

Thema 3

WERKPLEZIER DOOR
LEEFPLEZIER

Module

Werkplezier

- 1 Wat is werkplezier.
- 2 Factoren die werkplezier beïnvloeden.
- 3 Werkplezier behouden en vergroten.

Inleiding

Als medewerkers kunnen inspelen op wat mensen nodig hebben en prettig vinden, en zo bijdragen aan Leefplezier, geeft hen dat meer plezier in hun werk. Het is bevredigend dat te doen waarvoor je je vak hebt gekozen en waar je goed in bent: waarde toevoegen aan het leven van mensen met een hulpvraag. Maar de hulpvragen van mensen veranderen en de kosten van de zorg moeten in de hand gehouden. Enerzijds blijven mensen langer thuis, anderzijds wordt de zorg intramuraal complexer.

Momenteel zet het huidige overheidsbeleid in op anders denken over gezondheid: 'Gezondheid is het vermogen zich aan te passen en een eigen regie te voeren, in het licht van fysieke, emotionele en sociale uitdagingen van het leven'. Dit houdt in dat zorgvrager en zorgverlener meer samen optrekken, met de focus op (meer) kwaliteit van bestaan. Dat is een grote opgave, voor zowel zorgvragers als zorgverleners. Veel mensen die zorg nodig hebben kunnen niet meteen volgens de nieuwe waarden leven en handelen. En zorgverleners moeten leren schakelen tussen cliënten met verschillende levensstijlen, en oog hebben voor kansen op zelfredzaamheid zelfstandigheid en kwaliteit van leven van elke cliënt.

Doordat je als zorgverlener voortdurend afstemt op de vraag van de cliënt, word je iemand die helpt het leven van de ander 'waar te maken'. Iemand die helpt de invloed van beperkingen op het leven van de cliënt te beperken én de eigen regie en zelfredzaamheid te vergroten.

Anders denken over gezondheid vraagt een ander mensbeeld met meer zelfregie voor zorgvragers. Maar dit 'zorgen met de handen op de rug' zal soms wringen met het op handelen gerichte 'zorghart' van medewerkers. Meer hierover vind je in alle voorgaande thema's en modules.

Ook staan regelgeving en organisatiecultuur deze individuele benadering vaak in de weg. Als dat zo is, moet je met elkaar naar creatieve oplossingen leren zoeken. Dat betekent dan ook dat je anders kijkt naar, anders denkt over anders omgaat met de bestaande regels en de heersende cultuur. Dat je je met elkaar afvraagt of de regels en de heersende cultuur bijdragen aan Leefplezier en welbevinden voor de cliënt. Dit geeft jou als zorgverlener eigen regelruimte, dus eigen regie. Dat geeft werkplezier. Net als eigen regie de cliënt Leefplezier geeft.

1 Wat is werkplezier?

Verdieping

Werkplezier is trots zijn op de dingen die je in je werk doet. Het is de situatie dat je je verheugt om een dag op het werk door te gaan brengen, dat je met een glimlach naar je werk toe gaat, dat je fijne collega's hebt die je helpen wanneer dat nodig is en die oprechte interesse tonen in jou, met een baas die je in je waarde laat en je zinvol werk geeft, met de ondersteuning en uitdaging die je nodig hebt.' [Klik hier](#) om te zien hoe leerlingen van de opleiding tot verzorgende door Leefplezier te beiden Werkplezier ervaren

Drijfveren / werkwaarden.

Een factor die je werkplezier beïnvloedt zijn drijfveren, ook wel werkwaarden genoemd: dat wat jij belangrijk vindt in het leven en in je werk.

Dit kan bijvoorbeeld zijn:

- de mogelijkheid om expert te worden in jouw vakgebied;
- de ruimte om je werk te doen op jouw manier en zelf je tijd in te delen;
- vriendschappelijke contacten met collega's;
- invloed kunnen uitoefenen, zodat er gebeurt wat jij wilt;
- de zekerheid van een vaste baan, een vast inkomen en een goed pensioen;
- aanzien en status hebben, zodat anderen tegen je opkijken;
- (veel) geld verdienen, zodat je buiten werktijd alles kunt doen wat je graag wilt;
- een bijdrage leveren aan het welzijn van andere mensen;
- je creativiteit volledig benutten en nieuwe ideeën of producten kunnen bedenken.

Vragen aan jezelf of aan elkaar



Welke waarde hecht jij eigenlijk aan werk? En waaruit haal jij het meeste het meeste werkplezier? Maak de test. Klik hier: [Persoonlijke waarden](#) en [Persoonlijke werkwaarden](#)

Vragenblad 'Wat geeft mij werkplezier?'

Wat is jouw TOP 3 van belangrijkste werkwaarden? Wat 'geven' deze waarden jou aan werkplezier?

1 _____ geeft mij werkplezier omdat _____

2 _____ geeft mij werkplezier omdat _____

2 _____ geeft mij werkplezier omdat _____

2 Factoren die werkplezier in de zorg beïnvloeden.

Verdieping

Waar medewerkers elkaar weten te vinden, en meer met elkaar afstemmen, gaat het beter met de bewoners. Die voelen zich meer persoonlijk benaderd, voelen zich meer op hun gemak, zijn vaak meer sociaal betrokken bij het dagelijks leven binnen de woonvorm. Een vergelijkbaar effect is gevonden voor de communicatie tussen verzorgenden familieleden. Samenvattend: communicatie en samenspel tussen verzorgenden heeft een gunstig effect op het Leefplezier van cliënten en ook op het werkplezier van medewerkers.

Werktevredenheid en kwaliteit van zorg gaan vaak samen. En die tevredenheid is doorgaans hoger als verzorgenden en verpleegkundigen ruimte hebben om zelf het werk in te delen, waardering van het management krijgen, met elkaar over 'goede

zorg' kunnen nadenken. Ook het kleinschalig organiseren van zorg heeft een positief effect op het werkplezier van medewerkers, en dat komt vervolgens ten goede aan het welbevinden en Leefplezier van de bewoners.

Kijk naar het filmpje: [Hoe zorg voor ouderen ook kan! Ouderenzorg \(VVT\) projecten in Nederland.](#) Interessante en vernieuwende projecten binnen de ouderen zorg Nederland (VVT).

Wat ook telt is het personeel zelf: niet alleen de beschikbaarheid (zijn er genoeg mensen), maar vooral ook hoe je samenwerkt en je tijd inrichten: is er een cultuur van gericht zijn op betrokkenen? Ben je er écht voor hen?

Drijfveren en tevredenheid

Zorgmedewerkers zoeken vooral een goede sfeer op de werkvloer en baanzekerheid. De directe collegiale contacten, het teamgevoel en de verbondenheid worden positief ervaren, maar de communicatie intern en de mate waarin zij geïnformeerd worden over, of betrokken worden bij, veranderingen in de organisatie wordt door 30% van de medewerkers gezien als sterke verbeterpunten (Actiz 2012, Randstad 2013, Functiemediair 2013).

Vragen aan jezelf of aan elkaar

Onderstaande factoren beïnvloeden je werkplezier. Hoe zit dit bij jou?

**Wij hebben
het regelmatig met
elkaar over wat
'goede zorg' is**

**Wij hebben
ruimte om het werk
zelf in te delen**

Ja, dit blijkt uit

.....

Nee, want

.....

Dit beïnvloedt mijn werkplezier als volgt

.....

.....

**Wij nemen
de tijd om te praten
over situaties
in de zorg
die ons raken**

**Bij ons is het
normaal dat je
tijd neemt voor
bewoners**

Ja, dit blijkt uit

.....

Nee, want

.....

Dit beïnvloedt mijn werkplezier als volgt

.....

.....

**Wij spreken
waardering uit
naar elkaar**

**Wij kunnen
bij elkaar terecht
als we er niet
uit komen**

Ja, dit blijkt uit

.....

Nee, want

.....

Dit beïnvloedt mijn werkplezier als volgt

.....

.....

3 Werkplezier behouden en vergroten.

Verdieping

Werkplezier hangt dus samen met de redenen waarom je werkt: je drijfveren of werkwaarden. Daarnaast bepaalt je eigen gedrag en het gedrag van anderen ook jouw werkplezier.

Vragen aan jezelf of aan elkaar

Onprettig gedrag: welk gedrag van anderen beïnvloedt jouw werkplezier op een negatieve manier?

Waar heb jij last van?

.....

.....

.....

Prettig gedrag: : welk gedrag van anderen beïnvloedt jouw werkplezier op een positieve manier?
Wat helpt jou?

.....

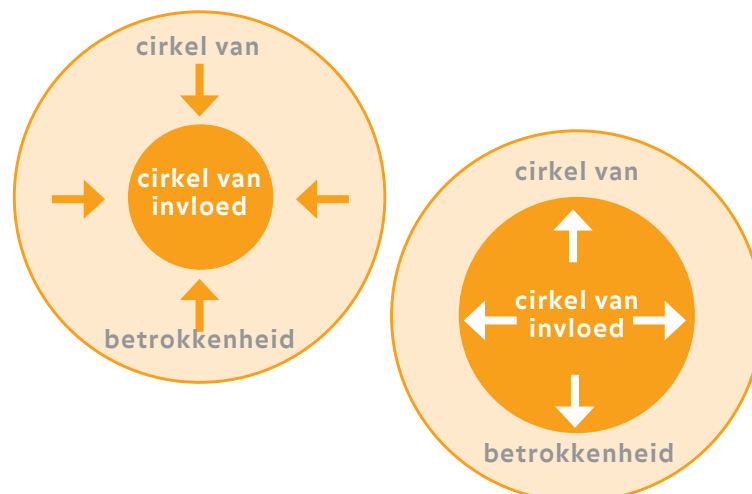
.....

.....

Wat kan jij doen om je eigen werkplezier en dat van anderen te vergroten? De cirkel van invloed en de cirkel van betrokkenheid spelen hier een rol. Meer hierover vind je in thema 1 module [‘Hoe maak je Leefplezier’](#).

Op welke zaken aangaande werkplezier ben je betrokken, en heb je weinig invloed:

Op welke zaken aangaandewerkplezier ben je betrokken, en heb je meer invloed:



Bedenk dat jouw drijfveren en waarden voor werkplezier wel tegenstrijdig kunnen zijn aan die van je collega. In negatieve zin doet zich dit vaak voor in mopperen. Besef dat mopperen altijd voortkomt uit een of meerdere waarden. Aandacht geven aan mopperen laat het gemopper groeien tot een nog hogere staat van mopperen: verontwaardiging, of zelfs boosheid. Aandacht geven aan de achterliggende waarden daarentegen leidt tot het afnemen van negatieve emoties, tot verbinding, tot wederzijdse nieuwsgierigheid.

“Wat je aandacht geeft groeit”.

Op een avond vertelde een oude Cherokee-indiaan aan zijn kleinzoon over de strijd die zich binnenin mensen afspeelt. Hij zei: “Mijn zoon, de strijd gaat tussen twee ‘wolven’ binnen ieder van ons. De ene heet Kwaad. Het is woede, afgunst, jaloezie, verdriet, hebzucht, arrogantie, zelfmedelijden, schuld, wrok, minderwaardigheid, leugen, valse trots, superioriteit en ego. De andere heet Goed. Het is vreugde, vrede, liefde, hoop, sereniteit, nederigheid, vriendelijkheid, trouw, medeleven, grootmoedigheid, waarheid, compassie en geloof.” De kleinzoon dacht er even over na en vroeg dan aan zijn grootvader: “Welke wolf wint?”

De oude Cherokee antwoordde eenvoudig: “Diegene die jij voedt.”

Verwerking: ‘Talentenbarometer in zorgen voor Werkplezier’

Hoe zorg jij voor Werkplezier?



Waar je zonnig invult, daarover heb je een goed gevoel. Geef aan: wat doe ik? Wat gaat goed?

Hoe merken anderen (collega's, bewoners, familie) dat?



Waar je half bewolkt invult: dat gaat aardig, maar over kleine stukjes twijfel je nog. Vertel: waar twijfel je over?



Waar je regen invult, dat zijn de lastige punten. Je vindt dat het beter kan. Wat wil je leren?

Wat helpt jou daarbij? Wat ik zeker ga doen

Hoe gaan anderen (collega's, bewoners, familie) merken dat jij er aan werkt?



Ik ken mijn talenten als het gaat om zorgen voor Werkplezier

Zon / half bewolkt / regen