

Verslag workshop ‘Presteren met plezier’, d.d. 10 en 11 oktober 2018

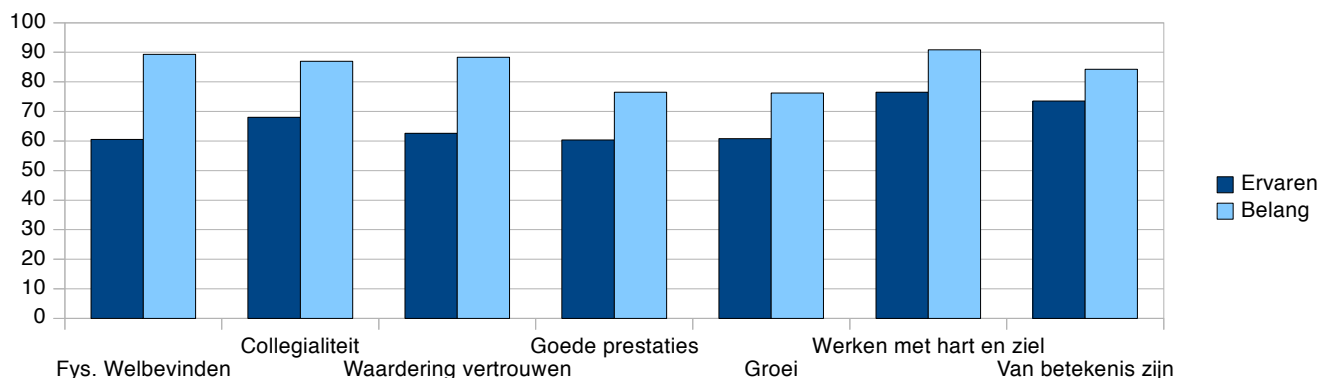
Alle teams Urtica de Vijfsprong / 46 deelnemers

Trainers Sylvia Rol en Arne Savelkoel

Er waren 76 medewerkers uitgenodigd. De opkomst was 61 %.

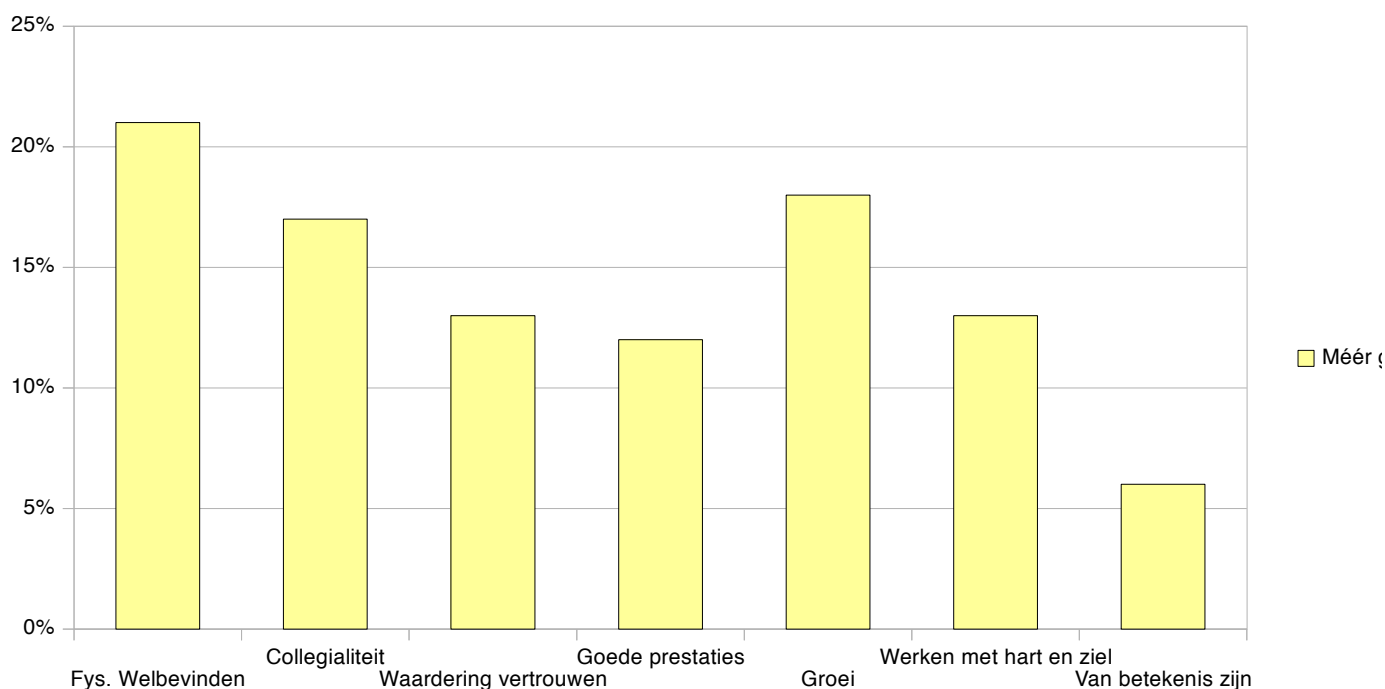
1. De totaalscores van alle teams van Urtica de Vijfsprong

De eerste grafiek geeft op een schaal tussen 20 en 100 aan: in welke mate de deelnemers de bron in hun werk beleven (ervaren) en hoe belangrijk ze een bron vinden (belang).



	Fys. Welbevinden	Collegialiteit	Waardering vertrouwen	Goede prestaties	Groei	Werken met hart en ziel	Van betekenis zijn
Ervaren	60,5	68	62,6	60,3	60,8	76,5	73,5
Belang	89,3	87	88,3	76,5	76,2	90,8	84,2

De tweede grafiek geeft aan hoeveel **procent** van de “stemmen” van alle deelnemers een bepaalde bron heeft gekregen bij de vraag: “Waar wilt u méér van?”. (afgerond naar boven)



	Fys. Welbevinden	Collegialiteit	Waardering vertrouwen	Goede prestaties	Groei	Werken met hart en ziel	Van betekenis zijn
Méér gewenst	21%	17%	13%	12%	18%	13%	6%

Deze scores zijn gebaseerd op alle deelnemers van Urtica de vijfsprong en kunnen behulpzaam zijn bij het kiezen van de bronnen waarvoor organisatie-breed plannen kunnen worden geformuleerd.

Bij de scores valt het volgende op:

- **Werken met hart en ziel** scoort het hoogst bij wat men ervaart, direct gevolgd door **Van betekenis zijn**.
- **Fysiek welbevinden, Goede prestaties en Groei** scoren het laagst bij wat men ervaart.
- Bij belang scoort **Werken met hart en ziel** ook het hoogst, gevolgd door **Fysiek welbevinden**. Bij belang scoort **Groei** het laagst, dit is opvallend omdat men daar juist meer van wil zoals te zien is in de tweede grafiek.
- Bij alle bronnen komt naar voren dat er meer belang aan wordt gehecht dan dat zij worden ervaren.
- Het grootste verschil tussen ervaren en belang voor Urtica de Vijfsprong in totaal is bij de bron **Fysiek welbevinden**. Tevens behoort deze bron tot de hoogste score van waarvan men “meer” zou willen. Daarnaast scoort **Groei** verreweg het hoogste van waar “meer” gewild wordt.
- Onze aanbeveling zou zijn om vanuit de organisatie de ondersteuning/facilitering te richten op verbeterpunten binnen de bronnen **Fysiek welbevinden** en **Groei**

2. Actieplannen

Tijdens de workshop hebben de deelnemers eerst persoonlijke acties met betrekking tot “**de 7 bronnen van arbeidsvreugde**” kunnen vastleggen en daarna acties die binnen het team kunnen worden opgepakt, om de bronnen (nog) beter te laten stromen.

Persoonlijke acties

De persoonlijke acties heeft iedere deelnemer beschreven op een kaartje dat aan een andere deelnemer van de workshops is gegeven. De bedoeling is dat degenen die het kaartje heeft ontvangen de geveer van het kaartje drie en zes weken na de workshop zal benaderen (telefonisch of face to face) om te bevragen

Team/groepsacties en actieplannen

Met behulp van de individuele beleving en de groep-scores zijn (team)acties bedacht. Deze acties zijn te vinden in de afzonderlijke verslagen. Per team hebben zich aan minimaal twee acties deelnemers verbonden als proceseigenaar/bewaker. Voor de acties is of wordt met elkaar een actieplan uitgewerkt. De bedoeling is om binnen twee weken een start gemaakt te hebben met de uitvoering. De acties worden indien nodig door de organisatie/leidinggevende ondersteund. Na 6 weken ontvangt het team een reminder van de trainers. Zijn de doelen (grotendeels) behaald? Is er nog iets nodig?

De overige verzamelde acties kunnen de teams natuurlijk ook later oppakken. Met behulp van de workshop en van het actieformulier hebben de teams handvatten gekregen om ook in de toekomst acties gemakkelijk op te pakken. Uitgangspunt daarbij is dat het stap voor stap kan. Er kunnen beter doelen gesteld kunnen worden die binnen zes weken (grotendeels) bereikt kunnen zijn dan doelen die een veel langere periode beslaan. Dan verliezen de actieplannen hun energie en raken ze op de achtergrond.

Het werken met “de 7 bronnen van arbeidsvreugde” kan op meer manieren worden ingezet bijvoorbeeld bij veranderingsprocessen en functioneringsgesprekken.

Zo kan stapsgewijs gewerkt worden aan arbeidsvreugde en goed presteren op Urtica de Vijfsprong!

