



Van preventie naar amplitie:

**Interventies voor optimaal functioneren
van werknemers**

drs. Else Ouweneel (promovenda)
dr. Pascale Le Blanc (co-promoter)
prof.dr. Wilmar Schaufeli (promotor)



Universiteit Utrecht
Sociale en Organisatiepsychologie

Onderzoeksprogramma

- Preventieve Bedrijfsgezondheidszorg
- Landelijk 12 promotieonderzoeken
- Initiatiefnemers:

prof.dr. Frank van Dijk



prof.dr. Wilmar Schaufeli



Hoofddoel promotieonderzoek

Ontwikkelen en evalueren van interventies die het functioneren van werknemers optimaliseren



Van preventie naar amplitie

	Tertiaire Preventie (Curatie)	Secundaire Preventie	Primaire Preventie	Amplitie
Doelstelling	Zieke werknemers behandelen	Versterking van probleemoplossend vermogen (coping) van werknemers	Psychosociale risicofactoren in het werk verminderen	Psychisch welbevinden van werknemers bevorderen
Doelgroep	Zieke werknemers	Werknemers die behoren tot een risicogroep	Alle werknemers	Alle werknemers
Professionals	Bedrijfsarts, klinisch psycholoog, Psychotherapeut	Psycholoog, coach	Arbodienst	HRM, Management, Arbodienst

Achtergrond

Geluk en mentale gezondheid

Positieve Psychologie

Bevlogenheid

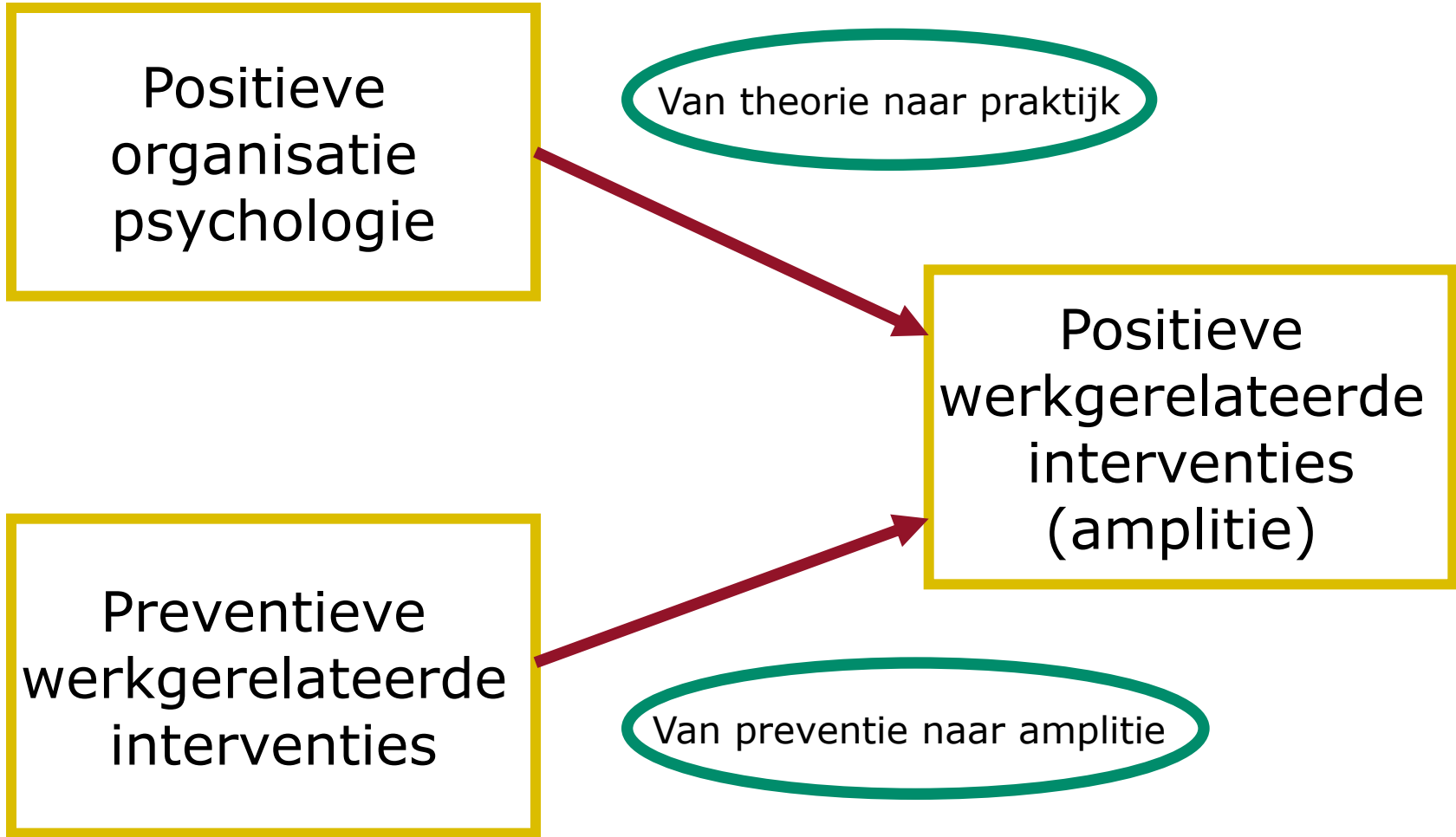
Positieve Organisatiepsychologie

Bevlogenheidsinterventies (amplitie)

Positive Organizational Behavior



Positieve interventies



Geluksinterventies (1)



- Kennis ontlenen aan 'geluksliteratuur'
- Empirisch getoetste geluksbevorderende activiteiten:
 - Gedragmatige activiteiten
 - werkomgeving beïnvloeden
 - Cognitieve activiteiten
 - perceptie werkomgeving aanpassen
 - Motivationale activiteiten
 - werkgerelateerde doelen formuleren en behalen



Geluksinterventies (2)



- Gedragmatige activiteiten
 - vriendelijk gedrag vertonen
 - sociale relaties koesteren
 - vergeven
 - goed nieuws delen
 - **dankbaarheid uiten**

Dankbaarheid uiten op de werkplek:
bedankjes per e-mail of face-to-face



Geluksinterventies (3)



- Cognitieve activiteiten
 - niet piekeren
 - optimisme stimuleren
 - genieten van het leven
 - afzien van “schadelijke” sociale vergelijking
 - **zegeningen tellen**

Zegeningen tellen op de werkplek:
Aan het eind van elke werkdag drie positieve
gebeurtenissen op de werkvloer opschrijven



Geluksinterventies (4)



- Motivationale activiteiten:
 - plannen (stappen formuleren)
 - weerbaarheid vergroten
 - **doelen stellen**

Doelen stellen op de werkplek:
In teamverband of één-op-één met de leidinggevende
werkgerelateerde doelen stellen

Of: in trainingsverband



In samenwerking met ArboNed:

Groeien in Bevlogenheid!



Universiteit Utrecht



Else Ouweneel – SIG Onderzoekersdag – 7 december 2009

Doel van het traject

Doelen stellen en stapsgewijs behalen
onder begeleiding van een coach

toename in...



- 'mastery' ervaringen
(self-efficacy)
- beïnvloeding van eigen werkomgeving
(interne locus of control)
- werkplezier
(positieve emoties, bevlogenheid)



Theoretische achtergrond

werkomgeving:
ervaren energiebronnen

Traject:
SMARTIEZ
doelen stellen
en behalen

(positieve) mastery ervaringen

meer energiebronnen

interne locus
of control

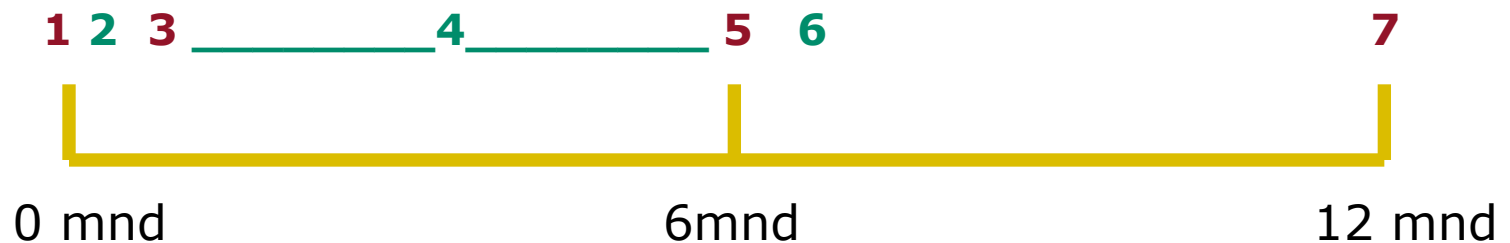
self-
efficacy

positieve
emoties

bevlogenheid

Opbouw traject

1. Voormeting
2. Intakegesprek met iedereen
3. Kickofftraining (1 dagdeel)
4. Individuele coaching (5 sessies in half jaar)
5. Slot training (1 dagdeel)
6. Nameting
7. Follow-up meting na half jaar



Individuele coaching (1)

SMARTIEZ criteria:

Specifiek; *het doel is eenduidig (concreet)*

Meetbaar; *het is duidelijk onder welke (meetbare/observeerbare) voorwaarden of vorm het doel bereikt is*

Aanwijsbaar; *het is duidelijk de persoon zelf het doel realiseert*

Realistisch; *het doel is haalbaar*

Tijdgebonden; *het is duidelijk wanneer het doel bereikt moet zijn*

Inspirerend; *het doel is uitdagend en prikkelend*

Eigen; *het doel is door en voor de persoon zelf opgesteld*

Zinvol; *de persoon is overtuigd van het nut van het doel*





Individuele coaching (2)

- 1) Mentale contrastering:** doelen afzetten tegen de (belemmerende) werkelijkheid: hoe kunnen de doelen voor de toekomst gestalte krijgen in jouw dagelijkse realiteit?
- 2) Implementatie intenties:** de te zetten stappen doornemen en vervolgens 'als-dan-plannen' maken. Eventuele toekomstige obstakels kunnen met deze methodiek getackeld worden
- 3) Proces simulatie:** het (positieve) scenario volledig uitdenken: de stappen naar het behalen van het doel helemaal doorlopen en bespreken of naspelen
- 4) Complimenten geven en compliment-uitlokkende vragen stellen:** hoe heeft u dat voor elkaar gekregen? Was dit nieuw voor u?



Conclusie

- Tijdperk is aangebroken om positieve werkgerelateerde interventies te ontwikkelen en te toetsen
- Eerste trajecten zijn nu ontwikkeld en staan op het punt geïmplementeerd te worden



ArboNed en Else



Universiteit Utrecht

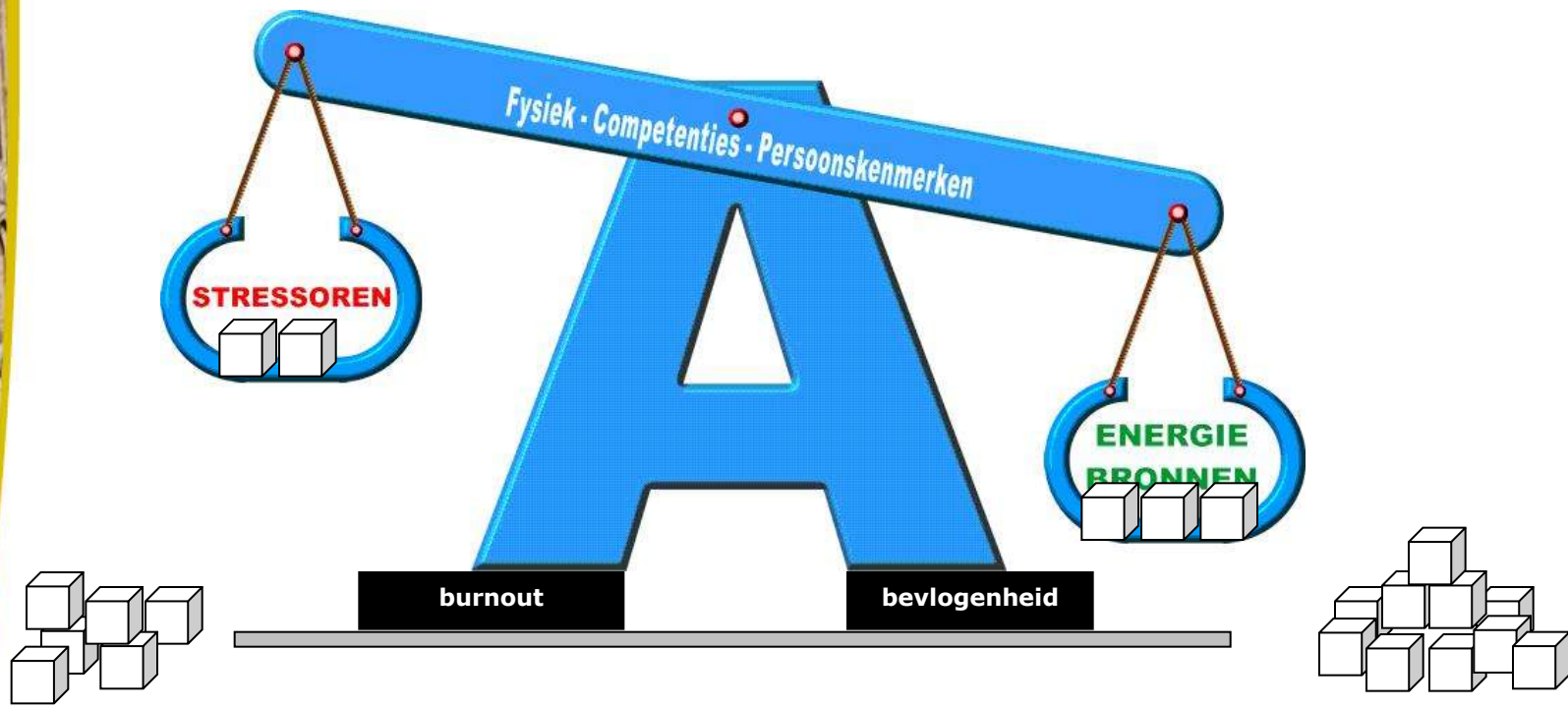


Willem van Rhenen – SIG Onderzoekersdag – 7 december 2009

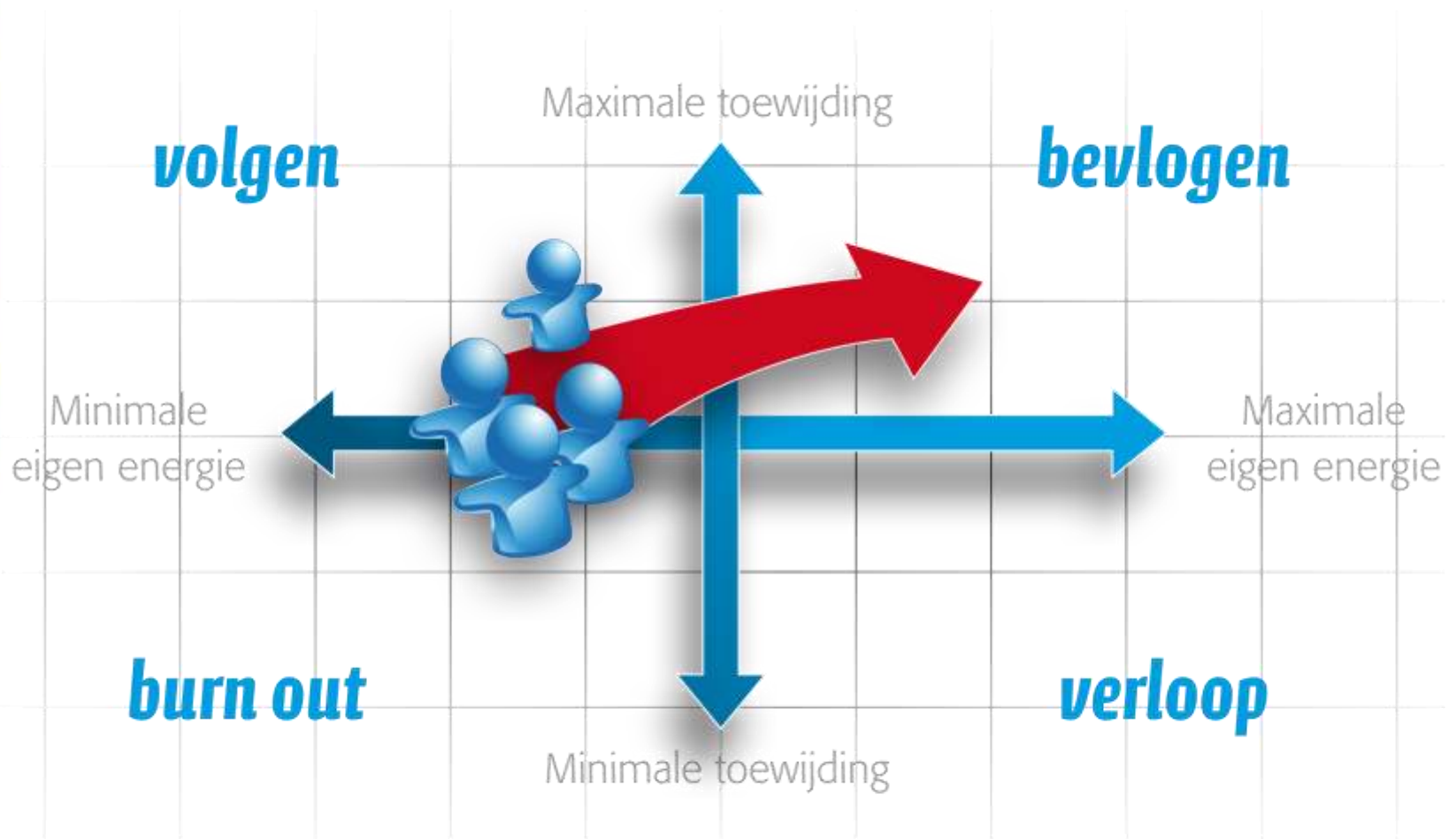
Mensbeeld ArboNed



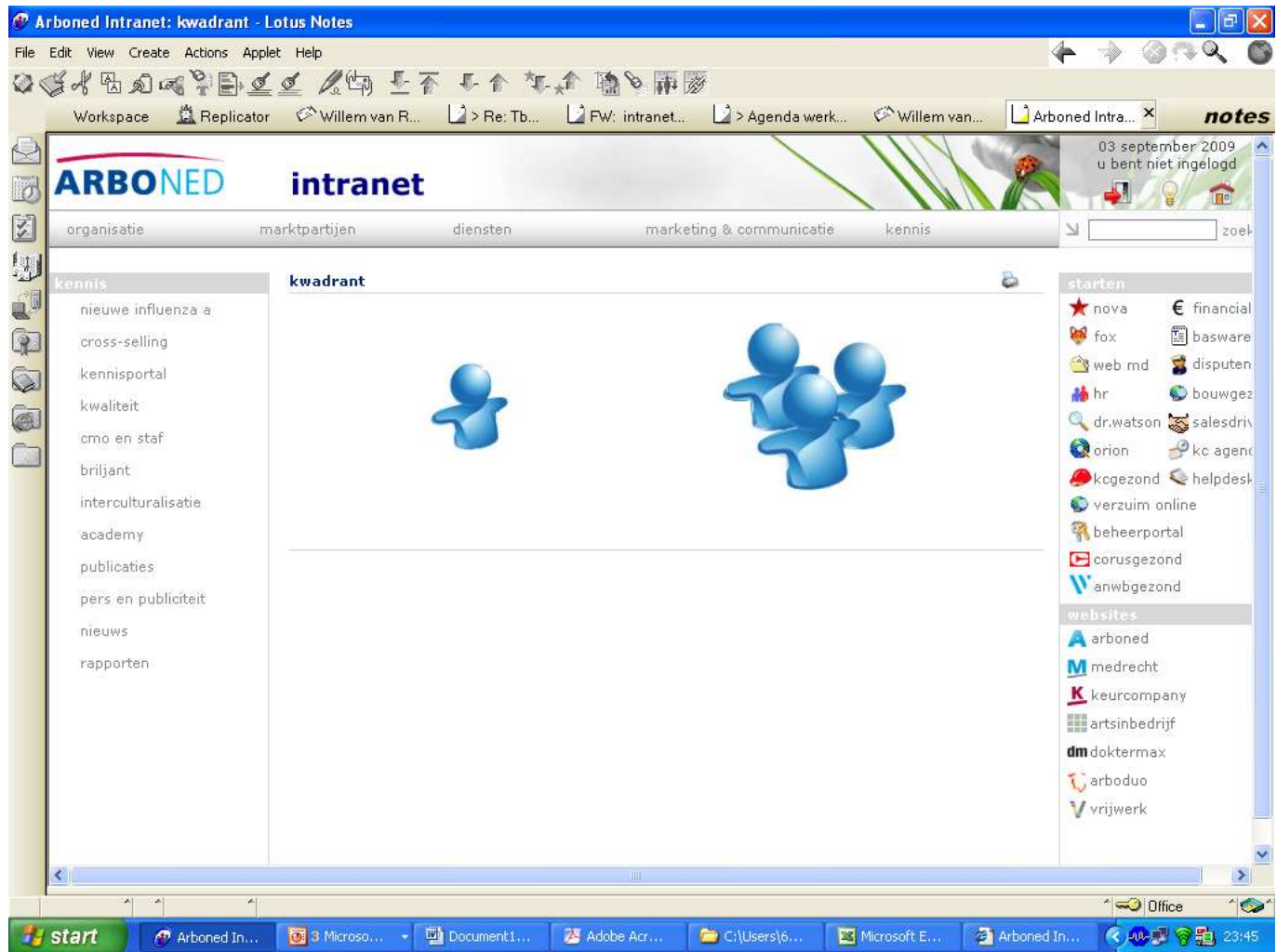
Bevlogen werken: in balans



De beweging in het bevlogenheidskwadrant



Interventies, ook 'made by Else'





Vragen?



Universiteit Utrecht



Willem van Rhenen – SIG Onderzoekersdag – 7 december 2009

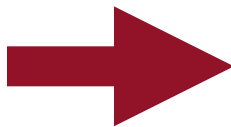
Discussiepunt (1)



Leuk dat werkgevers en onderzoekers willen dat werknemers meer bevlogen worden, maar:

Willen werknemers zelf wel meer bevlogen worden?

Hebben zij er behoefte aan om hun geluk te ontlenen aan hun werk?



intrinsieke motivatie cruciaal voor effect van het traject!



Discussiepunt (2)



Is volgens u de individuele werknemer een goed aangrijpingspunt om bevoegenheid te bevorderen? Of zijn werkplekgerichte interventies meer effectief?

Ofwel: bij wie ligt de verantwoordelijkheid als het gaat om bevoegenheid?

- bij de werknemer?
- bij de werkgever?
- misschien zelfs bij de maatschappij?



Discussiepunt (3)



Hoe schat u de effectiviteit van het traject in?

➔ op basis waarvan?

Is er meerwaarde van face-to-face contact? Of is een e-interventie net zo effectief?

