

Werkdruk in het werkveld



Hoe bereid jij jouw studenten voor?

Eugène Klerkx

Generatieverschillen op de werkvloer

Generatie X De Pragmaten	Generatie Y & Z De Millenials & Digital Natives
<ul style="list-style-type: none">• Zichzelf vergeten, plichtsgetrouw• Blijven gaan, geen nee zeggen, overwerken en thuis voorbereiden• Minimaal 36 tot 40 uur per week• Dat is toch geen kwaliteit• Alles willen voorkomen• Loyaal aan baas en werk• Weerbaar, hobbels gewend, vroeger 40 uur werken• Curling ouders•	<ul style="list-style-type: none">• Altijd aan staan• Creatief – kritisch, verwachtingen• Niet bellen maar appen• 4 dagen werken is de max• Naar de zin hebben is het belangrijkste, eigen regie houden• Techniek neemt over• Snel nieuwe prikkels nodig• ...

Aspecten van werkdruk

- Generatie (leeftijd) en karakter afhankelijk
 - Continue moeten presteren
 - Niet onder verantwoordelijkheid uit kunnen
 - 24/7 aan staan en bereikbaar zijn
 - Geen pauzes, het loopt mis wanneer ik wegga
 - Gevoel altijd tekort te komen
 - Vrije dag hebben, maar eigenlijk naar het werk moeten
 - Verschillende soorten tijdgebrek – z.o.z.

Soorten tijdgebrek

- Psychologisch tijdgebrek
- Kwantitatief tijdgebrek (voorbeeld ballenbak)
- Kwalitatief tijdgebrek

Hoe deal je met werkdruk

- Accepteren van ...
- Wennen aan (geef jezelf de tijd, waardoor er routine ontstaat)
- Relativeren, “je hebt maar 2 handen” en prioriteren
- Op andere momenten bijtanken
- Laat het als stimulans werken om creatief te worden
- Verhoog jouw draagkracht

Wat is werkgeluk

- Wanneer het op het werk gelukt is?
- Wanneer jij het goed aankunt en jouw kwaliteiten tot ontwikkeling kunnen komen
- Jij van meerwaarde kunt zijn of jullie samen het verschil maken
- Met zin naar het werk fietsen en met energie terugkomen
- Successen behalen, gat in de markt
- Creëren, verbeteren, presteren, faciliteren
- Genieten van je werk, inhoudelijk, waardering, groei, salaris

Werkvormen en handvatten

1. Zeven bronnen van arbeidsvreugde – met oefening
2. Energiegevers versus Energievreters
3. Routekaarten:
 - werk en privé in balans
 - persoonlijke toekomstplanning
 - vitaliteit
4. Huidige werkweek versus de ideale werkweek
5. Gelukstips – zie www.gelukkigemensen.nl

1. Zeven bronnen van arbeidsvreugde



FYSIEK
WELBEVINDEN



COLLEGIALITEIT



WAARDERING &
VERTROUWEN



GOEDE
PRESTATIES



GROEI



WERKEN MET
HART EN ZIEL



HOGERE
ZINGEVING

Oefening; op zoek naar jouw bronnen

Doel: nog meer bewust worden van en onderzoeken waar jij en/of jouw studenten werkplezier van krijgen.

“Waar word jij blij van?”, “waar krijg jij energie van?”

Instructie Oefening:

1. Individueel nadenken over het belang van iedere bron en de aanwezigheid in jouw werk
2. Uitwisseling in tweetallen
3. Terugkoppeling in groep

2. Energiegevers - Energievreter

- Hoe is de balans bij jou als docent?
- Hoe onderhoud jij die? Deel je dat? Laat je de studenten van jouw processen en ervaringen leren?



Energiegevers - Energievreters

- Hoe is de verhouding(%) tussen beiden?
- 80/20 – 70/30 – 50/50 – 40/60 of 20/80?
- Wat zijn jouw energiegevers & wat zijn jouw energievreters

.....

3. ROUTEKAARTEN


Verschillende thema's & ontwerpen

- ‘Passie en werkplezier’
- ‘Werk en Privé in balans’
- ‘Effectief teamwork’

Werken met Plezier en Passie



ROUTEKAART



Wie kun je daarbij om ondersteuning vragen?

- Coach
- HR of F&O
- Collega
- Partner
- Leidinggevende



Wat zijn de belangrijkste voorwaarden op het werk om optimaal te blijven of gaan functioneren?

STAP 6

Wat zijn voor jou belangrijke voorwaarden op het werk om optimaal te blijven of gaan functioneren?

STAP 5

Wat zijn voor jou belangrijke voorwaarden op het werk om optimaal te blijven of gaan functioneren?

STAP 4

Wat zijn voor jou belangrijke voorwaarden op het werk om optimaal te blijven of gaan functioneren?

STAP 3

Wat zijn voor jou belangrijke voorwaarden op het werk om optimaal te blijven of gaan functioneren?

STAP 2

Wat zijn voor jou belangrijke voorwaarden op het werk om optimaal te blijven of gaan functioneren?

STAP 1

Wat zijn voor jou belangrijke voorwaarden op het werk om optimaal te blijven of gaan functioneren?

Routekaart: ideale balans thuis- en/of op de zaak werken

Neem met een groep van maximaal acht personen plaats rondom de routekaart. Start bij stap 1, verdeel de rollen en doorlees samen de oefening. Het doorlopen van de routekaart neemt gemiddeld twee uur in beslag. Wanneer je minder tijd ter beschikking hebt, kun je ook voor een selectie van stappen kiezen, maar onthoud: het is wat jullie er samen van maken. Wanneer dieper op zaken wordt ingegaan, kunnen tijdsinvestering en meerwaarde groter worden. De trainercoach faciliteert en ondersteunt waar nodig. Ook heeft de trainer een rol bij de instructie en de evaluatie.

STAP 1 Samen starten

Spelregel 1: Lees elke vraag samen door (dan kan bij beperkte tijd een keuze worden gemaakt).

Spelregel 2: Veiligheid: jezelf comfortabel voelen is belangrijk, bewaak dat ten helb oog voor elkaar.

Spelregel 3: Verdeel de rol van voorzitter of regisseur, tijdswaaker en advocaat van de duivel.

Spelregel 4: De situaties die jullie bespreken gaan over het afgelopen jaar, het heden en de toekomst.

STAP 2

Heb jij de afgelopen twee jaar hybride moeten of mogen werken? Zo ja: hoe is dat bevallen? Welke keuzes heb je gandoeww gemaakt en hoe tevreden ben je daarmee? Welke positie (ad of nam) je daarbij in de bus?

Zit jij meestal voor of achter in de bus? (Heb jij het stuur in handen? Ben jij over get of wacht je leaver of en laait je het instructie aan anderen over?)

Hulpvragen

- Ben je tevreden over die rol of positie in de bus?
- Welke voor- en nadelen zie je?
- Wanneer lijkt het jou het meest te passen?
- Wat kan je helpen?

STAP 3

Wat voor rol heeft corona en de daaruit voortvloeiende maatregelen voor jou gespeeld in deze periode en wat waren de consequenties voor jou qua werk en privé?

STAP 4

Wat zijn voor jou belangrijke voorwaarden op het werk om optimaal te blijven of gaan functioneren?

STAP 5

Wat zijn voor jou belangrijke voorwaarden op het werk om optimaal te blijven of gaan functioneren?

STAP 6

Wat zijn voor jou belangrijke voorwaarden op het werk om optimaal te blijven of gaan functioneren?

STAP 7

Wat betreft thuis- en op de zaak (hybride) werken?

STAP 8

Wat betreft thuis- en op de zaak (hybride) werken?

STAP 9

Wat betreft thuis- en op de zaak (hybride) werken?

ROUTEKAART

Routekaart Effectief Teamwerk en Teamontwikkeling!

STAP 1

Meten van de huidige situatie
Hoe is de effectiviteit van het team op dit moment en hoe is het afgelopen jaar verlopen? Welke leiders hebben jullie goed gedaan en hoe kunnen jullie daarmee?

STAP 2

Welke positieve en kritische feedback gegeven? Leren jullie van elkaar en versterken jullie elkaar daardoor? Welke patronen zie je in jullie team? Worden zaken bijvoorbeeld overmatig en effectief besproken met elkaar?

STAP 3

Wat is de kwaliteit van de communicatie in jullie team en hoe is het met de veiligheid gesteld?

Beoordeling	Wat is de kwaliteit van de communicatie in jullie team en hoe is het met de veiligheid gesteld?
1	
2	
3	
4	
5	
6	
7	
8	
9	
10	

STAP 4

Waarom is er behoefte aan verandering? Welke voorwaarde moet er aan vervuld zijn voor het succes van de verandering?

Beoordeling	Waarom is er behoefte aan verandering? Welke voorwaarde moet er aan vervuld zijn voor het succes van de verandering?
1	
2	
3	
4	
5	
6	
7	
8	
9	
10	

STAP 5

Wat is de kwaliteit van de samenwerking? Welke voorwaarde moet er aan vervuld zijn voor het succes van de samenwerking?

Beoordeling	Wat is de kwaliteit van de samenwerking? Welke voorwaarde moet er aan vervuld zijn voor het succes van de samenwerking?
1	
2	
3	
4	
5	
6	
7	
8	
9	
10	

STAP 6

In welke fase van teamontwikkeling bevindt jullie team zich? (Lichman)

Beoordeling	In welke fase van teamontwikkeling bevindt jullie team zich? (Lichman)
1	
2	
3	
4	
5	
6	
7	
8	
9	
10	

Teamontwikkeling - Teamniveau M1 - 'Wie en wat'
De fase waarin teamleden leren kennen en hun individuele competenties ontdekken. Het is belangrijk om te weten wie er is en wat ze kunnen. Het is ook belangrijk om te weten wat de teamleden willen bereiken en welke rol ze willen spelen.

Teamontwikkeling - Teamniveau M2 - 'Waarom'
De fase waarin teamleden leren waarom de teamleden bij elkaar zijn. Het is belangrijk om te weten waarom de teamleden bij elkaar zijn en waarom de teamleden willen samenwerken.

Teamontwikkeling - Teamniveau M3 - 'Wat'
De fase waarin teamleden leren wat de teamleden kunnen en willen. Het is belangrijk om te weten wat de teamleden kunnen en willen en hoe de teamleden hun individuele competenties inzetten voor de teamdoelstelling.

Teamontwikkeling - Teamniveau M4 - 'Weg en hoer'
De fase waarin teamleden leren hoe de teamleden samenwerken en hoe de teamleden hun individuele competenties inzetten voor de teamdoelstelling.

Teamontwikkeling - Teamniveau M5 - 'Wie en wat'
De fase waarin teamleden leren wie de teamleden zijn en wat ze kunnen. Het is belangrijk om te weten wie de teamleden zijn en wat ze kunnen en hoe de teamleden hun individuele competenties inzetten voor de teamdoelstelling.

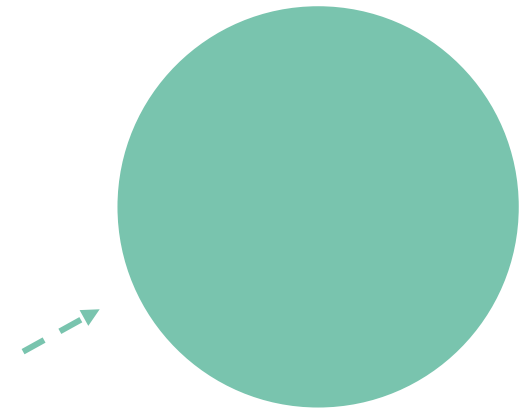
Aan de slag met een routekaart

1. Ga in de klas in kleine clubjes rondom een routekaart staan.
2. Per groepje worden de rollen verdeeld en als docent begeleidt je de verschillende groepen en bewaak je de processen.
3. Uiteindelijk vraag je wat ze van en met elkaar hebben geleerd en of ze er mee verder kunnen?

Mocht u interesse hebben in een routekaart, laat het weten via info@gelukkigemensen.nl

Oefening: Huidige versus ideale werkweek

Huidige werkweek	Ideale werkweek
<ol style="list-style-type: none">1. Verdeel een cirkel in de gewenste verdeling qua werkzaamheden.2. Hoeveel tijd reserveer jij voor jouw hoofdtaken?3. Hoeveel voor subtaken en andere werkzaamheden zoals mail?4. Hoeveel tijd voor ad hoc om speling te creëren voor jezelf?5. Hebben de energiegelovende taken de overhand?	<ol style="list-style-type: none">1. Verdeel jouw werkzaamheden in deze cirkel in 6 taartpunten.2. Hoe is de verdeling?3. Waar investeer jij jouw tijd over het algemeen in?4. Zijn dat belangrijke en/of urgente zaken of ad hoc werkzaamheden?5. Hebben de energiegelovende taken nu wel de overhand?



Andere thema's

- Zelfbewustzijn: Kwaliteiten mix
- Zelf in balans blijven – op tijd nee zeggen – grenzen stellen
- Hoe zorg je goed voor jezelf?
- Welk type collega of wat voor gedrag zou in jouw allergie kunnen zitten en hoe anticipeer je daarop?
- Door wat voor een werksituatie raak jij uit jouw comfortzone en hoe wil en kun je hier mee omgaan?
- Effectief en prettig samenwerken – op de hoogte zijn van elkaars sterktes en zwaktes. Van de persoon bij wie je soms een allergie voelt, kun je het meeste leren en andersom w.s. ook, als je dat wilt tenminste!

Dank voor jullie aandacht!



Eugène Klerkx