Eerstelijnsmeeting 2023

Workshop: Werkbaar werken in de zorg

Bij aanvang van de workshop stonden we stil bij volgende vragen: ‘waar denk jij aan bij werkbaar werken?’ en ‘hoeveel mensen zouden een werkbare job hebben?’. **Stichting Innovatie en Arbeid** voert om de drie jaar een meting uit rond werkbaar werk. Uit de cijfers van 2019 blijkt dat 1 op 2 Vlamingen werkbaar werk heeft. De cijfers zijn wel in dalende lijn. **Leerkansen, motivatieproblemen, werk-privé balans en werkstress zijn de vier knelpunten van werkbaarheid.** In de zorg behalen volgende knelpunten een hogere score: leerkansen, motivatie en werk-privé balans. Het knelpunt ‘werkstress’ behaalt een slechte score binnen de zorgsector. In de zorg ligt het percentage van emotionele belasting hoger ten opzichte van Vlaanderen (44% t.o.v. 24%). De emotionele belasting vloeit voort vanuit de aard van de job. In de zorg wordt ook een hogere werkdruk ervaren en dit is ook in stijgende lijn.

**HOE KOMT WERKBAAR WERKEN TOT STAND?**

Door het tegemoetkomen aan de **drie universele psychologische basisbehoeften** van elke mens: autonomie, verbondenheid en competentie (*het ABC van de zelfdeterminatietheorie*). Hoe beter deze basisbehoeften ondersteund worden, hoe gunstiger: je krijgt het gevoel dat je jouw job goed kan uitvoeren. **Mentale veerkracht** en de **groei** van een persoon speelt een belangrijke rol. Werkbaar werk is voor ieder van ons ook anders, maar de ‘boomstam’ (*het ABC van de zelfdeterminatietheorie*) is hetzelfde. Het **organisatiecanvas** is een hulpmiddel om een organisatie op een integrale manier in beeld te brengen. Een organisatie is zowel opgebouwd uit technische als mensgerichte bouwstenen. Het **Job Demand Control-model** van Karasek biedt ook belangrijke inzichten:

* Een uitdagende en actieve job zorgt voor meer motivatie en minder stress.
* Hoge taakeisen en een slopende job zorgen voor meer frustraties.

Op regelmatige basis een gesprek aangaan met medewerkers is een must. Wanneer men als leidinggevende, als organisatie rekening houdt met deze inzichten, zorgt dit voor gemotiveerde werknemers.

**PRAKTIJKVOORBEELD: HUIZE SINT-MONIKA, EEN TUBBE-HUIS**

Het Tubbe-model werd niet ontwikkeld vanuit werkbaar werken, maar eerder om bewoners een stem te geven. Huize Sint-Monika had zich ingeschreven voor dit project om hun visie een update te geven. Hun personeelsleden hechten veel belang aan de autonomie van de bewoners. Dankzij het Tubbe-project hebben ze ook een nieuw logo en slogan welke tot stand gekomen zijn a.d.h.v. van workshops waarbij bewoners en zorgpersoneel samen aan de slag gingen. De slogan luidt ‘samen geven we kleur aan het leven’. Het logo weerspiegelt dat ze een team zijn en dat ze rekening houden met diversiteit. Het weerspiegelt wie ze zijn, waar ze voor staan en wat ze willen bereiken. Binnen Huize Sint-Monika hebben zowel personeelsleden als bewoners en familieleden inspraak (bv. personeelsleden nemen deel aan sollicitatiegesprekken, samen schrijven aan een nieuw leefproject). Huize Sint-Monika legt vnl. **de focus op advies en democratie**. Ze hechten veel belang aan het zich gehoord voelen. Bij de focus op ‘**participatie**’ is vertrouwen belangrijk. Als leidinggevende is het niet altijd evident om bepaalde aspecten los te laten. Het is een uitdaging en het is geen rechtlijnig proces. Het bieden van een **duidelijk kader** is belangrijk: waar hebben ze inspraak op en waar niet. Wanneer dit duidelijk is, zorgt dit voor minder frustraties. Als belangrijkste les werd ‘**het hebben van** **vertrouwen**’ aangehaald: enerzijds moet het team vertrouwen hebben dat ze inspraak krijgen en anderzijds moet de leidinggevende het vertrouwen hebben dat het team de juiste beslissing zal en kan maken. Het Tubbe-model is geen strikt model, maar het kan wel een hulpmiddel zijn. De coaching via het Tubbe-project werd als waardevol beschouwd.

**WAT NEMEN WE MEE UIT DEZE SESSIE?**

* Er wordt al meer ingezet op participatie dan we zelf denken.
* We focussen ons eerder op wat niet goed gaat. We moeten meer durven kijken naar wat goed gaat en dit benoemen.
* Het regelgevend kader zorgt voor een dubbel gevoel: het zorgt enerzijds voor demping, maar anderzijds voor rechtszekerheid.
* Voor een zelfstandige zorgprofessional is het bekomen van werkbaar werk uitdagender.
* Binnen de zorgopleiding ligt de focus vnl. het verwerven van kennis en het aanleren van technieken en processen. Er is een bredere kijk nodig. Het aansturen van een team en rekening houden met diversiteit binnen een team is iets dat ontbreekt binnen een zorgopleiding.