

Werkgeluk Annagroep

Werkgeluk meten om vervolgens nieuwe initiatieven te lanceren die het werkgeluk nog verder verhogen: het gebeurt binnen de St. Anna Zorggroep

Samen met de Erasmus Universiteit onderzoekt de St. Anna Zorggroep sinds 2018, drie jaar lang, het werkgeluk binnen de organisatie. En dan vooral: welke factoren dragen daar aan bij? Factoren die goed blijken te werken om het werkgeluk te verhogen, krijgen binnen de zorgorganisatie nog meer aandacht. De St. Anna Zorggroep investeert zo stevig in werkgeluk omdat zij gelooft dat dit een grote bijdrage levert aan tevreden patiënten, cliënten en zorgverleners en daarmee aan een gezonde organisatie. Er is een Focusgroep Werkgeluk ingesteld met een brede vertegenwoordiging vanuit beroepen en afdelingen. De Focusgroep kijkt steeds de nieuwste onderzoeksresultaten, onderneemt actie en nodigt medewerkers uit tot actie. Die acties voor meer werkgeluk vinden plaats op alle niveaus: organisatie, team en individuele zorgmedewerker.

Wat levert het op?

Het is nog te vroeg om concrete eindresultaten te benoemen. Wel is er vanuit het werkgeluk-programma al een innovatieplatform opgezet, waarin medewerkers de ruimte krijgen om zelf met ideeën aan de slag te gaan. Er zijn al meer dan negentig innovatieve plannen vanaf de werkvloer uit voortgekomen. Zo hebben alle leidinggevenden met hun teams acties bedacht om het werkgeluk op hun afdeling te verbeteren, op basis van de eigen afdelingsrapportage die (naar aanleiding van een nulmeting) is opgesteld. Veel andere plannen hebben te maken met zelf-roosteren en plannen, maar ook met beter overleggen samenwerken 'Een groot deel van de organisatie is al bevlogen geraakt door het onderwerp', aldus de Chief Happiness Officer(CHO) . Een indirect doel van dit Koploperinitiatief is een lager ziekteverzuim, het aantrekken van personeel en het beperken van ongewenst verloop.

Wat kunnen andere organisaties leren van dit voorbeeld?

Waar werkgroepen voorheen lange tijd onzichtbaar bezig waren met grote verbeteracties, zetten medewerkers nu zelf en met elkaar zichtbaar kleine stappen die meteen effect hebben. Speciaal voor dit Koploperinitiatief is een CHO aangesteld: binnen de zorg een nieuwe, nog vrij onbekende rol. De CHO coördineert alle activiteiten op het gebied van werkgeluk, monitort de effecten van acties, vergaart kennis, deelt deze kennis in- en extern en leidt het onderzoek naar werkgeluk in goede banen. De Focusgroep werkt met de scrum/agile-aanpak. De Erasmus Universiteit begeleidt het onderzoek en bewaakt de representativiteit en wetenschappelijke component ervan.

Lees ook

Waarom is dit een goed voorbeeld?

Door voor haar 2200 medewerkers te focussen op werkgeluk, investeert de St. Anna Zorggroep in haar personeel en daarmee in haar cliënten/patiënten. Het onderzoek laat zien welke factoren belangrijk zijn voor werkgeluk binnen de organisatie; medewerkers zetten die informatie vervolgens om in concrete en uitvoerbare acties. De effecten van die acties worden vervolgens in het onderzoek gemeten. Zo ontstaat een cyclisch proces van continue verbetering die werknemers, klanten/patiënten en de organisatie ten goede komen. Het Koploperinitiatief draagt bij aan afnemend ziekteverzuim, ongewenste uitstroom en meer werkplezier.

<https://vimeo.com/325844995/6f8440522d?rel=0>

<https://vimeo.com/298350748/bo6d5dd65d?rel=0>

Wil je meer weten of heb je vragen over dit Koploperinitiatief? Neem contact op met Thirza Koster

Thirza Koster

Hoofd Opleiding & Ontwikkeling

[040-2864085](tel:040-2864085)

t.koster@st-anna.nl