

# Gezondheid met de Werkvloer

## Tips en ervaringen meewerken

### Vorbereiden:

- Bespreek met het afdelingshoofd hoe vaak en hoe lang je zult komen meewerken.
- Vraag naar de verwachtingen van het afdelingshoofd (is het de bedoeling dat je bepaalde werkkleding draagt, dat je op bepaalde tijden niet aanwezig bent, dat je je eerst aanmeldt als je de afdeling binnenkomt)
- Zorg voor een postertje oid waarin je jezelf voorstelt en kort en bondig uitlegt wat je komt doen. (zie voorbeelden introductie). Bespreek hoe je je zult introduceren op de afdeling: sluit je aan bij een wekelijks overleg, organiseer je kennismakingsgesprekjes met kleinere groepjes medewerkers, volstaat het ophangen van een poster? In welke vorm dan ook, leg altijd kort en bondig uit wat je komt doen en vertel wat over jezelf.

### Aan de slag:

- Probeer mee te gaan in het ritme van de afdeling en probeer aan te haken bij gesprekken en routines zoals deze op de afdeling gewoon zijn.
- Neem de tijd om kennis te maken en mensen aan je te laten wennen met behulp van alledaagse gesprekjes over huis-tuin-en-keuken zaken.
- Probeer de tijd goed te verdelen over alle medewerkers, zodat er geen medewerkers zijn die zich buitengesloten voelen. Let op de dynamiek op de afdeling.
- Als mensen merken dat je luistert en de tijd voor ze neemt, komen ze waarschijnlijk ook zelf naar je toe.

*“Sinds deze week merk ik op de vloer dat medewerkers het echt leuk vinden als ik er ben. Ze komen bijvoorbeeld speciaal even naar mijn tafel toelopen om te kletsen of goedemorgen te zeggen. Ze zien me als collega en doen graag even hun verhaal, waarschijnlijk omdat ze weten dat er een dikke kans is dat ik luister...”*

- Probeer het gesprek op gezondheid te brengen door een link te leggen met onderwerpen die ze zelf aansnijden.

*“Mensen vragen ook hoelang ik nog blijf en dat grijp ik als aanleiding om nogmaals uit te leggen waarvoor ik hier ben en de vraag concreter te stellen. Hierdoor komen de gesprekken weer snel op gezondheid, klachten, bewegen, etc.”*

## Dataverzameling en analyse: een voortdurend proces

- Maak na afloop van iedere dag aantekeningen in een logboek over wat je hoort en ziet; houd het open en schrijf ook dingen op die niet direct over gezondheid gaan maar waar later toch blijkt dat ze gerelateerd zijn.
- Er komt een grote hoeveelheid informatie op je af en het is goed om af en toe afstand te creëren om zaken op een rijtje te krijgen. Zorg ervoor dat je tijd hebt om op de dingen die je hoort en ziet te reflecteren. Daarvoor is het goed om af en toe een week pauze in te lassen in het meewerken:

*“Ik merk wel dat ik het soms lastig vind om de grote lijnen in het oog te houden en te zien wat ik precies allemaal meemaak. Het zijn veel losse verhalen, gebeurtenissen en situaties die in mijn hoofd zitten. (En een samenvatting daarvan in de observatieverslagen natuurlijk.) Ik neem mezelf voor om elke week een reflectiemoment te hebben, waarin ik kijk naar wat ik die week heb meegemaakt.”*

- Door met andere collega's te spreken over wat je doet en meemaakt kun je nu inzichten vergroten en reflecteren op de dingen die je ervaart:

*“Als ik op mijn eigen werkplek werk, vragen collega's geregeld hoe het met me gaat en wat ik allemaal meemaak op de vloer. Bij de koffieautomaat of in de gang heb ik daardoor geregeld gesprekken met mensen uit het MT, maar ook met mensen van bijvoorbeeld financiën of opleidingen. ...Vandaag heb ik ook gesproken met de interne collega die ontzettend veel ervaring heeft met onze doelgroep. Door met haar te praten, kwam ik op nieuwe ideeën qua gespreksonderwerpen, focus in de gesprekken en mogelijke activiteiten. .... Het helpt me om met mensen te praten over wat ik meemaak, omdat ik dan pas echt de verbanden ga leggen en verwerk wat ik meemaak/hoor/zie. Het is leuk als mijn collega's enthousiast en herkennend reageren op de verhalen. En ik voel me gesteund als ik hoor dat ze het zo'n goed project vinden, dat ze het onderwerp al jaren op de agenda proberen te krijgen en de noodzaak ervan in zien. Ook helpt het me om nieuwe inspiratie op te doen, door te horen welke afdelingshoofden bijvoorbeeld ook met gezondheid bezig is.”*

## Het veldwerk: continue aanpassen aan de omstandigheden

- Neem initiatief en maak gebruik van gelegenheden die zich voordoen om het gesprek te voeren. Spreek deze initiatieven goed af met de teamleider:

*“Vandaag was op een gegeven moment geen werk meer te doen en ik wilde graag iets anders proberen. Ik haalde een groot vel van boven, samen met wat post-its en stiften. Op het vel schreef ik: ‘Wat doe jij om gezond te zijn? : )’ .... Ik ging aan de tafel zitten waar ik daarvoor had zitten werken. Ik ging in gesprek met de medewerkers en vroeg ze om antwoorden op te schrijven of te tekenen. Sommigen deden dit met enthousiasme, een aantal kon niet schrijven en vroeg mij het op te schrijven/tekenen, en 1 iemand wilde het niet doen. ... Het werkte goed, mensen vonden het leuk en gingen de ideeën van andere mensen ook bespreken met elkaar. “Dat doe ik ook” en “Ja, goed idee!” ...Uiteindelijk kwam er na 3*

*kwartier weer een order binnen en gingen we weer aan het werk. Ik hing het vel samen met een medewerker aan de muur bij de kapstok. Eigenlijk denk ik dat het geen goede plek is, maar hij kan altijd nog verplaatst worden. Dan is het ook makkelijker om het aan te vullen en er gesprekjes over te voeren.”*

- Je zult merken dat niet alle momenten of omgevingen zich even goed lenen voor gesprekken. Stem de inhoud en de duur van het gesprek af op de situatie:

*“Ook merk ik dat het aan tafels werken beter werkt dan met de lijn van kerstpakketten. Deze zijn nu namelijk afgerond, waardoor de oorspronkelijke indeling weer terug is. Met de kerstpakketten was de werkdruk hoger, de werkplek chaotischer, en vooral minder gevoel van privacy omdat iedereen naast elkaar staat te werken. Het was handig om iedereen te leren kennen, maar de tafels werken beter voor diepere (groeps)gesprekken over gezondheid.”*

- Let op dat je het werk en ritme van de afdeling niet verstoort. Het is afhankelijk van het werk en de organisatie wat het beste werkt, om met medewerkers in gesprek te komen en mee te werken:

*“Deze week had ik geen vaste momenten waarop ik op de afdeling was. Ik wilde proberen hoe het zou gaan als ik af en toe even binnenloop en meewerk. Vandaag heb ik iets meer dan een half uur meegewerkt met de medewerkers. Ik merk dat ze het vreemd vonden dat ik er ineens was en aan het werk ging. ... Ik vroeg aan een paar mensen of ik kon helpen met hun werkzaamheden, maar ze hadden zelf al een structuur gevonden met de mensen om hen heen. Ik ben dan alleen maar overbodig en pas niet meer in het rijtje. Uiteindelijk ging ik bij de tafel zitten waar iedereen in zelfstandig tempo nieuwe dozen vouwde, dus daar kon ik nog wel aansluiten.”*

- Als de vertrouwensband er is, kunnen kortere bezoeken ook waardevol zijn.

*“Deze week ben ik 2x tegelijk met de medewerkers gestart en 1,5 uur gebleven. Dit werkte veel beter. Dit ga ik dus volhouden. Ook het tijdsbestek van 1,5 uur is heel goed vol te houden voor mij, het blijft gezellig en interessant, én het past goed in mijn agenda. Van te voren bedenk ik een vraag die ik graag beantwoord wil hebben. Dit is handig omdat ik nu veel tijd besteed aan het analyseren van alle observatiedata. Als ik dan iets mis, kan ik het ze nog vragen. De 3 uur meewerken in de week geven nog steeds stof tot nadenken. Ik neem het mee in mijn analyses en vul het aan met nieuwe quotes”*

### **Naar een afsluiting toewerken**

- Het komt voor dat je op gegeven moment geen nieuwe informatie meer opdoet. Zorg er zelf voor dat je gemotiveerd blijft en pas eventueel het ritme van het meewerken aan als je merkt dat het te veel energie kost en tijd kost en geen nieuwe informatie oplevert. Wees je bewust dat het contact houden (ook is het maar kort en een keer per week/maand) belangrijk is om de vertrouwensband te blijven houden.

*“Vandaag heb ik geen zin. Ik zit mezelf al sinds gisteravond op te peppen dat ik weer naar de vloer ga. Ik zit na te denken over of ik na de kerstvakantie 1 dag wil minderen of minder uren op 1 dagdeel wil meewerken (ook in verband met een aantal grotere projecten in januari). ...Ik heb geen zin omdat ik de tijd langzaam vind gaan, de gesprekken niet altijd wat nieuws opleveren en ik het daardoor denk ik een beetje zat ben....Uiteindelijk werd deze ochtend juist heel leuk en leverde het me nieuwe energie op voor de komende tijd. Dit kwam omdat een dame heel veel leuke ideeën had en enthousiast was. Bijvoorbeeld een gezamenlijke lunch organiseren of 's morgens even samen bewegen..... Toch neem ik mezelf voor om voor elke keer een concreet doel/vraag te hebben als ik mee ga werken. Bijvoorbeeld: Weet je wat gezond is voor je? Wat zou je willen leren? Heb je genoeg uitdaging in je werk? ....Ook bedenk ik van te voren al welke medewerkers ik een tijdje niet heb gesproken en bij wie ik dan handig kan gaan zitten. Dit werkt natuurlijk niet altijd precies zo uit, maar het helpt wel in hoe ik naar de afdeling toe ga..... Nieuwe start na de kerstvakantie! Ik merk dat ik geen zin heb om na de vakantie weer 12 uur per week op de vloer te zijn. Het wordt eentonig en ik heb veel informatie verkregen, ik heb het idee dat ik de cultuur grotendeels wel meegekregen heb. Ik heb tijd nodig om mijn observaties te analyseren, verwerken en de onderzoeksvragen daarmee te beantwoorden. ....Ik overleg met het afdelingshoofd en besluit om deze week niet op vaste momenten op de vloer te zijn. Wel ga ik iedereen even gelukkig nieuwjaar wensen en zie ik hen op de nieuwjaarsborrel. Daarnaast wil ik wel een kort moment meewerken om te laten zien dat ik betrokken blijf.”*

- Sluit de intensievere periode goed af door afscheid te nemen. Wees eerlijk over het contact na deze periode en maak geen beloftes die je niet waar kunt maken. Medewerkers willen weten waar ze aan toe zijn om je vertrouwen te kunnen.

*“Rond 9 uur ga ik in het midden van de ruimte staan, met een AH-tas om een grote doos fruit. Ik vertel: we willen binnen de organisatie graag meer met gezondheid doen. Ik mocht meewerken hier op de afdeling. Jullie hebben me veel verteld over wat gezondheid voor jullie betekent en hoe dit is als je een beperking hebt. Bedankt voor al jullie verhalen, de eerlijkheid, het vertrouwen en de kwetsbaarheid. Het was fijn om hier mee te draaien en het was vaak gezellig.... Willen jullie blijven meedenken bij deze ideeën? Mag ik bij jullie komen checken en vragen om hulp bij het uitwerken van de ideeën? -> Reactie vanuit de zaal = Ja, natuurlijk! ..Als bedankje heb ik iets voor jullie meegebracht, \*ik open de zak\*, pak lekker van het fruit. Ik krijg applaus en complimentjes dat ik een fijne collega was en altijd gezellig en goed meewerkte....*