



Lesplan Workshop Werkdruk herkennen en beoordelen

Tijdsduur	2 uur
Doelgroep	Klinische vakgroep
Accreditatie	nog aanvragen bij ABAN
Locatie/ruimte	1 vergaderzaal met scherm Opstelling U-vorm, met voldoende ruimte om er omheen te lopen

Leerdoelen

Na afloop van de workshop...

1. weet de deelnemer wat stress is en hoe mensen hierop kunnen reageren
2. herkent de deelnemer de signalen van te veel stress bij zichzelf en bij een ander
3. kan de deelnemer stress-signalen van een ander met diegene bespreken
4. heeft de deelnemer inzicht in wat energie kan geven en wat het werkplezier kan vergroten

Vorbereiding voor de trainer

Vorbereiding workshop:

- Plan een intake met de opleider/contactpersoon.
- Bestudeer het opleidingsplan.
- Maak het programma op maat indien nodig op basis van de leerdoelen van de vakgroep en/of het opleidingsplan.

Voor aanvang workshop:

- Check de ruimte en de materialen.
- Leg de presentielijst klaar.
- Test of het geluid werkt bij het afspelen van het filmpje

Benodigheden

- Computer met geluid en scherm
- PowerPoint presentatie
- Een set gesprekskaarten per subgroep
- Voldoende kopieën van de Checklist Werkstress herkennen
- Evaluatieformulieren

Hulpmiddelen

- Stiften
- Flip-over

Draaiboek Werkdruk herkennen en bespreken

Tijd	Inhoud	Werkvorm	Wie	Hulpmiddelen
5'	Welkom en kennismaking	Heet iedereen welkom en stel jezelf voor. Laat iedereen zichzelf kort voorstellen. Presenteer de leerdoelen en het programma.		PPT
15'	Wat is stress?	<p><u>Voorkennis activeren: Mindmap</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Schrijf midden op een flap het woord 'stress'. - Laat de groep woorden roepen die bij hen opkomen - Noteer alle reacties rondom het woord stress, zodat er een mindmap ontstaat <p>NB. Het is voor nu niet nodig om de genoemde woorden te laten toelichten of erover in gesprek te gaan. Dat komt later.</p> <p><u>Definitie van stress</u></p> <p>Toon de dia met de definities die we tijdens de workshop gebruiken. Toon de volgende dia met enkele getallen uit de enquête van de Jonge Specialist uit 2018.</p> <p><i>Toelichting op de getallen:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Emotionele uitputting: gevoel helemaal 'op' of 'leeg' te zijn als gevolg van het werk.</i> - <i>Mentale distantie/Depersonalisatie: cynische, afstandelijke en weinig betrokken houding tegenover de eigen werkzaamheden.</i> - <i>Competentie: in hoeverre men zich in staat voelt om het werk goed te doen.</i> <p><i>De vuistregel hierbij is dat een (zeer) hoge score op Uitputting en Mentale Distantie gecombineerd met een (zeer) lage score op Competentie indicatief is voor een "opgebrande" werknemer.</i></p>		PPT Flip-over Stiften



25'	Een goed gesprek	<p>Iedereen ervaart wel eens stress, maar de persoonlijke beleving en ervaringen met stress zijn voor iedereen verschillend. Je kunt dus veel van elkaar leren. Aan de hand van gesprekskaarten gaan deelnemers met elkaar in gesprek over werkstress. Daardoor krijgen deelnemers meer inzicht in elementen van werkstress.</p> <p>Er zijn 12 gesprekskaarten. Dat zijn er te veel. Kies er vooraf maximaal 4 uit.</p> <p>Maak groepen van 2 tot 4 deelnemers. Pak om de beurt een kaart. Begin met de hoofdvraag. De subvragen zijn bedoeld om door te vragen. Gebruik eventueel ook de toelichting op de achterzijde, maar doe dat niet direct. Het levert vaak meer gespreksstof en informatie op als iedereen open met elkaar in gesprek gaat.</p> <p>Noem een paar (vanzelfsprekende) gespreksregels: Luister goed en met respect naar elkaar (je bent niet hetzelfde, wel gelijkwaardig) en wees open (maar bewaak je eigen grens).</p> <p>Je rol als trainer kan zijn: proces bewaken, luisteren, samenvatten en doorvragen, maar doe dit pas als het echt nodig lijkt.</p> <p><u>Nabespreking</u> Vraag kort naar de beleving van de deelnemers bij het delen van persoonlijke ervaringen met stress. Dit kan zowel positief (fijn om erover te praten) als negatief (ongemakkelijk misschien) zijn. Dit geldt ook voor een ander, bij wie zij wellicht een keer werkdruk bespreekbaar willen maken.</p>		Gesprekskaarten
15'	Werkdruk tijdig herkennen	<p><u>Belang</u> Laat de video zien waarin een psycholoog in het kort vertelt waarom het zo belangrijk is om signalen van stress vroegtijdig aan te pakken.</p>		PPT Checklist Signalen van stress



		<p><u>Checklist Signalen van stress</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Geef elke deelnemer de checklist - Laat hen tweetallen vormen - Laat elk tweetal samen de checklist bekijken en in gesprek gaan over de vragen op de dia. <p>Het is niet nodig dit plenair na te bespreken, maar ga wel na of er nog vragen zijn.</p>		
30'	Werkdruk bespreekbaar maken	<p><u>Signalen van werkstress bespreekbaar maken</u></p> <p>Stel je hebt signalen van een werkstress waargenomen bij een ander. Het kan best zijn dat die ander niet zit te wachten op een gesprek daarover, want hij of zij heeft het immers heel druk. En je kunt er misschien wel naast zitten. Een manier om toch het gesprek hierover aan te gaan is de ik-ik-jij methode. Toon de dia van de ik-ik-jij methode en de volgende dia met aanvullende tips.</p> <p><u>Rollenspel</u></p> <p>De deelnemers oefenen onderling met deze methode aan de hand van een of meerdere casus(sen). Bij voorkeur oefenen de deelnemers met een eigen casus. Is die niet voor handen, toon dan de casus op de dia. Geef feedback op de rollenspellen volgens de Pendleton rules.</p>		PPT
25'	Energiegevers en werkplezier	<p>Sommige dingen in het werk kosten energie en andere dingen leveren juist energie op. De balans daartussen bepaalt de mate van werkplezier. Aan de hand van casuïstiek bespreken we wat energie geeft en hoe je anderen kan helpen bij het vergroten van werkplezier.</p> <p>Vertel dat je aan de hand van casuïstiek enkele theorieën over werkplezier gaat bespreken. Toon steeds eerst de casus op de dia en laat de groep de vraag, die eronder</p>		PPT Flip-over Stiften



staat, beantwoorden. Toon daarna de dia met de theorie. Hieronder staat elke theorie kort toegelicht (cursieve tekst).

Werk(on)geluk

Hoe je omgaat met situaties hangt af van de keuzes die je maakt. Je kunt in de slachtofferrol gaan en zo de negatieve kant opgaan wat een gevoel van machteloosheid oproept. Dit zal leiden tot meer werkongeluk. Je kunt er ook voor kiezen om je eigen leiderschapskwaliteiten in te zetten en zo de cirkel positief om te keren. Dit zal leiden tot een gevoel van invloed. Wat zal leiden tot meer werkgeluk.

Wat bepaalt geluk echt?

Je denkt vaak dat je omstandigheden bepalend zijn voor hoe gelukkig je bent (bijvoorbeeld op je werk), maar onderzoek wijst uit dat met name je levenskeuzes van bewust gedrag (dus hoe ga je met de omstandigheden om) en je aanleg (hoe kun je daarmee om gaan, wat zijn je competenties) bepalen hoe gelukkig je bent.

Persoonlijkheid

De vijf dimensies van persoonlijkheid geven ook richting in wat je fijn vindt om te doen in het dagelijks leven en hoe je met een en ander om kunt gaan.

Behoeftes

Aan deze drie fundamentele behoeften moet je voldoen om gelukkig te kunnen zijn in je werk. Je moet dus mogelijkheden hebben om te kunnen groeien, je moet voldoende autonomie hebben en je moet verbondenheid hebben met je omgeving.



		<p><u>Implementatie</u> Laat de groep in tweetalen bespreken wat zij van al het geleerde kunnen invoeren in de vakgroep. Elk tweetal deelt hun beste idee met de groep. Dit noteren we op een flap. Laat hen plenair concrete (SMART) afspraken maken over de twee ideeën waar zij zelf het meest enthousiast over zijn.</p>		
5'	Afronding	<p>Check of er nog vragen zijn. Geef een samenvatting door de leerdoelen één voor één langs te lopen.</p> <p>Laat de deelnemers het evaluatieformulier invullen. Controleer ondertussen of iedereen de presentielijst heeft getekend en het BIG nummer is ingevuld.</p>		PPT