

Voorbeeldprogramma teambijeenkomst werkdruk gezond

00.00	Start Doel: samen nagaan hoe we werkdruk gezond houden en meer van werkplezier kunnen genieten.
00.05	Inzicht: Waar krijg je werkplezier/energie van? En wat vreet energie, waar komt de werkdruk vandaan? Deelnemers krijgen elk kleine memovelletjes. Schrijven per memo-velletje een energievreter/energiegever op. Plakken de memo-velletjes op een stevig vel papier (bv kartonnen A4 of A3). Op de linkerhelft energievreters, rechts energiegevers. Wisselen na invullen even met collega's uit. Overeenkomsten? Verschillen? Makkelijker om energievreters te bedenken dan energiegevers? Of andersom? Erna geven deelnemers op elk memovelletje aan of ze het item wel, niet of ertussen in (+, - of 0) kunnen veranderen in de gewenste richting. Dus voor energiegevers ze groter maken, voor energievreters ze kleiner maken. Heb je daar invloed op, kun je daar zelfs iets voor doen? Dan krijgt het een plus! Na het invullen weer uitwisselen en plenair onderzoeken. Op wat voor items heb je invloed? Meer op energiegevers of meer op energievreters?
00.25	Team top 5. Welke energievreters hebben jullie samen? Deelnemers hangen hun energievreters aan de muur. Na een rondje doorvragen, herstructureren en bij elkaar hangen wat sterk met elkaar te maken heeft komt een stemronde. Deelnemers verdelen bv 3 stemmen op drie verschillende energievreters, die waar ze het meeste last van hebben (het meest irritant vinden). Na tellen van turven komt er een team top 5 naar voren.
00.40	Signalen van werkdruk en werkplezier Je kunt je de energievreters en -gevers op een balans voorstellen. Wegen de vreters langdurig zwaarder dan de gevers, dan komen er werkdruk (stress) signalen. Wegen de gevers langdurig zwaarder, dan zul je signalen van werkplezier herkennen. Deelnemers krijgen de checklist signalen van werkdruk en werkplezier. Er wordt hen gevraagd deze in te vullen en op basis daarvan een gekleurde kaart te kiezen: groen bij weinig werkdruksignalen, veel werkpleziersignalen, rood bij veel werkdruk/weinig werkplezier en oranje bij ertussenin. (hoe opener en veiliger het team, hoe concreter je het met elkaar over signalen kan hebben!). In ieder geval ook nog uitleggen dat als ze veel werkdruksignalen herkennen (nu of later in de tijd), altijd belangrijk om dan met iemand in gesprek te gaan. Uitleggen bij wie ze terecht kunnen, daarbij altijd een keuzes bieden (bv leidinggevende en HR).
00.50	Korte pauze
01.00	Urgentie In de pauze is het belangrijk om de ingeleverde groene, oranje en rode kaarten te tellen. Dit koppel je terug, daarmee de urgentie benoemen. (bv bij 1 rode, 5 oranje en 2 groene kaarten: belangrijk om hier verder mee aan de slag te gaan.)
01.05	Brainstorm Maak van de top 5 van energievreters tafels (als de groep te klein is dan van de top 3). Laat hen zo veel mogelijk ideeën bedenken, deze erna in de maatregelenmatrix zetten, en vervolgens nog een rondje ideeën bedenken. Laat hen afsluiten met een presentatie aan de andere groepen van de beste ideeën per matrix-vak. Maak afspraken: wie zorgt voor beslissingen over de oplossingen op organisatieniveau, en wat ga je doen met de ideeën die je samen/zelf kunt gaan doen?
01.30	Werkpleziermarkt Deelnemers hangen hun energiegevers op een muur of flapover vel. Ook als procesbegeleider kun je een flap met inspiratie ophangen. Geef medewerkers één of enkele lege memovelletjes en vraag hen 'de markt' te bezoeken en tenminste één energiegever te vinden waarmee zij hun werkplezier kunnen vergroten. Wissel na enkele minuten uit. Wat zijn ze tegengekomen? Op zich bekende energiegevers waar ze de laatste tijd niet meer aan dachten? Nieuwe energiegevers? Vraag het team daarna om in subgroepjes een energiegevend, gezonde gewoonte voor het hele team te bedenken. Bijvoorbeeld lunchwandelen, elkaar aan het eind van de dag bevragen op wat er goed ging, of complimenten geven. Welke gewoonte willen ze samen ontwikkelen?
01.55	Afronding & einde Geef een korte terugblik op de bijeenkomsten, benoem de gemaakte afspraken en iig wanneer je hier weer op terugkomt samen!