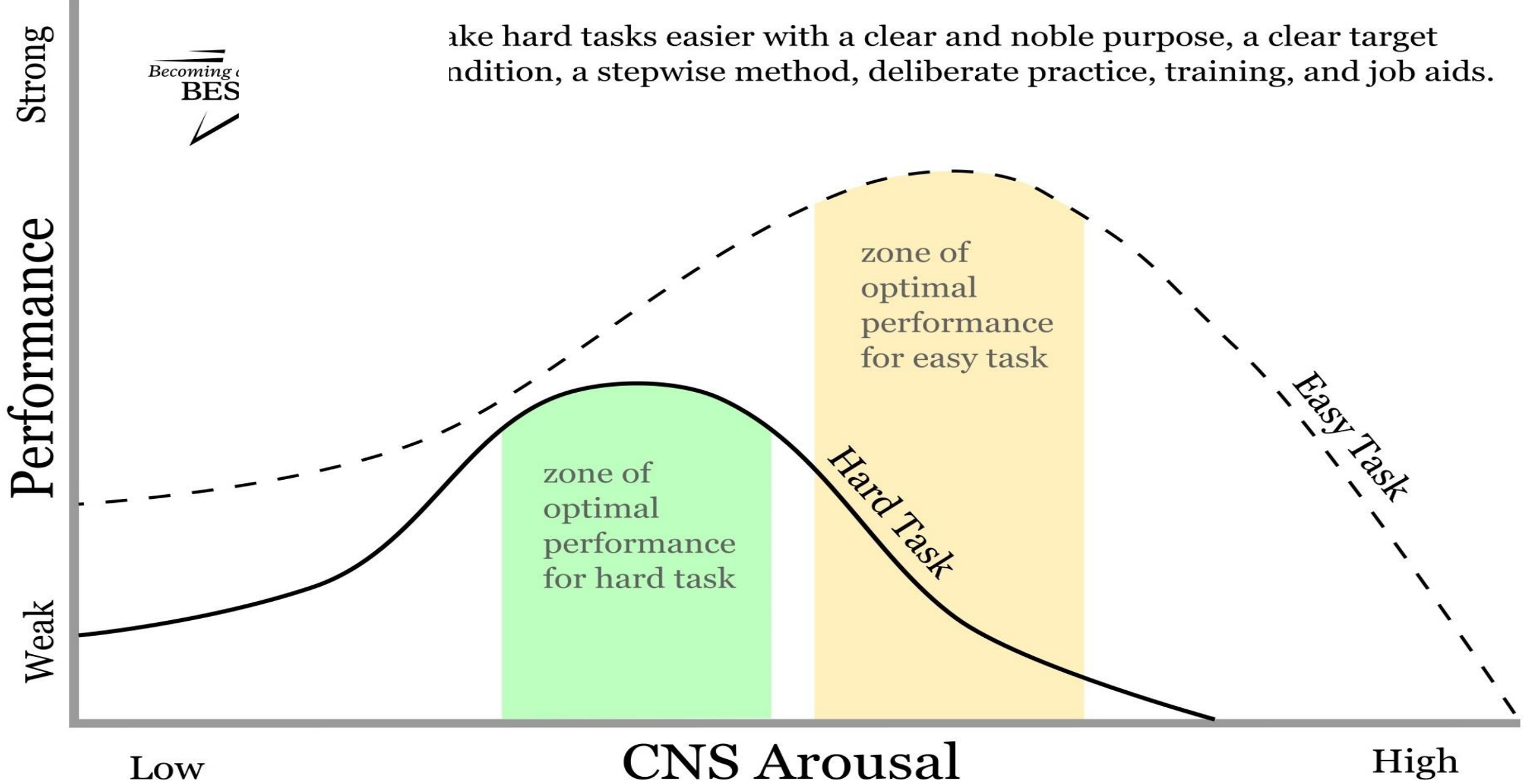
STRESS

DISTRESS:
OORZAAK
OF
GEVOLG?



Make hard tasks easier with a clear and noble purpose, a clear target condition, a stepwise method, deliberate practice, training, and job aids.

Adapted from Yerkes-Dodson (1908)



Low

CNS Arousal

High

Increase CNS Arousal with time limits, performance targets, high stakes, and an audience who will judge the performance.

Reduce CNS Arousal with longer time limits (or none), relaxed targets, lowered stakes, and a supportive audience (or none).

“In a word, slowly. No matter how suddenly it seems to erupt, Burn-Out is a chronic condition, something a person has been working toward over a period of weeks, months, even years.” (1980, p. 13)



Herbert J. Freudenberger,
Geraldine Richelson (1980).
*Burnout: The High Cost of High
Achievement*. Bantam books.



Better Minds
AT WORK



stress



stressweerbaarheidsgren

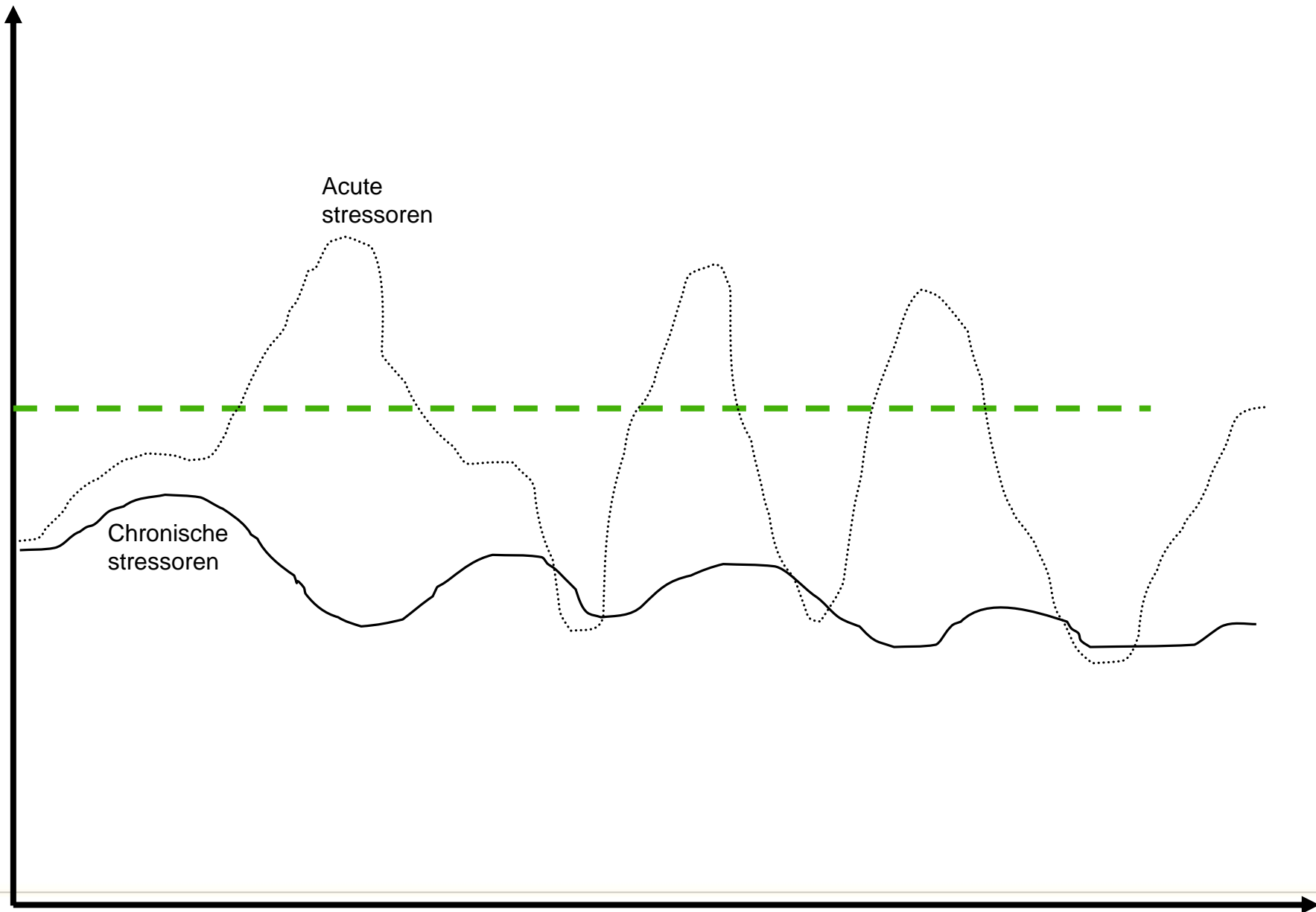
s



tijd



stress



Acute stressoren

Chronische stressoren

tijd

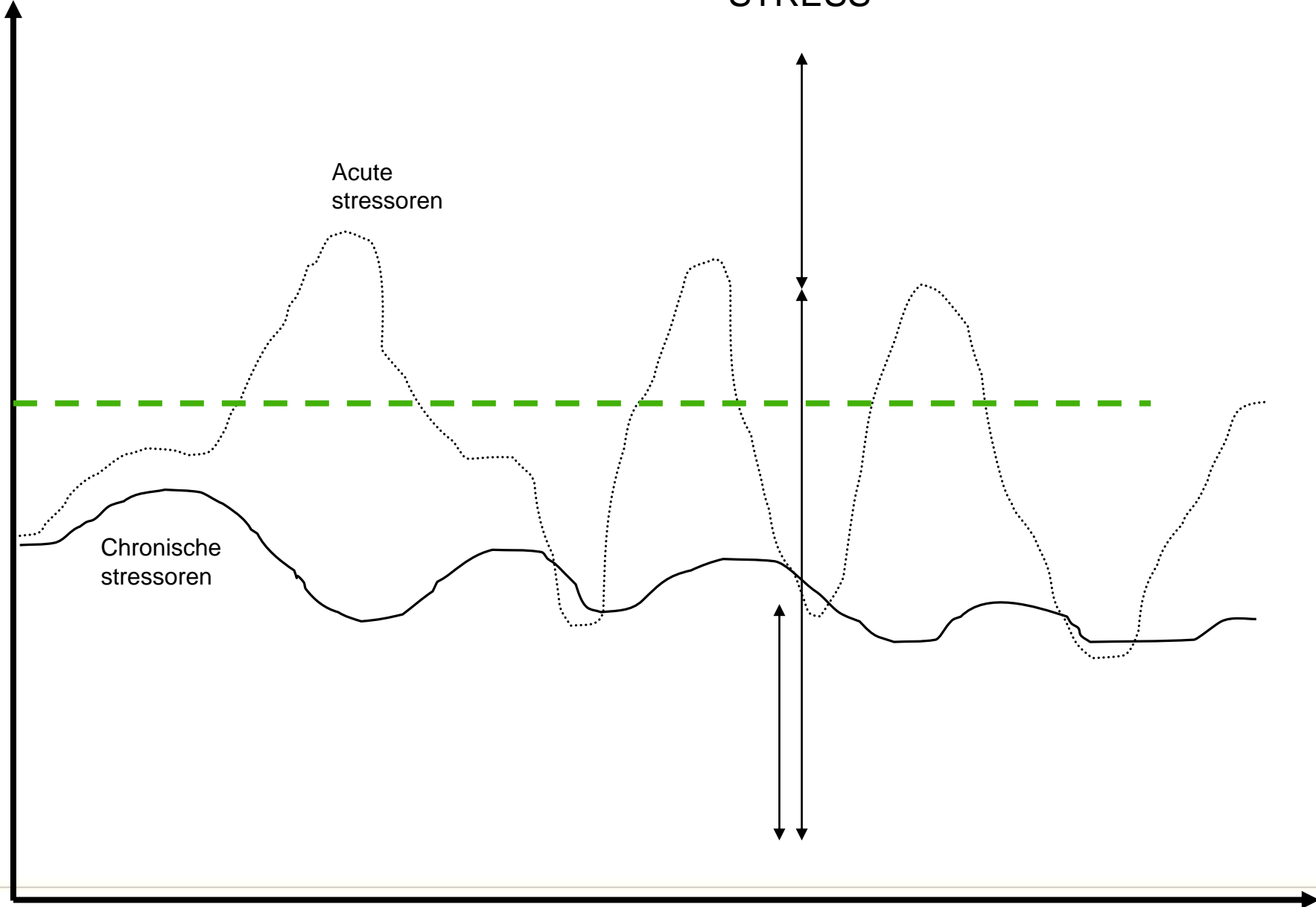


stress

TOTALE
STRESS

Acute
stressoren

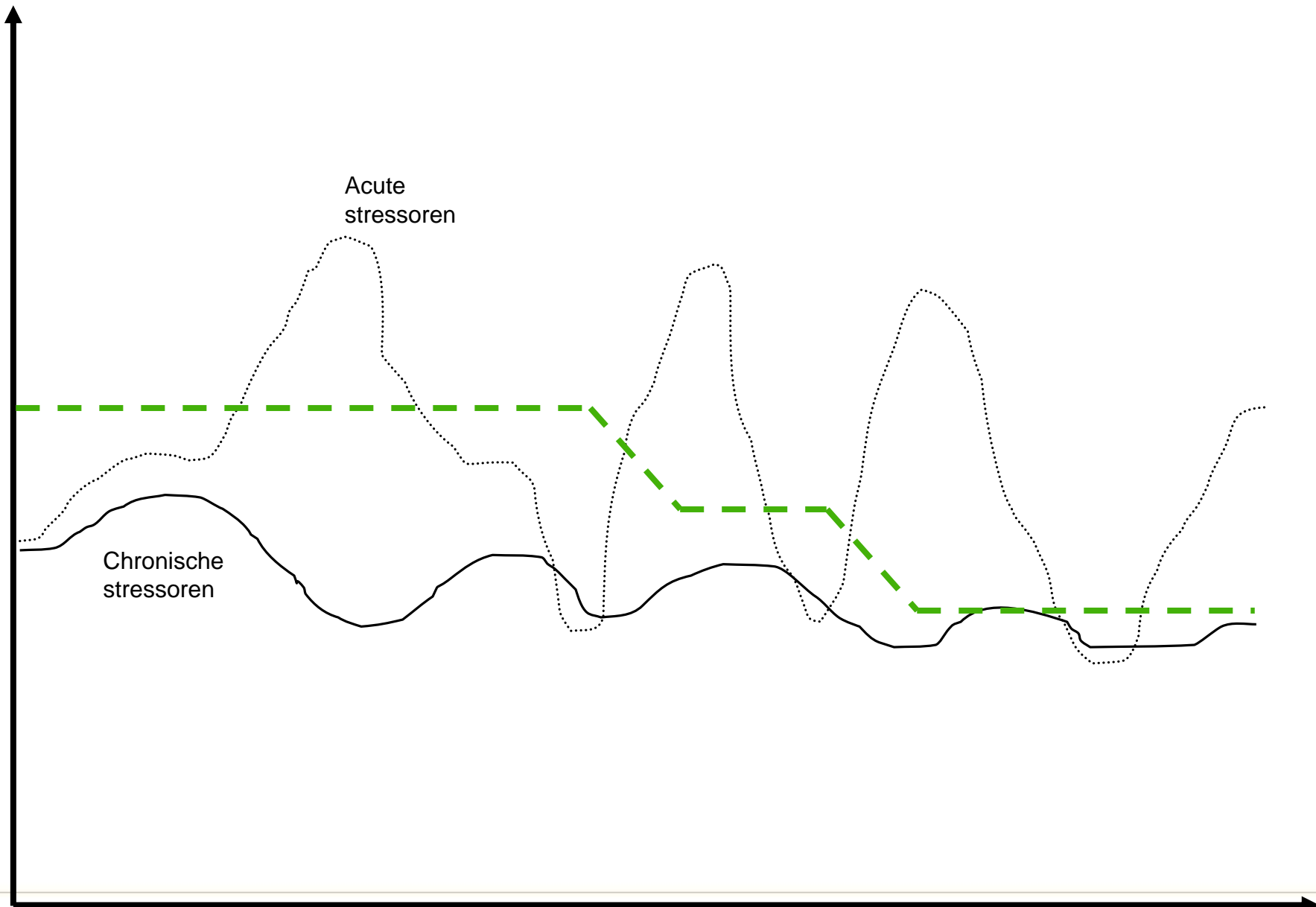
Chronische
stressoren



tijd



stress



Acute stressoren

Chronische stressoren

tijd



STRESS CONTINUUM

UITPUTTING

CHRONISCHE
STRESS

ACUTE STRESS

VEERKRACHT

Ernstige
beperkingen in
het
functioneren
(burn-out)
ZIEK

Aanhoudende
beperkingen in
het
functioneren
SCHADE

Algemeen en
omkeerbare
stress
symptomen
REACTIE

Normaal
functioneren
GEZOND

Wat is de juiste zone in het stress continuüm model voor dit signaal, symptoom, of kwetsbaarheidsfactor?



Fase van BURN-OUT

Fase met SCHADE

Fase van REACTIE

Fase van VEERKRACHT

Definitie

Er is sprake van een duidelijke klinische stoornis
Blijvende overbelasting kan onomkeerbare gevolgen veroorzaken

Kenmerken

Symptomen houden aan en verergeren over de tijd heen
Serieuze disstress of sociale of werkgerelateerde verslechtering
'Het gaat niet meer'

Burn-out

Emotionele uitputting
Demotivatie en cynisme
Gedaalde persoonlijke bekwaamheid

Definitie

Meer serieuze en aanhoudende distress of onwelbevinden
Hoger risico
Er is al schade

Kenmerken

Controleverlies
Gevoelens die niet meteen met een week rust verdwijnen
Voelt zich niet meer als vroeger ('normaal')
Schuldgevoel of geeft voortdurend anderen de schuld
Gedragsverandering
Tandje bijsteken

Oorzaken

Onvoldoende recuperatie
Overdreven taakbelasting
Waarde conflicten

Definitie

Mild en voorbijgaande distress of onwelbevinden
Na een weekje rust gaat het terug goed
Lager risico

Kenmerken

Irritatie, tijdelijk slecht gevoel
Gebrek aan motivatie
Gebrek aan focus
Moeheid
Spanningsklachten
Inslaapproblemen
Piekeren
Minder energie
Overwerken

Oorzaken

Verhoogde taakbelasting
Negatief perfectionisme

Definitie

Optimaal functioneren
Groei-mindset
Welzijn

Kenmerken

Heeft plezier
Kan lachen
Is fit en gefocust
Werkt effectief
Is sociaal
Is voorbereid
Heeft 'het' onder controle
Zelfvertrouwen
Gaat uitdagingen aan
Wil (nieuwe dingen) leren
Normaal fluctuaties in gemoedstoestand
Constance prestatie
Fysiek en sociaal geëngageerd
Voelt zich comfortabel in het bijzijn van anderen



Risicofactoren:

Overachiever
Work-o-holic
Zichzelf voortdurend wegcijferen
Jongere mensen (25-40 jaar)
Slechte fysieke gezondheid
Meerdere verantwoordelijkheden hebben
Geen sociale steun (van LG/MT)

Signalen en symptomen:

Systematisch te vroeg wakker worden uitputting
Ik kan het niet meer aan
Er is iets mis met mij
Het is verschrikkelijk
Ik kan niet stoppen met denken
Het is hopeloos
Geheugenproblemen
Lusteloos
Emotioneel
Paniek
Verbitterd
Minder goeie prestaties leveren
Fouten maken
Tot niets meer komen
Ik heb de persoonlijke band met mijn werk verloren
Opvliegend
Cynisch
Afstandelijk ten aanzien van werk
Ik heb het helemaal gehad met mijn werkzaamheden
Algemeen vermijdingsgedrag

Risicofactoren:

Heel ambitieus zijn
Zichzelf wegcijferen
Moeilijk NEE zeggen
Conflictvermijdend zijn
Rolconflicten en Rolonduidelijkheid
Weinig autonomie
Veeleisend zijn
Moeilijk gevoelens kunnen uitten
Geen hulp kunnen vragen

Signalen en symptomen:

Doorslaapproblemen
Overcompenseren
benauwdheid
(Over)vermoeid
Aanhoudende spierpijnen
Als ik maar eens goed kan slapen...
Ik voel me niet goed
Ik heb geen zin om te gaan werken
Gefrustreerd, Teleurgesteld, Ontgoocheld
Vergetachtig en moeite met concentreren
Onzeker: kan ik het nog wel?
Angstig
Het is allemaal de schuld van... (extern attribueren)
Schuldgevoelens
Tandje bij steken (systematisch)
Zich altijd moeten haasten
Conflicten
Plezierige dingen schrappen (ifv werk)
Niet meer tot rust kunnen komen
Klagen en zagen
Voortdurend kortaf of slechtgehumeurd zijn
Verslaving (roken, drinken, nagelbijten, eten, ...)
Vervelende taken vermijden
Ik voel me meestal slap en fysiek vermoeid na het werk
Langere recuperatietijd

Risicofactoren:

Graag JA zeggen
Mensen willen plezieren
Voor iedereen willen klaarstaan
Hoge werkdruk
Hoge verwachtingen

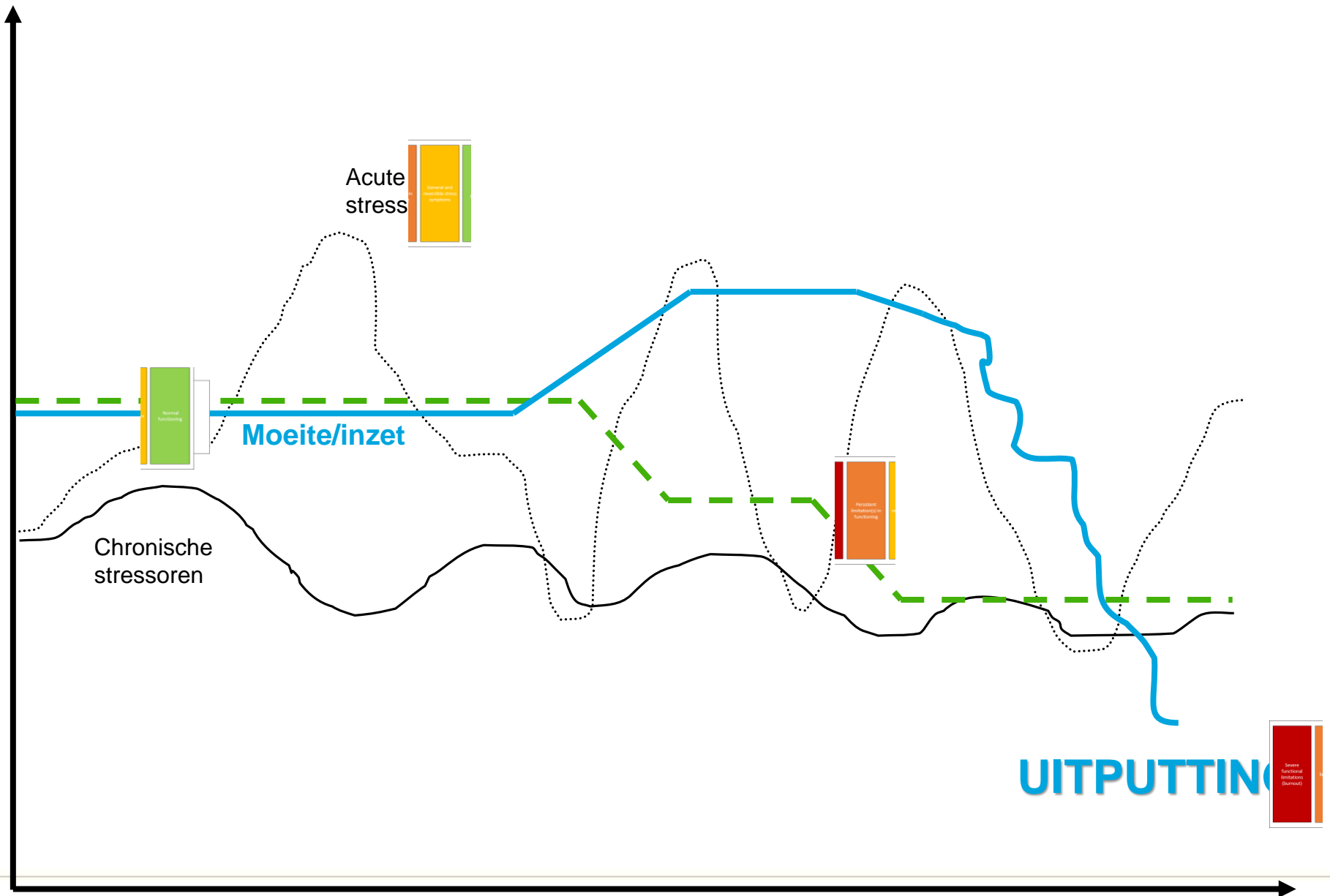
Signalen en symptomen:

Hartkloppingen
Sneller en ondieper ademen
Maaglast/misselijkheid
Inslaapproblemen
Spierpijn
Moeheid
Spanning
Prikkelbaar
Overwerken
Voortdurend zuchten (air-gasping)
Kortaf
Ijl gevoel in hoofd
Draaierigheid

Signalen en symptomen:

Ik doe nog frequent aan vrijetijdsbesteding
Ik ervaar mijn werk als een echte uitdaging
Ik kan me geen fijner beroep voorstellen
Ik kan de hoeveelheid werk goed aan
Ik ontdek steeds weer nieuwe en interessante kanten aan mijn werk
Ik doe nog frequent aan sport
Als ik werk voel ik me (meestal) fit
De werkbelasting is heel goed te verdragen

stress



Acute stress

Moeite/inzet

Chronische stressoren

UITPUTTING

tijd





BURN-OUT

**Uitputting (zowel fysiek als
psychologisch)**

Cognitief controleverlies

Emotioneel controleverlies

Mentale distantie

Depressieve klachten

<https://burnoutassessmenttool.be/>

NEGATIE ALS PREFERENTIEEL COPINGMECHANISME





TWEE

PROCES MODELLEN

OPDRACHT PER 2



Bedenk een situatie van de afgelopen weken je erg heeft getriggerd.

Met 'getriggerd' bedoelen we een situatie waarin je de controle verloor en die resulteerde in *STRESS*...

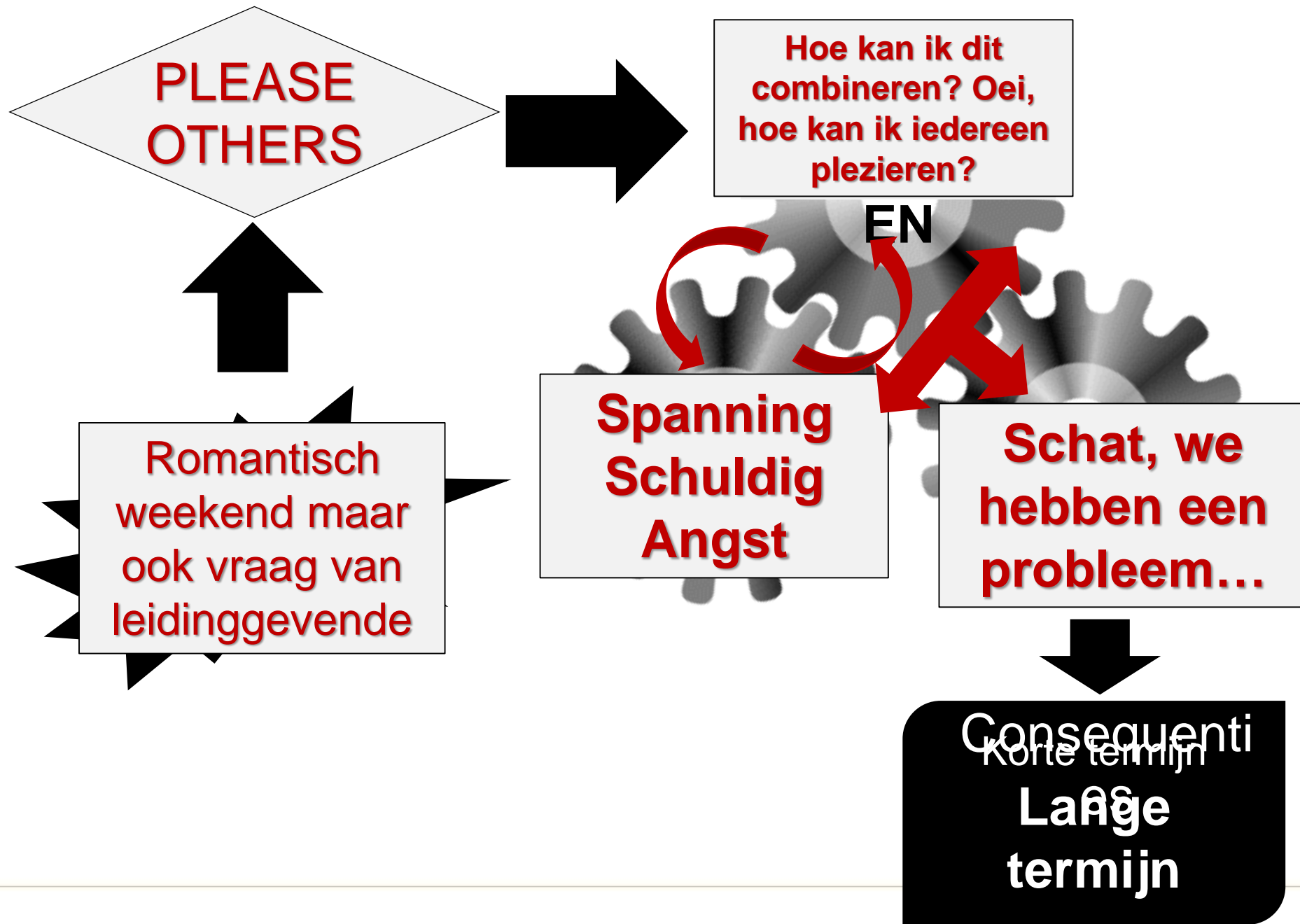
Vertel deze aan elkaar

Analyseer en noteer: 1) de situatie/aanleiding; 2) wat voelde je toen allemaal; 3) wat dacht je toen allemaal; 4) wat was je geneigd te doen en/of heb je gedaan





“Goh, ik heb je hulp deze keer echt nodig...”



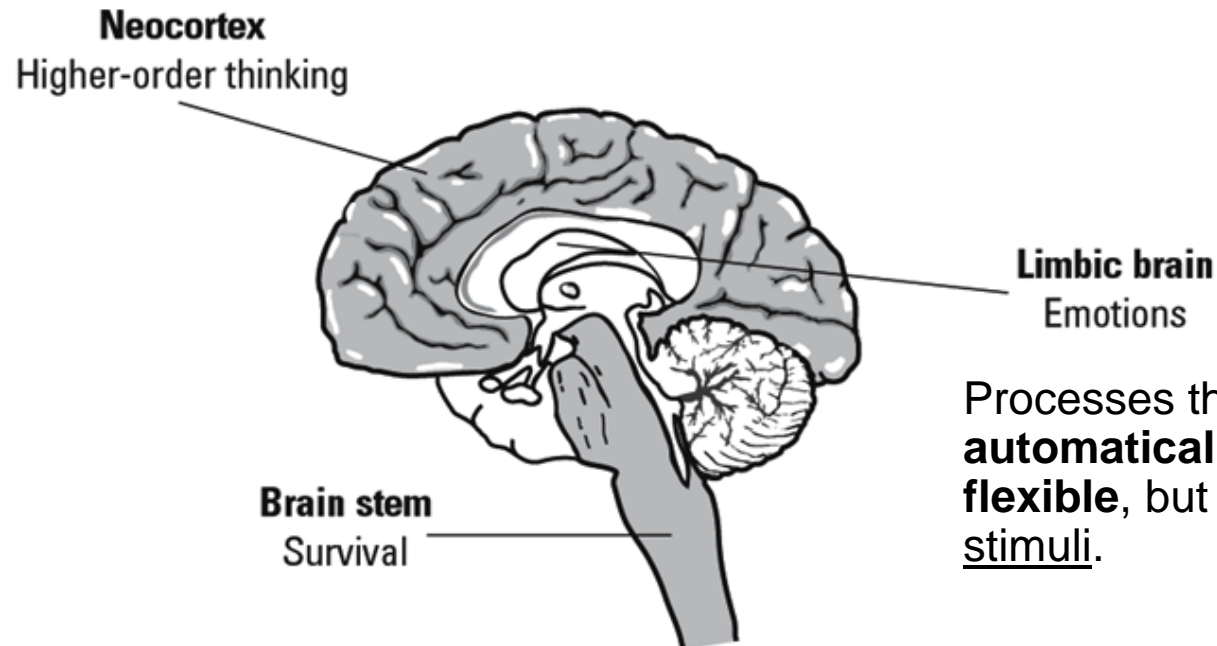


Lange termijn gericht

Korte termijn gericht

HET 'AUTOMATISCHE' BREIN

Processes that are **conscious** and **deliberative**. These are **more accurate** and **flexible**, but run slowly and cost relatively **much energy**. System 2, by definition, only processes the stimuli to which attention is paid.



Processes that happen **unconsciously** and **automatically**, are **not very accurate** and are **not very flexible**, but run fast and cost **little energy**. Processes all stimuli.

Valkuil

Hoe kan ik dit combineren? Oei, hoe kan ik iedereen plezieren?

Romantisch weekend maar ook vraag van leidinggevende

~~Spanning
Schuldig
Angst~~

Schat, we hebben een probleem...

Consequenti

Gevoel van

?

Vicieuze cirkel





VALKUILEN GEÏDENTIFICEERD IN ONDERZOEK

BEN IK?

Idealistisch ("het altijd goed willen doen")

Iemand die moeilijk "**nee**" kan zeggen

Een 'high **achiever**' (iemand met een grote **ambitie**)

Eerder geneigd mezelf te **belasten**

Geneigd veel uren te werken (werk **verslaafd**)

Iemand die zich heel de **tijd** moet haasten

Iemand die ganse tijd "**multitask**"

Iemand die altijd **zorgt** voor anderen (vaak ten koste van de zorg voor mezelf)

Eerder geneigd uitdagingen te zien als **bedreigend** dan als opportuniteit

Geneigd **zelf-zorg** activiteiten te verdagen voor werkgerelateerde zaken

Perfectionistisch en besteed ik veel aandacht aan **details**

JJA/NEEN?

OPDRACHT PER 2



Analyseer opnieuw je situatie; wat was het gevolg op korte en langere termijn van je gedrag? Herken je bepaalde valkuilen bij jezelf?

Coffee break

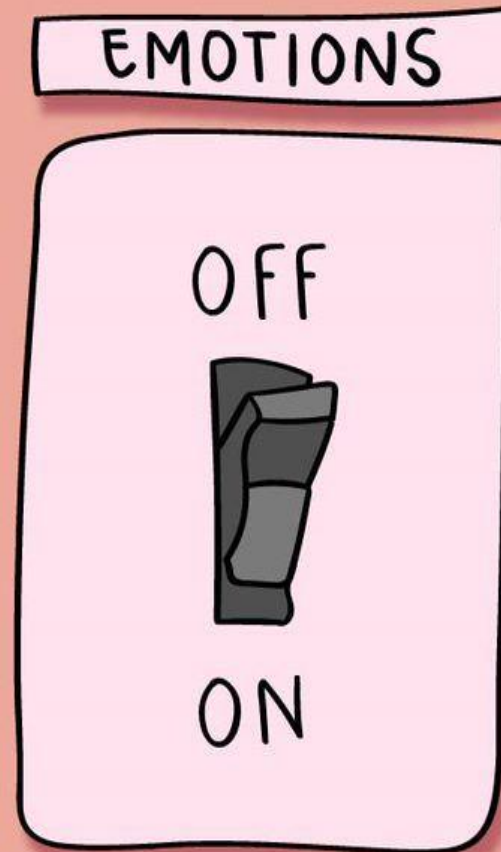




DRIE

ZELFZORG

UITDAGENDE TIJDEN VRAGEN UITDAGENDE OPLOSSINGEN...



Gevoelens kan
je niet
rechtstreeks
controleren,
gedachten en
gedrag wel.



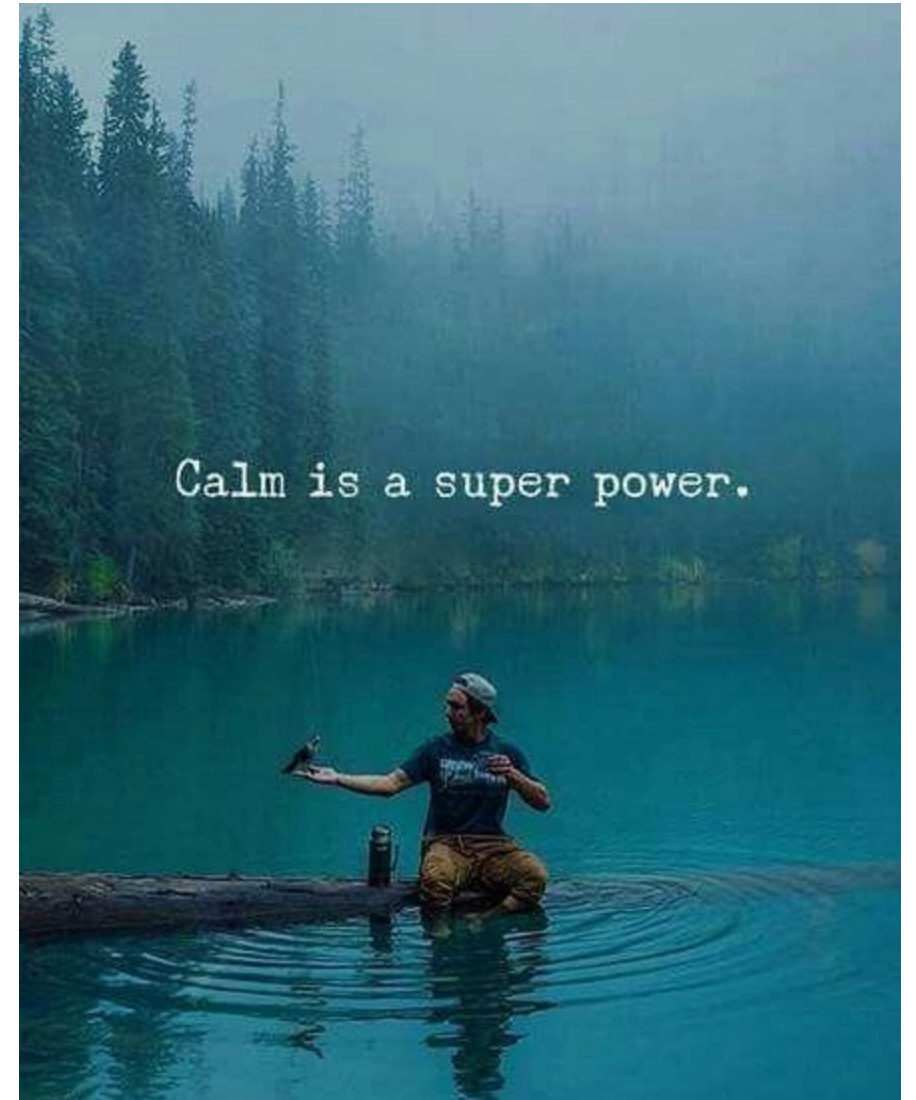
**IF YOU WANT WHAT YOU'VE
NEVER HAD, YOU HAVE TO
DO WHAT YOU'VE NEVER DONE.**

— THOMAS JEFFERSON



Als je niets verandert, dan verandert er niets. Wat maakt dat jij ook daadwerkelijk iets zal veranderen?

TE ALLEN TIJDE KALM BLIJVEN



Hoe?

Zelfspraak: herhaal in jezelf 'te allen tijde kalm blijven' elke dag 20 keer en waarom je dit belangrijk vindt

Adem: neem elk uur 2 minuten tijd voor buikademhaling

Word je toch getriggerd? Tel ten minste tot 10

Ben je plots overweldigd: gebruik het *S.T.O.P. protocol*

Note to Self:

RELAX.

BUIKADEMHALING

Twee vliegen in één klap :

1) Het reduceert de vicieuze cirkel van spierspanning => sneller en oppervlakkig ademen => spierspanning

2) Het leidt je aandacht af
PACED breathing (App)



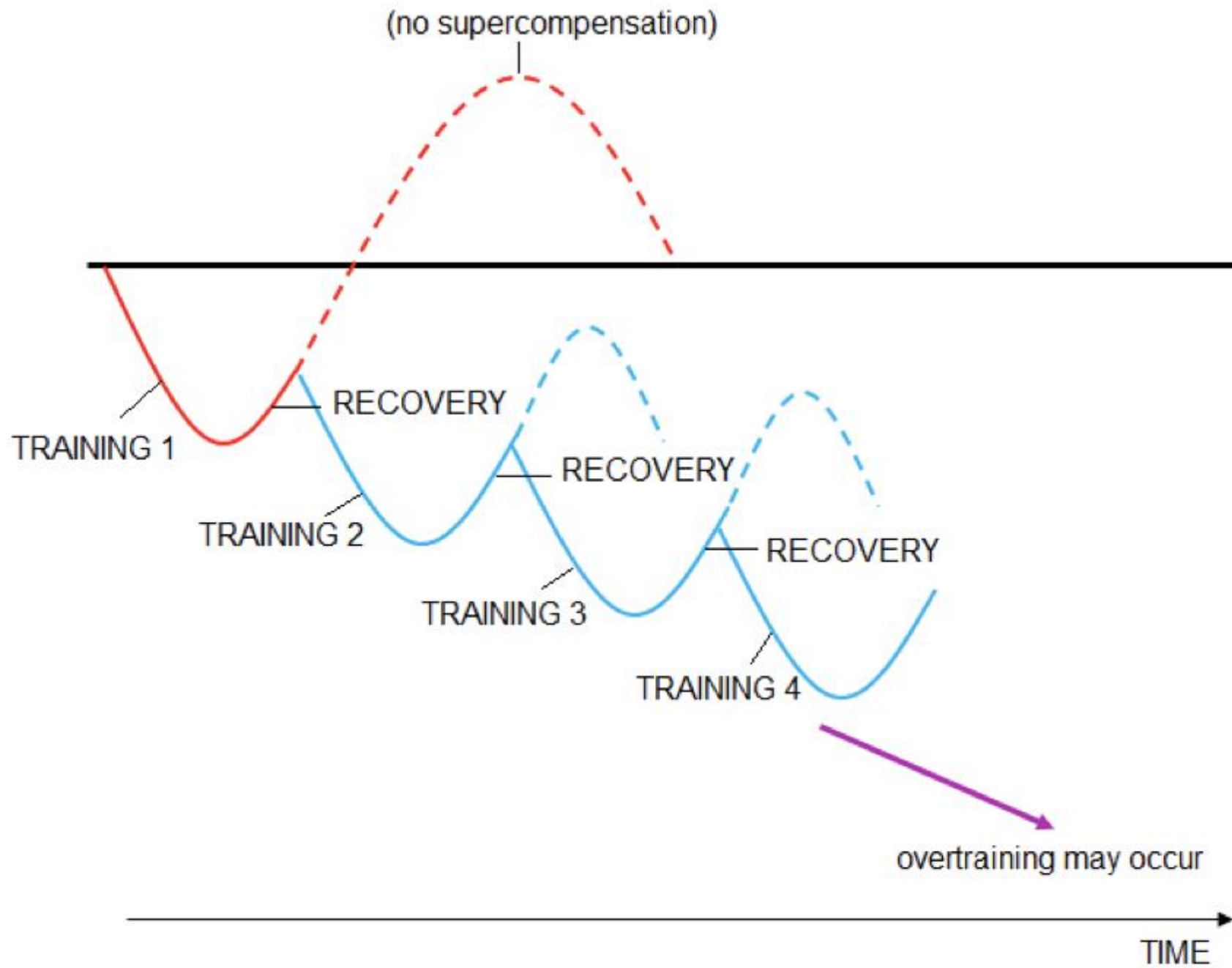
Diaphragmatic Breathing

Nemours.






RECUPERATIE: FYSIEK & MENTAAL



Trek naar de natuur

- 1) Buitenlucht is (zeker nu) **gezonder** dan binnenlucht
- 2) Het heeft een **vertragend** effect: het tempo van de natuur is veel langzamer dan dat van technologie
- 3) Het leidt je **aandacht** af en helpt je je te concentreren op het **hier en nu**
- 4) Het verbreedt je **perspectief** en helpt je dingen in perspectief te plaatsen

The background of the slide features silhouettes of several people running or jogging. They are positioned against a bright, low sun, creating a strong backlight effect and casting long shadows. The sky transitions from a pale blue at the top to a warm orange and yellow near the horizon. The overall mood is energetic and health-oriented.

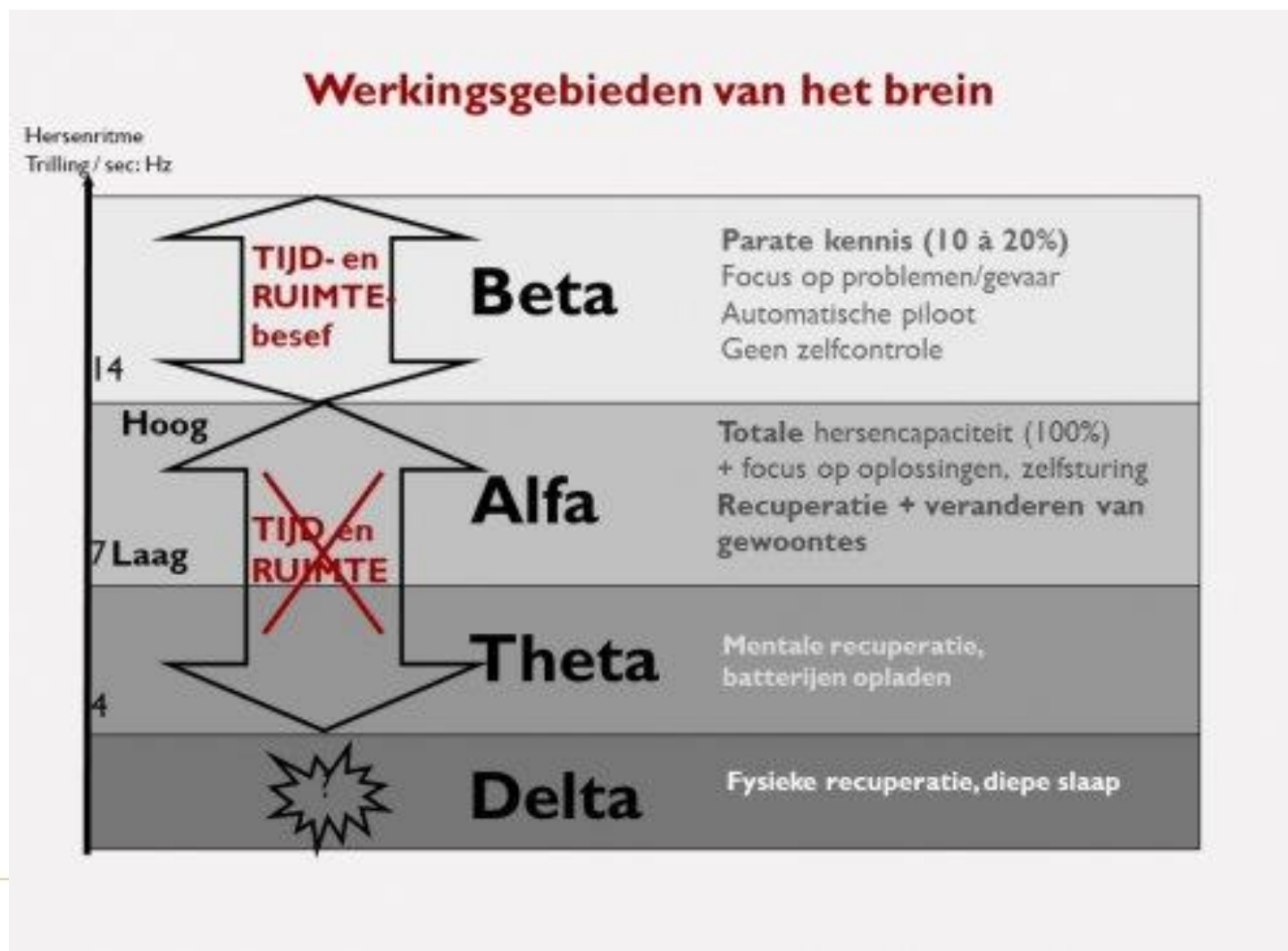
Bewegen: wandelen of sporten?

Mensen met een goede lichamelijke conditie die altijd aan sport hebben gedaan: **BLIJF DOEN!**

Zware lichamelijke inspanning in getrainde mensen lijkt een bufferend effect te hebben tegen hoge stress (Puterman et al., 2010; PLOS One)


Wandelen ["oefening met lage intensiteit (40%)] resulteert in een actieve verlaging van de cortisolspiegel in het bloed (Hill et al., 2008; J. Endocrinol. Invest.)

MENTALE RECUPERATIE IS CRUCIAAL



Zoek op en na het werk verbondenheid





Time to **REFLECT**

Wat voel ik? Waar denk ik aan? Wat ben ik geneigd te doen? Wat kan ik het beste doen?

Aan het eind van de dag : was wat (en hoe) ik deed in overeenstemming met mijn waarden?



ZORG VOOR

JE

SLAAP

Zorg voor een vaste slaap-waak structuur. vooral het uur van opstaan

Zorg voor fysieke en mentale recuperatie

Doe aan dagafbouw 1-2u voor het slapen gaan

Vermijd dutjes overdag (CAVE powernap)

Aandachts management

Versus time-management

Maak het kort

Werk met tijdsdoelen

Zittend of staand werken?

Stop multitasken en start met single-tasken:

*When you are hunting **elephants**, don't get distracted chasing rabbits*

JOUW PROFESSIONELE IDENTITEIT

**MAG IK EVEN JE
AANDACHT!?**

Op wat je **WEL** kan beïnvloeden = ACCEPTEREN

En vertrek hierbij vanuit je **waarden** (en niet alleen je doelen)

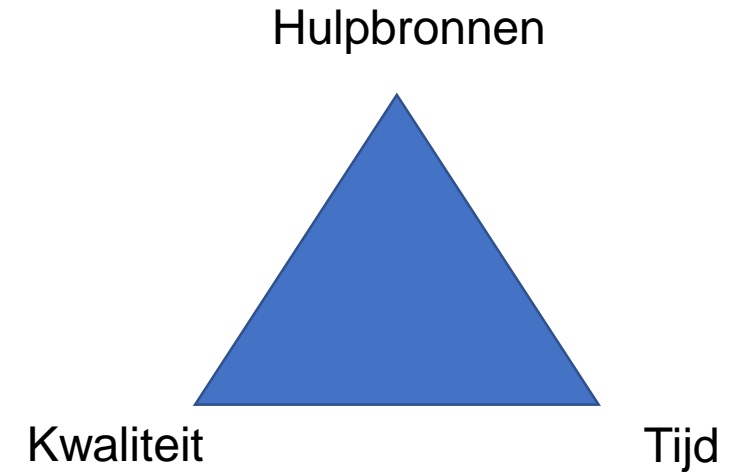
Je waarden betekenen: *wat maakt dat jij doet wat je doet?*

Waarden zijn een soort van innerlijk kompas dat je ook in moeilijke tijden richting zal bieden

TREK GRENZEN VAN TIJD TOT TIJD

Leerproces:

- 1) Maak een **hiërarchie** van situaties (of triggers) waarin u moeite heeft om nee te zeggen
- 2) Maak enkele **standaardzinnen**
- 3) **Oefen** het gewenste gedrag, eerst op papier of in gemakkelijke situaties, en daarna in het echte leven
- 4) **Observeer rolmodellen** en **kopieer** hun gedrag
- 5) Of gebruik de **onderhandelingsdriehoek**:



OEFENING

- **Welke vicieuze cirkels herken je bij jezelf/elkaar?**
- **Wat zou je op basis van voorgaande je collega aanraden?**





VIER

EINDCONCLUSIES

WAT NEEM JE VAN DIT STUK MEE?



DEEL2

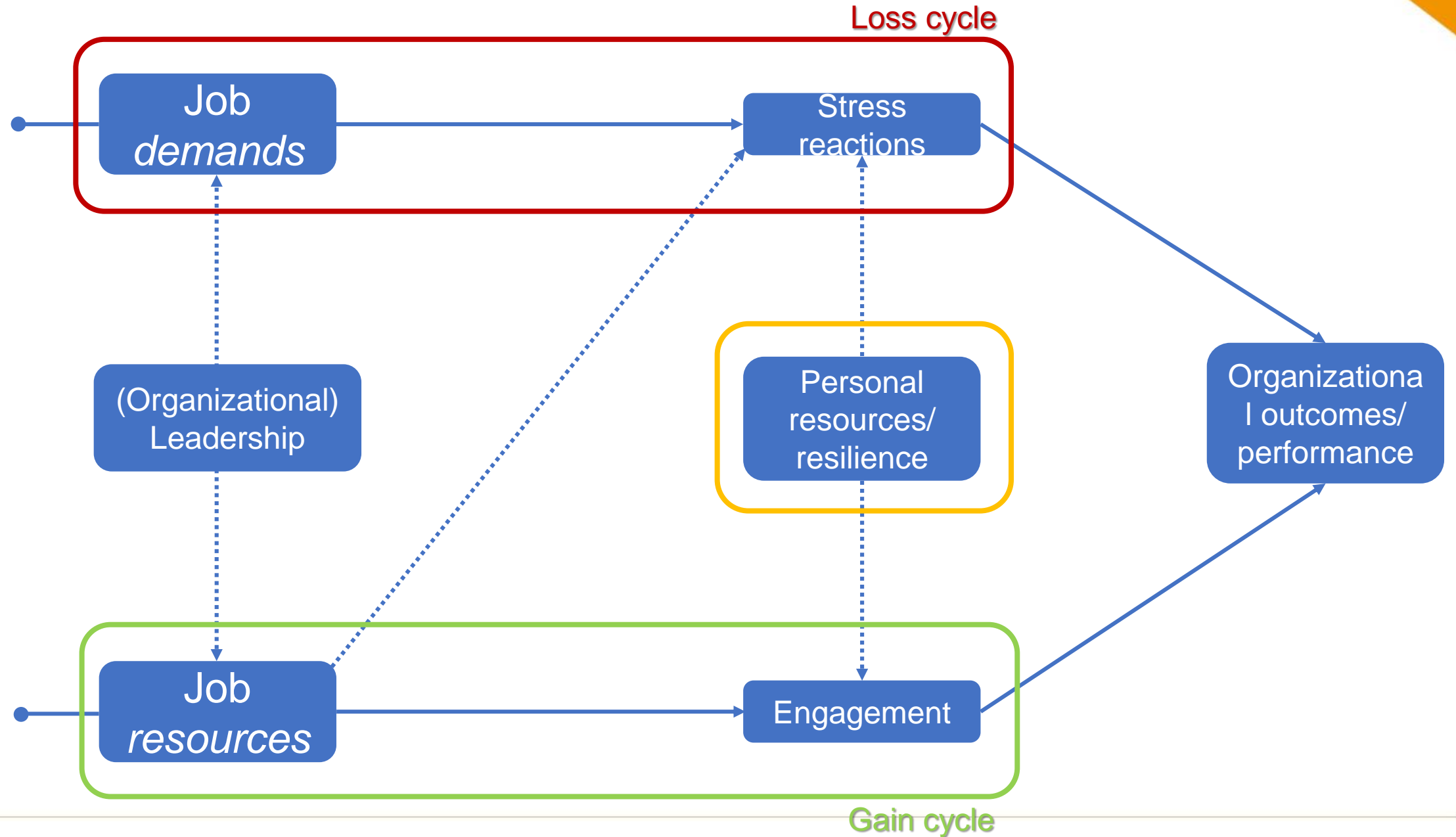
EEN	Energieverlies in het team
TWEE	Stress preventie
DRIE	Vroegtijdige detectie
VIER	Eindconclusies





EEN

ENERGIEVERLIES IN HET TEAM





Role of demands-resources in work engagement and burnout in different career stages^{☆,☆☆}



Katariina Salmela-Aro^{*}, Katia Upadhyaya

Department of Educational Science

ARTICLE INFO

Keywords:
Demands
Resources
Life-span approach

**Positief teamklimaat,
teamcohesie**
**Sociale ondersteuning
(manager, collega's, ...)**
Feedback
**Wederkerigheid (inspanning
= beloning)**
**Authentiek, kwetsbaar,
dienend leiderschap**
Autonomie en controle

**Overbelasting van het werk, te
hoge eisen en tijdsdruk**

ICT-eisen

**Interpersoonlijke werkeisen:
geen psychologische veiligheid,
conflicten, wantrouwen)**

Rolconflict en rolambigüiteit

Autoritair beheer

Conflict tussen werk en huis





“hoe kunnen we de piste minder gevaarlijk maken en mensen tegelijkertijd omvormen tot excellente skiërs?”

Antonovsky 1993, p.11

VIER NIVEAU'S



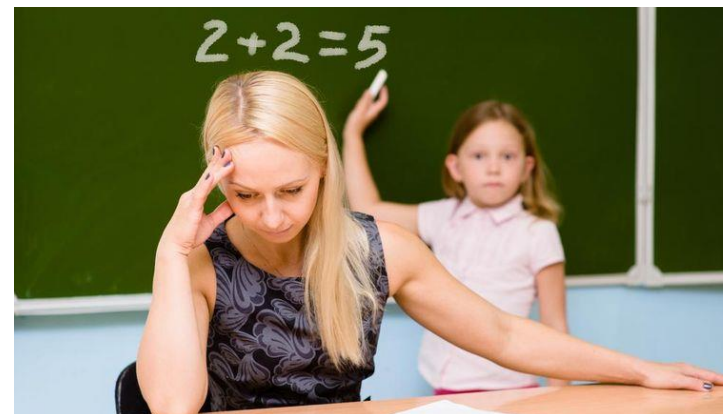
individu



organisatie



maatschappij



Team of job

OP 4 VERSCHILLENDE MOMENTEN

- **Primaire preventie: Chronische stress bij collega's voorkomen**
- **Secundaire preventie: Chronische stress symptomen tijdig detecteren en erger voorkomen**
- **Tertiaire preventie: Wat als een collega is uitgevallen?**
- **Re-integratie: Wat als een collega na uitval terugkomt?**



Primaire preventie: Acties om chronische stress te voorkomen

Secundaire preventie: acties om chronische stress vroegtijdig te detecteren en erger te voorkomen

Tertiare preventie: Je collega valt uit. En nu?

Re-integration: je collega komt terug. Wat nu?





PRIMAIRE PREVENTIE

WAT KAN JE DOEN OM JE COLLEGA'S IN ENERGIE TE HOUDEN

MOTIVATION

BUILDING BLOCKS OF *MOTIVATION*

Loading...

Mensen hebben – naast hun fysieke behoeften – ook drie essentiële psychologische basisbehoeften

AUTONOMIE

BETROKKENHEI
D

COMPETENTIE

ZELFDETERMINATIETHEORIE

Deci & Ryan, 2000



AUTONOMIE:
Hoe kan je werken aan
autonomie?

De behoefte aan autonomie omvat de wens van medewerkers om zich *psychologisch vrij* te voelen in hun werk. Niemand wil zijn werk tegen zijn of haar goesting doen. Medewerkers kunnen zich autonoom voelen als ze zelf hun taken kunnen kiezen, maar ook wanneer ze achter de opgelegde taken kunnen staan en er de waarde van inzien. Medewerkers kunnen zich dus ook autonoom voelen op het werk wanneer hun leidinggevenden hen taken opleggen, maar deze opdrachten gepaard laat gaan met een duidelijke verantwoording waarom ze belangrijk zijn.

BETROKKENHEID:
Hoe kan je werken aan
betrokkenheid?

De behoefte aan betrokkenheid gaat over de relaties met anderen op het werk: een toffe sfeer ervaren op het werk, het gevoel hebben dat je collega's en leidinggevenden om je geven en – omgekeerd – dat jij deze anderen ook belangrijk vindt.

COMPETENTIE:
Hoe kan je werken aan
competentie?

De behoefte aan competentie gaat over dingen doen waar je goed in bent, je talenten gebruiken en deze verder kunnen ontwikkelen waardoor je een effect kan hebben op de wereld.

Autonomy

Having a choice, being able to be yourself



Hoe werken aan autonomie?



Relatedness

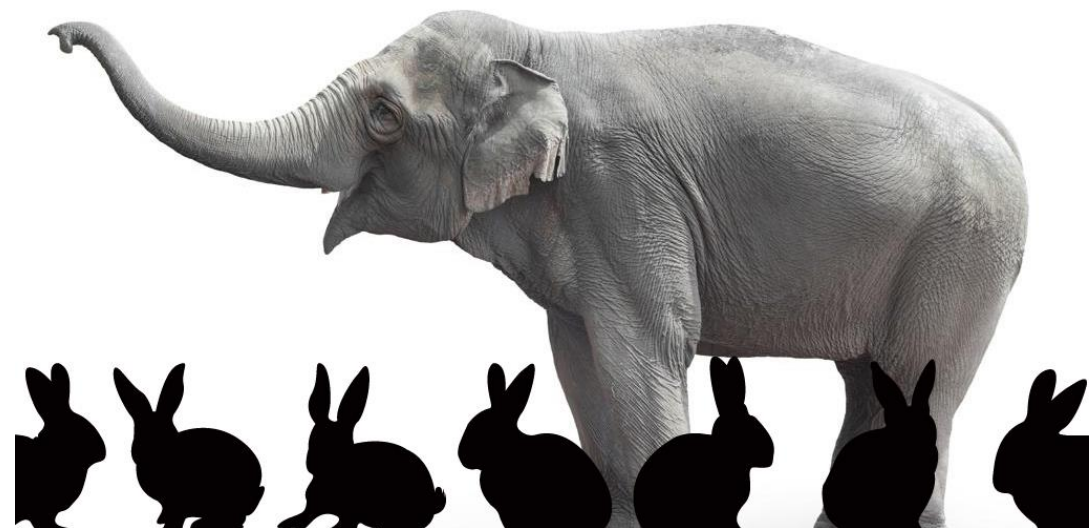
Feeling connected to others, sense of belonging

Hoe werken aan verbondenheid?



Competence
Feeling effective at one's
activities

Hoe werken aan competentie?



FEEDBACK GEVEN

Wat is de basisvoorwaarde waaraan eerst moet worden voldaan...



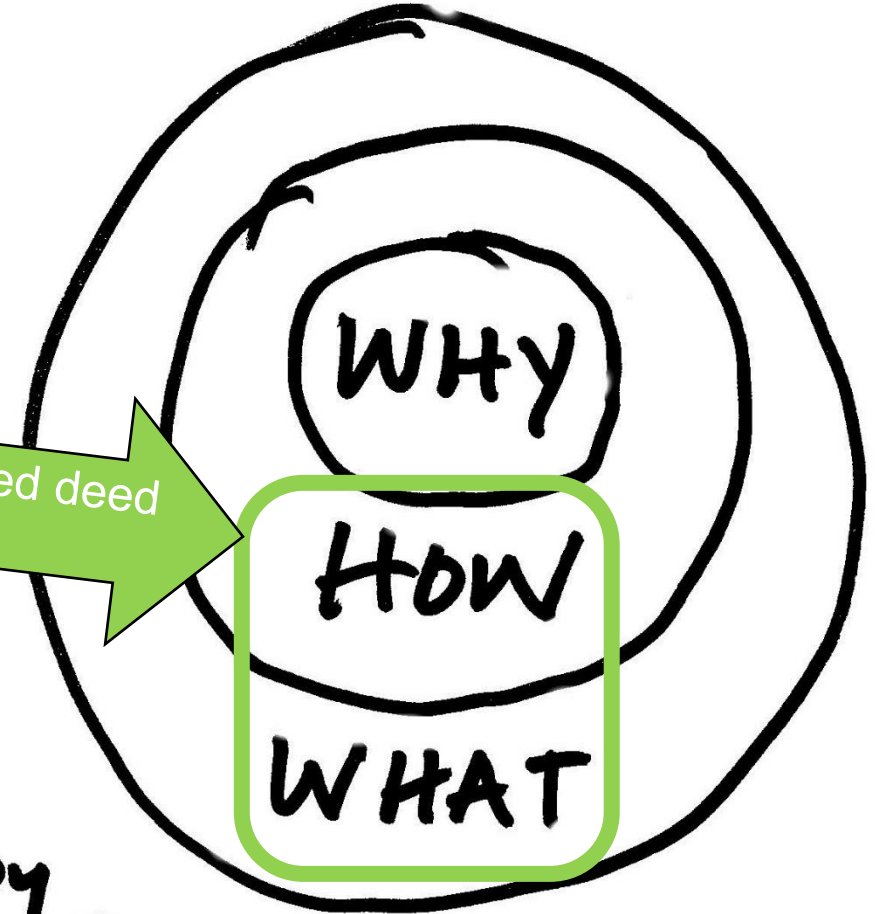
FEEDBACK

4 redenen om feedback te geven

4 manieren om feedback te geven:

- 1) Positieve feedback**
- 2) Negatieve feedback**
- 3) Feedforward**
- 4) Waarderende feedback**

THE GOLDEN
CIRCLE



by
SIMON SINEK

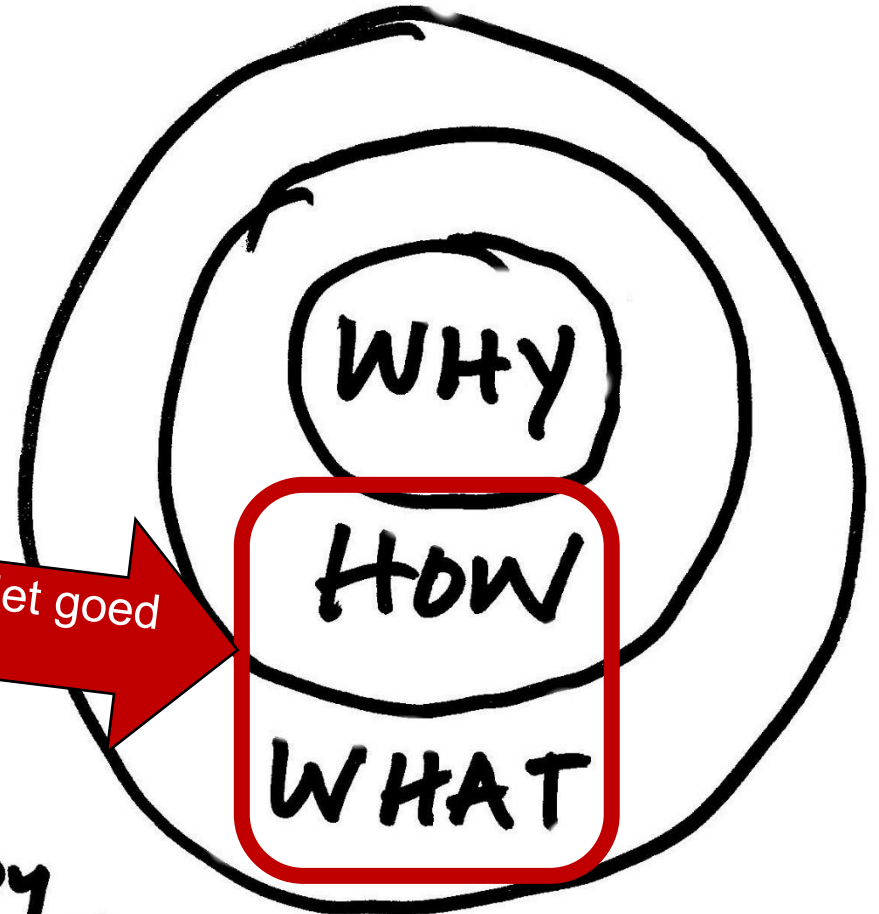
FEEDBACK

4 redenen om feedback te geven

4 manieren om feedback te geven:

- 1) Positieve feedback
- 2) Negatieve feedback
- 3) Feedforward
- 4) Waarderende feedback

THE GOLDEN CIRCLE



by
SIMON SINEK

FEEDBACK

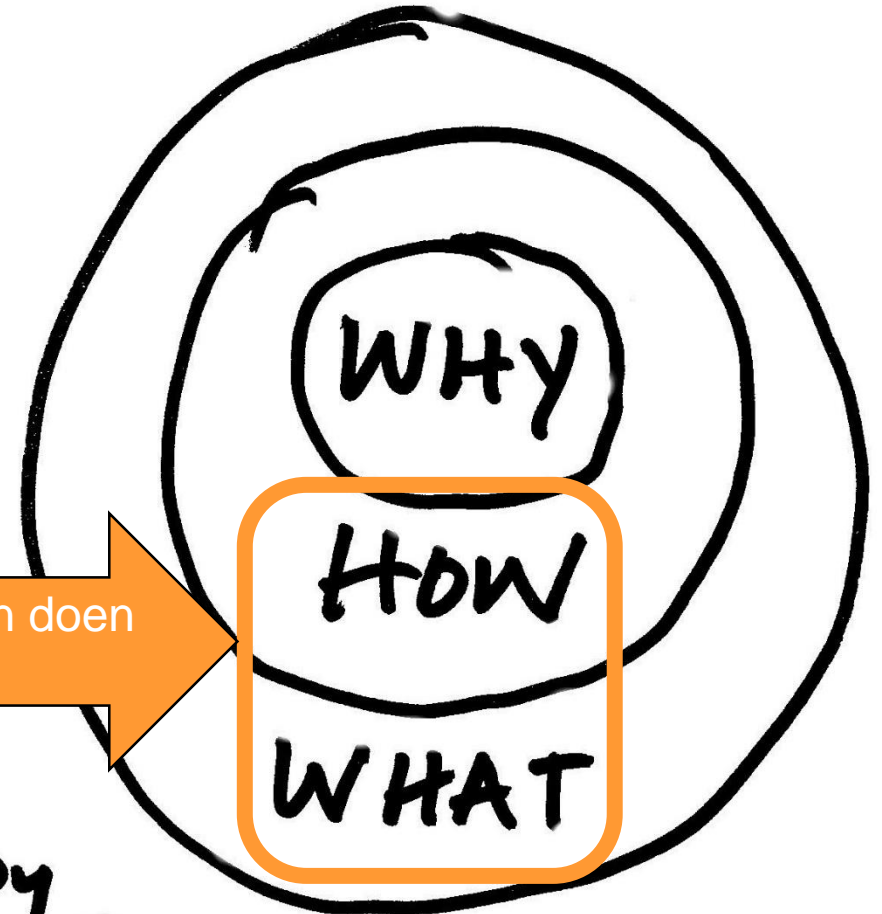
4 redenen om feedback te geven

4 manieren om feedback te geven:

- 1) Positieve feedback**
- 2) Negatieve feedback**
- 3) Feedforward**
- 4) Waarderende feedback**

WAT of HOE iemand iets beter kan doen in de toekomst

THE GOLDEN
CIRCLE



by
SIMON SINEK

FEEDBACK

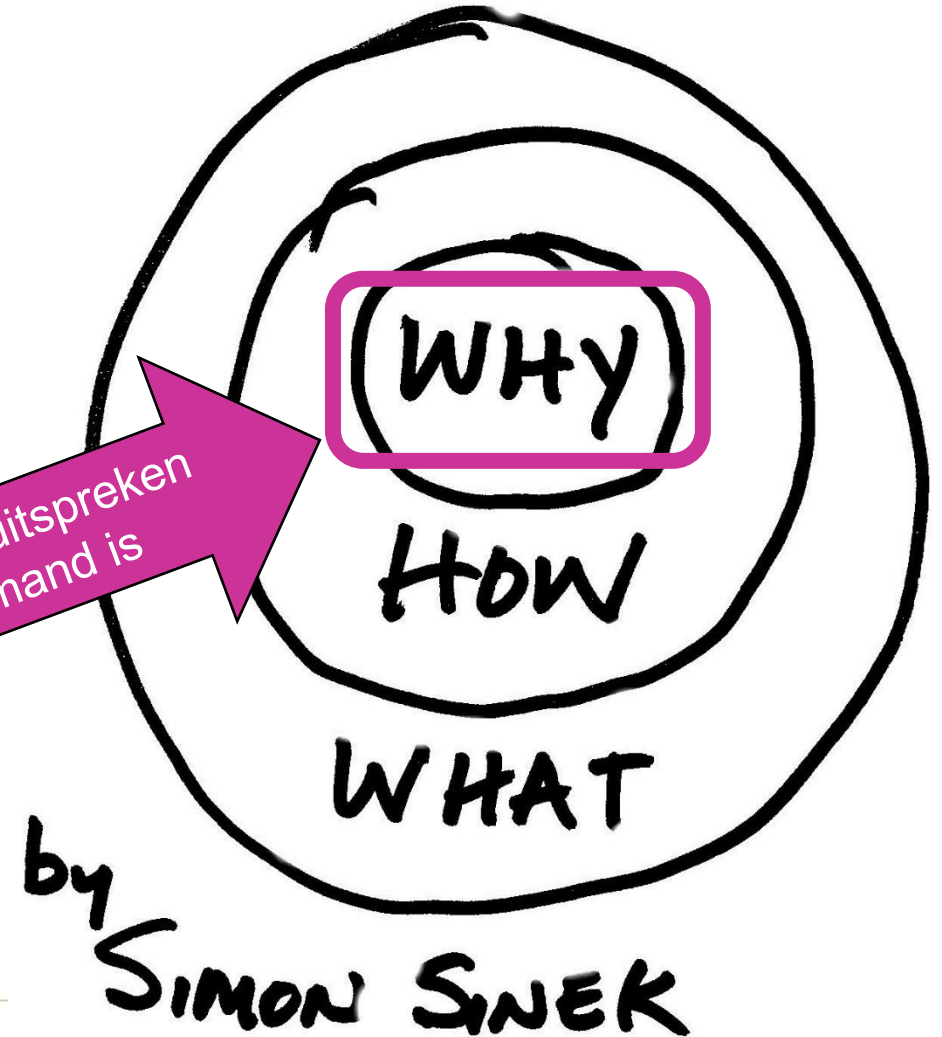
4 redenen om feedback te geven

4 manieren om feedback te geven:

- 1) Positieve feedback
- 2) Negatieve feedback
- 3) Feedforward
- 4) Waarderende feedback

WAARDERING uitspreken
over WIE iemand is

THE GOLDEN CIRCLE



KOEN

- Koen (23 jaar) is nu vier maanden in jullie team en heeft na zijn bachelor aansluitend zijn master afgerond. Dit is prettig voor de afdeling, omdat Koen veel kennis inbrengt, die anderen nog niet hebben. Koen is een harde werker die veel creatieve ideeën, luchtigheid en enthousiasme inbrengt. Deze eigenschappen hebben een positieve uitwerking op het team; Koen is een echte sfeermaker.
- De samenwerking tussen Koen en de andere collega's lijkt ook prima te verlopen. Doet het goed en Koen draagt daaraan zijn steentje bij doordat het met de vaardigheden van Koen ook wel snor zit.
- Het is jou als team champion echter opgevallen dat Koen een aantal keer te laat is gekomen en er wat meer vermoeid uitzag de laatste tijd. Je hebt geen idee van de redenen daarvoor. Je weet uit gesprekken met Koen dat hij graag en vaak sport en dat er altijd muziek rondom Koen te vinden is, maar van de privésituatie weet je eigenlijk nog niet zoveel af. Je meent je te herinneren dat er ergens een keer tussen neus en lippen door iets gezegd werd over een scheiding van de ouders van Koen, maar wanneer dat plaats heeft gevonden/vindt weet je niet.
- Verder is het jou opgevallen dat Koen de neiging heeft om ongepaste grappen te maken. Hier lijkt Koen zich niet van bewust te zijn. Zelf heb je het idee dat het komt doordat Koen niet goed luistert, iets wat eigenlijk als zorgverlener wel erg belangrijk is te doen. Andere collega's beginnen nu ook wat achterklap te vertonen over Koen.





COFFEE
BREAK



SECUNDAIRE PREVENTIE

WAT DOE JIJ OM CHRONISCHE STRESS SYMPTOMEN BIJ COLLEGA'S TE DETECTEREN EN ERGER TE VOORKOMEN?

SECUNDAIRE PREVENTIE: WAT DOE JIJ OM CHRONISCHE STRESS SYMPTOMEN BIJ COLLEGA'S TE DETECTEREN EN ERGER TE VOORKOMEN?

- Wees alert voor **signalen** van (over)spanning
- Maak mogelijke signalen **transparant** bespreekbaar
- Bekijk bij risicogeveallen of **taakeisen** tijdelijk kunnen worden bijgesteld
- **Listen2learn** [NIET listen2react]: tracht contact te maken met de 'waarom' vooraleer je reageert
- Let op je eigen en de ander zijn **non-verbaal** gedrag
- Stel **reflectieve** vragen (coachende rol)
- Neem mogelijke **weerstand** NIET persoonlijk



TAPAS



Passie is de unieke existentiële energiebron die je in beweging houdt om je talenten te gebruiken

Talent is het unieke vermogen om dingen sneller, beter en met minder inspanning te doen dan anderen

PASSIE

TAPAS IN ZIJN CONCREETHEID (ENERGIE-MATRIX)

TALENT

PASSIE

	Wat kan ik goed?	Wat kan ik niet goed?
Wat doe ik graag?	<i>Ideaal</i>	Opgelet
Wat doe ik niet graag?	Opgelet	<i>Dikke Miserie</i>



HOREN, ZIEN EN...

- **Bespreekbaar maken!**
- **Waarom niet?**
 - Het is privé
 - Angst om iets verkeerd te zeggen
 - Beerput open maken: wat als?
 - Het is niet gemakkelijk
- **Waarom wel?**
 - Transparantie
 - Pro-actief (beleid)
 - Positief effect op medewerker owv betrokkenheid
 - Ontwikkelingskans



HOE DIT AANBRENGEN?

- **Informeel:**

- Bij de koffiemachine
- Tijdens one2one (online) gesprekken met chit-chat
- Tijdens een wandeling

- **Maak eerst een connectie**

- **Authentiek en echt (inside-out)**

- ***Listen2learn*: stel vragen**

- **Probeer niet te snel over te gaan naar adviezen of oplossingen**



KOEN

- Koen (23 jaar) is nu vier maanden in jullie team en heeft na zijn bachelor aansluitend zijn master afgerond. Dit is prettig voor de afdeling, omdat Koen veel kennis inbrengt, die anderen nog niet hebben. Koen is een harde werker die veel creatieve ideeën, luchtigheid en enthousiasme inbrengt. Deze eigenschappen hebben een positieve uitwerking op het team; Koen is een echte sfeermaker.
- De samenwerking tussen Koen en de andere collega's lijkt ook prima te verlopen. Doet het goed en Koen draagt daaraan zijn steentje bij doordat het met de vaardigheden van Koen ook wel snor zit.
- Het is jou als team champion echter opgevallen dat Koen een aantal keer te laat is gekomen en er wat meer vermoeid uitzag de laatste tijd. Je hebt geen idee van de redenen daarvoor. Je weet uit gesprekken met Koen dat hij graag en vaak sport en dat er altijd muziek rondom Koen te vinden is, maar van de privésituatie weet je eigenlijk nog niet zoveel af. Je meent je te herinneren dat er ergens een keer tussen neus en lippen door iets gezegd werd over een scheiding van de ouders van Koen, maar wanneer dat plaats heeft gevonden/vindt weet je niet.
- Verder is het jou opgevallen dat Koen de neiging heeft om ongepaste grappen te maken. Hier lijkt Koen zich niet van bewust te zijn. Zelf heb je het idee dat het komt doordat Koen niet goed luistert, iets wat eigenlijk als zorgverlener wel erg belangrijk is te doen. Andere collega's beginnen nu ook wat achterklap te vertonen over Koen.



IN ALLE TRANSPARANTIE JE BEZORGDHEID BESPREEKBAAR MAKEN

- **Ik merk (de laatste tijd) [gedragsindicator*] en ik maak me daarover zorgen. Hoe gaat het eigenlijk écht met jou?**
- **Ik zie dat deze vraag je [gevoel] maakt, wat maakt dat dit je raakt?**

- ***Zie batterij**



JE KAN MENSEN NIET VERANDEREN, TENZIJ ZE HET ZELF WILLEN

STAP 1: Zelfkennis & Zelfinzicht: benoemen, open en reflectieve vragen stellen

STAP 2: wanneer zelfinzicht, dan zelfbewustzijn: doorvragen, 6G model

STAP 3: indien zelfbewustzijn: GROW-model





TERTIAIRE PREVENTIE

DE MEDEWERKER VALT UIT...

TERTIAIRE PREVENTIE: JE COLLEGA VALT UIT...

- **Houd contact of bespreek hoe je met je medewerker contact zal houden**
- **Licht de collega's in (transparantie => zorg voor elkaar)**
- **Stuur een kaartje**





RE-INTEGRATIE

JE COLLEGA KOMT TERUG, WAT NU?

RE-INTEGRATIETRAJECT: DE MEDEWERKER KOMT TERUG, WAT NU?

- **Re-integratie pas wanneer de psychische en fysieke klachten duidelijk zijn verminderd**
- **Ze hoeven dus NIET klachtenvrij te zijn om te re-integreren**
- **Integendeel, snellere (12 weken) doch deeltijdse re-integratie is aan te bevelen**
- ***Structuur* is belangrijk**
- **Betrek de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer**
- **Maak afspraken en spreek door hoe het zal gaan**
- **Bereid de terugkeer zorgvuldig voor met een re-integratieplan**





DANK JE WEL!!!!

