

Aanpak  
**werkdruk**  
in de **ggz**

Meld jouw  
organisatie nu  
aan via  
**[info@oofggz.nl](mailto:info@oofggz.nl)**

# Maak ruimte voor inzichten, gesprekken, creatieve oplossingen en actie.



De regeldruk, groeiende zorgvraag en een tekort aan (ervaren) personeel maken dat ggz-medewerkers een hoge werkdruk ervaren. Die werkdruk zorgt niet alleen voor fysieke en psychische klachten. Het belemmert ook het denken in oplossingen.

Verschillende landelijke initiatieven, schrap-sessies, scholing en aantrekkelijk werkgeverschapsprogramma's zijn al in werking gezet. Maar de one size fits all-aanpak bestaat niet. Bovendien, de oplossing ligt vaak veel dichterbij huis. Denk aan uw eigen medewerkers! Zij staan dagelijks op de werkvloer en weten het beste hoe zij hun eigen werkdruk kunnen verminderen. Maar hoe krijg je medewerkers die veel werkdruk ervaren 1) in staat om tot de benodigde inzichten te komen en 2) daadwerkelijk in actie?

Het programma InBalans doet precies dat. Het geeft medewerkers, ondanks de ervaren hoge werkdruk, de ruimte om te denken, met elkaar te praten, tot creatieve oplossingen te komen en daarmee ook écht aan de slag te gaan.

## SUCCEFACTOREN

- ✓ Aanpak op maat
- ✓ Oplossingen komen vanuit medewerkers
- ✓ Bewust en onbewust activeren van gedrag
- ✓ Wetenschappelijk bewezen effectief

**InBalans** is niet zomaar een aanpak met tijdelijk effect. Het is een structurele en concrete oplossing die werkt dankzij de betrokkenheid en inbreng van medewerkers zelf. **InBalans** maakt werkdruk bespreekbaar en zet concrete gedragsverandering in gang die de ervaren werkdruk verlaagt.

## Verandering via het **bewuste en onbewuste**

InBalans bestaat uit InDialoog en InActie. InDialoog faciliteert teams om via een continue dialoog inzichten te verkrijgen in mogelijke oplossingen voor de hoge werkdruk. InActie stimuleert medewerkers via het onderbewuste tot het gewenste gedrag om deze oplossingen opvolging te geven.

### **InDialoog**

InDialoog is een bewezen effectieve aanpak voor het voeren van een oplossingsgerichte dialoog. In slechts drie stappen gaan teamleden het gesprek aan met elkaar, leidinggevenden en bestuur. Er ontstaat meer begrip, vertrouwen en duidelijkheid over waar de werkdruk precies vandaan komt en waar de ruimte zit om knelpunten aan te pakken. Zodra teams, leidinggevenden en bestuurder binnen een organisatie bewust en open met elkaar in gesprek gaan, blijken voor bijna alle problemen oplossingen te zijn. InDialoog heeft een – ook op langere termijn – positieve uitwerking op de gezondheid van medewerkers, het zelforganiserend vermogen én op het verzuim en de kwaliteit van zorg in het team. De effectiviteit is wetenschappelijk bewezen via een meerjarig onderzoek binnen tien zorgorganisaties in de vier grootste zorgbranches, waaronder de ggz (Bronkhorst, Healthy and Safe Workplaces in Health Care, 2018).

### **InActie**

Het gesprek dat InDialoog op gang brengt moet leiden tot concrete veranderingen in het dagelijks werk van alle medewerkers. Oud gedrag veranderen en nieuw gedrag aanleren is echter uiterst lastig. Bovendien wordt het grootste deel van ons gedrag bepaald door onbewuste, automatische processen, zeker onder (tijds)druk. InActie stimuleert de benodigde gedragsverandering door deze onbewuste processen om te zetten naar effectieve 'duwtjes' (nudges) richting het gewenste gedrag. Deze aanpak volgt de Behavioural Design-methodiek (gebaseerd op gedragspsychologie: Kahneman, Thinking fast and Slow, 2013; Sunstein and Thaler, Nudge, 2008) en wordt ingezet om het gewenste gedrag te stimuleren.

**InBalans bestaat uit drie rondes. In elke ronde behandelt het team een eigen gekozen onderwerp binnen het thema werkdruk. Elke ronde bestaat uit:**



### **Teampeiling**

Medewerkers geven via een app hun mening over stellingen binnen het thema werkdruk. De uitkomsten vormen de input van de teamdialoog.



### **Coaching teamleider**

De teamleiders leren in een teamcoaching sessie hoe ze het proces van een oplossingsgerichte dialoog effectief kunnen leiden.



### **Teamdialoog**

Het team gaat samen in gesprek over de uitkomsten van de peiling, waarbij meningen, ideeën en bijbehorende knelpunten rond werkdruk worden gedeeld. Dit gebeurt onder leiding van een teamleider.



### **Bestuurder op de werkvloer**

De bestuurder komt op de werkvloer om met het team te praten over oorzaken van hun ervaren werkdruk en de gewenste oplossingen. Waar nodig en mogelijk neemt de bestuurder direct besluiten om issues op te lossen die in de weg staan.



### **Serious game**

De teamdialoog wordt effectiever door de inzet van een serious game, die maakt dat de teams, ondanks dat zij hoge werkdruk ervaren, toch met creatieve en radicale oplossingen durven te komen.



### **Infographic**

De uitkomsten van de teampeiling, de teamdialoog en het gesprek met de bestuurder worden vertaald naar een infographic. De infographic zorgt dat alle uitkomsten in het proces worden geborgd.



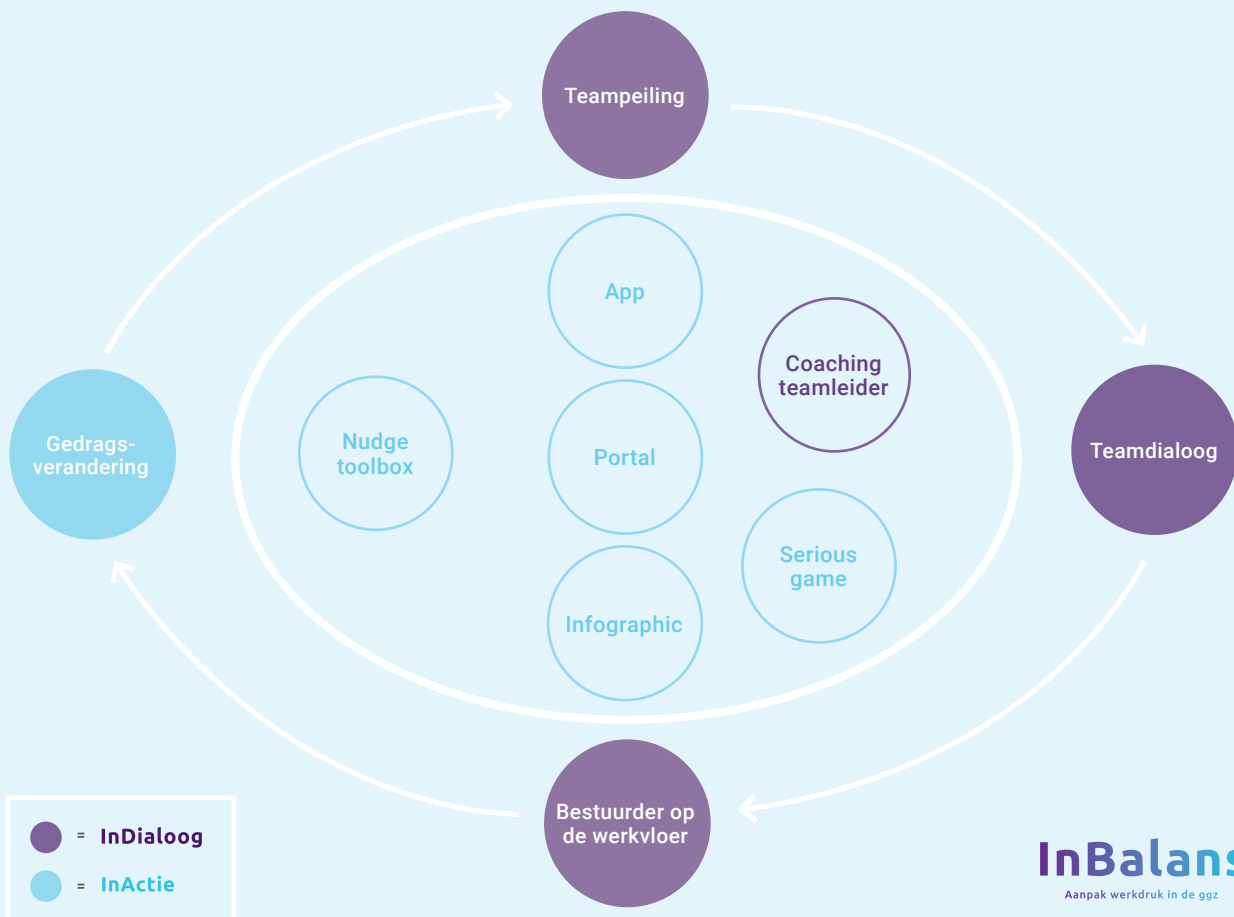
### **Nudge toolbox**

De nudge toolbox helpt om medewerkers nieuwe gewoontes aan te leren en zorgt voor de borging van de benodigde acties.



### **App en portaal**

Alle onderdelen van InBalans worden ondersteund en gefaciliteerd door een online platform en bijbehorende app. Deze verhogen de toegankelijkheid voor medewerkers en herinneren het team aan belangrijke actiepunten. Het platform vormt ook een verzamelplaats voor materialen, bijvoorbeeld tools uit de teamcoaching sessies, de serious game, tips, best practices van andere teams en de inhoud van de nudge toolbox.



### Wat mag u verwachten van InBalans?

- Teamleden ervaren een gezonder en veiliger organisatieklimaat (+4,9%)
- Teams hebben een groter zelforganiserend vermogen (van 6,2 naar 7,2)
- Medewerkers vertonen gezonder en veiliger gedrag (van 6,0 naar 6,9)
- De kwaliteit van zorg neemt toe (van 6,1 naar 6,6)
- Medewerkers voelen zich minder lichamelijk (-15,5%) en emotioneel uitgeput (-11,5%)
- Het aandeel verzuimende medewerkers daalt (-68,6%)

### Hoe lang duurt InBalans?



- **Vorbereidingsfase** - 4 weken
- **Realisatiefase (3 rondes)** - 24 weken
- **Borgingsfase** - rest van het jaar



#### Projectteam binnen deelnemende GGZ organisatie:

- Projectleider
- Communicatiemedewerker
- Administratieve ondersteuner
- HR, arbo- en/of gedragsdeskundige
- Eventueel een teamleider en (twee) zorgmedewerkers



#### Deelnemers

- Zorgmedewerkers
- Teamleiders (leidinggevende of taakverantwoordelijke)
- Bestuurder



Bestuurder:

“Het is buitengewoon waardevol dat we **zaken die niet lopen aanpakken** en niet meer voor lief nemen! We gaan er mee door.”

---

Medewerker:

“In de dialogen maakten we per keer een top drie van **punten die we bespreekbaar wilden maken met de bestuurder**. En dan blijkt dat **sommige dingen makkelijk op te lossen** zijn.”

### Interesse?

Overweegt u zich aan te melden voor InBalans?

Vraag dan een vrijblijvend gesprek aan via [info@oofggz.nl](mailto:info@oofggz.nl).

### Ondersteuning O&O-fonds GGZ

O&O fonds GGZ biedt de eerste 10 deelnemende instellingen een korting aan op de aanpak InBalans.

Organisaties betalen enkel een eigen bijdrage van € 7.000,-.