

## Slow working = fun working

Het ziekteverzuim fluctueerde bij Stichting Katholiek Basisonderwijs De Veenplas in Alphen aan den Rijn, maar de ervaren werkdruk loog er niet om. De Quickscan in 2013 toonde een hoog ervaren werkdruk aan onder de medewerkers. Tijd voor actie om zowel de kwantitatieve als de kwalitatieve werkdruk te laten afnemen. De Veenplas startte het project 'Van werkdruk naar werkgeluk'.

“We maken onderscheid tussen kwantitatieve werkdruk en kwalitatieve werkdruk”, vertelt Carola Leliveld, stafmedewerker P&O. “Kwantitatieve werkdruk is de werkdruk die iemand ervaart door de grote hoeveelheid werk op zijn bordje. Kwalitatieve werkdruk heeft te maken met de gedachte van betrokkene dat hij zijn werk niet goed genoeg kan doen.”



Carola Leliveld

### Tijd voor les gebonden taken

Om de kwantitatieve werkdruk weg te nemen verhoogde De Veenplas vorig jaar bij de nieuwe cao het percentage les gebonden taken naar 50 procent. De cao geeft een percentage van tussen de 35 en 43 procent aan. “Wij vinden het belangrijk dat leerkrachten voldoende tijd hebben om hun lessen voor te bereiden. De consequentie daarvan is dat er voor leerkrachten minder tijd beschikbaar is voor de organisatie van activiteiten als kerst en sinterklaas. Maar wij vinden dat anderen dergelijke activiteiten ook goed kunnen oppakken. Ouders en/of onderwijsassistenten bijvoorbeeld. Met deze aanpassing geven we leerkrachten de gelegenheid hun werk goed te doen.”

### Verfrissende cursus

De kwalitatieve werkdruk temperen is minder concreet. Om het werkplezier te verhogen en de werkdrukervaring te laten dalen stelde het bestuur leerkrachten een cursus voor onder leiding van Sparkling Stream Consultancy uit Amsterdam: 'Van werkdruk naar werkgeluk'. De trainers boden een programma met verrassende en verfrissende oefeningen en werkvormen. Aan het begin van de cursus formuleerde iedereen zijn persoonlijke doelen rondom werkdruk en werkplezier. Op creatieve wijze brachten de deelnemers hun werkdrukervaringen in kaart om ze vervolgens te kunnen veranderen. Regelmatig wisselden de deelnemers goede ervaringen uit met een vast groepsmaatje. Daarnaast bespraken ze hun vorderingen in groepsverband. “De bijeenkomsten hadden het karakter van intervisie, een mooie werkvorm om te helpen veranderingen in te zetten en te bestendigen”, aldus Leliveld.

## Positiviteit trainen

Positieve ervaringen stonden centraal in de cursus. In zeven bijeenkomsten leerden de deelnemers zich dagelijks te focussen op positieve ervaringen gedurende de dag. “Uit onderzoek blijkt dat er meer werkgeluk ervaren wordt wanneer iemand dagelijks alle positieve dingen benoemt. Betrokkene krijgt daarmee een positief gevoel over het werk dat hij gedaan heeft. Denk aan een goede les, een leuk contact met een leerling, dankbaarheid van ouders in een gesprek, voltooide taken. Als je dat elke dag consequent doet, dan komt de positieve modus vanzelf. Een kwestie van trainen.”

## Persoonlijke styling

Onderdeel van ‘Van werkdruk naar werkgeluk’ was een dagworkshop ‘Colours of your heart’ met aandacht voor persoonlijke styling en imago. ‘Voel je je goed, dan ben je ook gelukkiger’, was het motto. “Iedereen kreeg een kleur-, kleding- en make-upadvies gericht op wat iemand wil uitstralen. Doel was ervoor te zorgen dat je met je uiterlijke verschijning een goede eerste indruk maakt. Dan kan een leerkracht al veel gewonnen hebben bij ouders, leerlingen maar ook voor zichzelf.” En Leliveld kan het weten, want ze kreeg zelf ook een uitstralingsadvies. “Ja, dat doet echt wat met je”, lacht ze. “Door te dragen wat je goed staat, voel je je beter.”

## Kanttekeningen

Op advies van hun directeur of naar eigen behoefte schreven vijftien medewerkers zich in voor de cursus die meer het karakter van een pilot had. “We zochten naar een kopieerbare cursus.” Uiteindelijk was er onvoldoende animo om de cursus nogmaals aan te bieden. De deelnemers ervoeren beslist minder werkdruk na de cursus, maar er waren ook kanttekeningen. “Ze waren niet echt enthousiast. Het sprankelde onvoldoende. ‘Colours of your heart’ is bijvoorbeeld wel aan te bevelen als een leuke teamactiviteit, maar niet als scholing voor het verlagen van werkdruk. Zo’n stylingadvies beklijft niet. Ook de evaluatie van de groepsbijeenkomsten gaf onvoldoende aanleiding om de cursus te herhalen.”

## ‘Slow working’

Inmiddels is De Veenplas wél enthousiast over de cursus ‘Slow working’, die al meerdere malen is herhaald en waaraan al zo’n 75 medewerkers hebben deelgenomen. ‘Slow working’ met trainer Herman Steenvoorde van Oase coaching is vergelijkbaar met aandachtstraining oftewel mindfulness. De cursus bestaat uit zeven groepsbijeenkomsten en drie individuele gesprekken met een coach. In de zeven bijeenkomsten oefenen medewerkers in het vasthouden van hun aandacht. Door met aandacht bij de bezigheid/activiteit van het moment te blijven, ervaart betrokkene gedurende de dag meer rust. “Soms bestaat die bezigheid uit enkele minuten naar buiten staren.” Naast de oefeningen tijdens de groepsbijeenkomsten krijgen de medewerkers wekelijks ook opdrachten per mail als huiswerk.

## Persoonlijk traject met resultaat

De reacties van de deelnemers aan ‘Slow working’ zijn positief, weet Leliveld. “Medewerkers zeggen beter overzicht te hebben over hun werkzaamheden, minder vaak afgeleid te zijn, zich minder te laten meeslepen door eigen emoties en die van anderen, zich minder te laten verleiden om voortdurende brandjes te blussen. Ook koppelen ze terug hun eigen grenzen beter te kennen en deze duidelijker kenbaar te maken, meer te genieten, zich minder vaak druk te maken en te beseffen hoe graag ze dit werk doen.” Al met al is ‘Slow working’, zeker dankzij de individuele coachingsgesprekken, een persoonlijk traject waar iedereen kan uithalen wat hij nodig heeft. Bovendien heeft de cursus een verstrekkende invloed op de hele organisatie. “Een aantal mensen hier kijkt al echt anders naar werkdruk. De emotie raakt meer en meer op de achtergrond.”

## Cultuurverandering

Leliveld vindt de combinatie binnenkant – buitenkant van de cursus 'Van werkdruk naar werkgeluk' vernieuwend, maar de cursus leidt volgens haar uiteindelijk niet tot een cultuurverandering. "En daar zijn we wel naar op zoek. Het lijkt erop dat dit wel gaat lukken met 'Slow working'. Medewerkers stimuleren elkaar nu om de dingen met aandacht te doen. Door zo'n cursus spreken ze elkaars taal. Dan roept er iemand: 'We moeten van Herman nu even naar buiten kijken.' Het werkt als een olievlék." Toch staat niet iedereen te springen om er nog een activiteit bij te hebben. "Mensen zeggen vaak: ik heb het al zo druk en dan komt er weer een cursus bij. Maar als ze daar eenmaal overheen gestapt zijn, vinden ze de rust en ontspanning wel prettig." De aandachtstraining zet dus zoden aan de dijk. "Slow working brengt écht meer rust en werkvreugde."

## Stichting Katholiek Onderwijs De Veenplas

Stichting Katholiek Onderwijs De Veenplas in Alphen aan den Rijn is een koepel van tien basisscholen in dorpen rondom Alphen aan den Rijn. De stichting telt 210 medewerkers en 2100 leerlingen. De Veenplas gaat op 1 januari 2017 fuseren met Stichting Protestant-Christelijk Onderwijs De Woudse Venen. De nieuwe stichting heet Stichting Primair Onderwijs WIJ de Venen en heeft 16 basisscholen, ongeveer 300 medewerkers en ruim 3000 leerlingen. inspiratie van het totale primair onderwijs.

## Vrijwillig over de streep

Een advies voor andere scholen? Leliveld adviseert medewerkers niet te dwingen dergelijke cursussen te volgen. "Medewerkers vinden dat ze al zoveel op hun bordje hebben. Laat het thema werkdruk bijvoorbeeld bij functioneringsgesprekken aan de orde komen, kijk waar de medewerker knelpunten ervaart, dan komt er vanzelf een aanmelding voor een cursus uit. Ook goede ervaringen van anderen in de hele organisatie bekend maken werkt om medewerkers over de streep te trekken."

## Tenderregeling Werkplezier

De Tenderregeling Werkplezier was een 'anders dan anders' subsidieregeling voor het primair onderwijs. Met deze regeling daagde het Vervangingsfonds werkgevers en werknemers in het primair onderwijs uit om vernieuwende projecten te ontwikkelen die zich richten op het verminderen van werkdruk en verhogen van werkplezier. Het Vervangingsfonds is ervan overtuigd dat de kracht en inspiratie om goede ideeën te ontwikkelen volop aanwezig zijn bij de besturen en scholen zelf. Daarom nodigde het fonds hen uit om eens met een andere bril naar werkdruk te kijken en een positieve, innovatieve aanpak te ontwikkelen. De beste ideeën beloofde het Vervangingsfonds met een subsidiebedrag. Praktijkvoorbeelden worden gepubliceerd ter inspiratie van het totale primair onderwijs.