



DRUK OF GELUK

*JONGE WERKNEMERS EN HUN ORGANISATIES
VERANDEREN: VAN WERKDRUK NAAR WERKGELUK*

INFORMATIEPAKKET OVER HET PROJECT

1. AANLEIDING DRUK OF GELUK PROJECT

CONTEXT PROBLEEM

1 miljoen Nederlanders hebben last van burn-out klachten en een kwart daarvan zijn jonge werknemers (25-35 jaar)¹ | Eén burn-out kost de werkgever €60.000 (exclusief vervangingskosten).² | De drie grootste risicosectoren zijn horeca, zorg en onderwijs³ | In de zorgsector is het langdurig ziekteverzuim sinds 2013 met 16% gestegen, een stijging die bijna geheel te wijten is aan de hoge werkdruk.⁴ | Nergens is het percentage werknemers met burn-out klachten zo hoog als in het onderwijs (21,3%).⁵ | Jonge zorgmedewerkers gebruiken vaker psychische zorg dan oudere collega's⁶

In 2019 deed CNV Jongeren in samenwerking met CNV Zorg en Welzijn en PodiumT een interactief live onderzoek onder 400 jonge zorgprofessionals en hun (300) leidinggevenden, om oorzaken én oplossingen rondom werkstress te identificeren. Het doel van dit project was om inzichtelijk te maken waar knelpunten liggen en welke aanbevelingen de jonge medewerkers zelf zouden doen. Met de aanbevelingen van alle jongeren heeft CNV Jongeren gekeken waar de (begeleidings-) behoefte rondom het thema stress en burn-out van jongeren precies ligt. Hieruit hebben we een concreet aanbod ontwikkeld. De resultaten van het TIME OUT! onderzoek én tips voor jonge werknemers en werkgevers hoe werkstress te verminderen vind je in onze adviezenbundel 'Druk of Geluk' | <https://www.cnvjongeren.nl/nieuws/in-actie-tegen-burn-out-in-de-zorg/> |

Uit het onderzoek kwamen veel factoren naar voren waarmee werkdruk en stressklachten verminderd kunnen worden. Hierin identificeerden wij drie grote lijnen:

1. **INDIVIDU** Weerbaarheid vergroten: gezonde ambitie, 'nee' zeggen, niet reageren op werkmail/ app/ belletjes na werktijd, relatie tot technologie/ social media veranderen.
2. **CULTUUR** Veilige en gezonde werkomgeving: erkenning/waardering, elkaar steunen, werkstress bespreekbaar maken.
3. **STRUCTUUR** Beleid & randvoorwaarden: personeelstekort aanpakken, overwerk beperken, regie over eigen rooster, cao.

2. INHOUD PROJECT

CNV Jongeren pakt dit thema aan door tot de benodigde cultuur en structuur verandering te komen. Wij doen dit binnen verschillende organisaties in de sectoren onderwijs, overheid, publieke diensten en zorg en welzijn en werken hierin samen met CNV Connectief en Vakmensen. Want juist binnen deze sectoren is de uitval door stress gerelateerde klachten hoog.

Om de structuur en cultuur verandering aan te jagen hebben we een aanpak ontwikkeld waarmee organisaties geactiveerd worden werkstress te agenderen en te acties te ondernemen om dit tegen te gaan en/of te voorkomen. Dit gaan we bij uw organisatie dan doen door:

- **5-10 jonge werknemers (tot 35 jaar)** te werven, op te leiden en te begeleiden om actief te worden als **change agent**. Dit omvat een **basistraining, intervisiebijeenkomsten** en indien nodig **coaching/begeleiding**. Dit valt buiten werktijd en wordt door ons georganiseerd. De deelnemers stellen doelstellingen op en ondernemen diverse

¹ Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2014 (TNO/CBS) en Werkgevers Enquête Arbeid 2014 (TNO).

² De kosten van het ziekteverzuim voor werkgevers in Nederland (TNO, 2014).

³ Arbobalans 2018 (TNO, 2019).

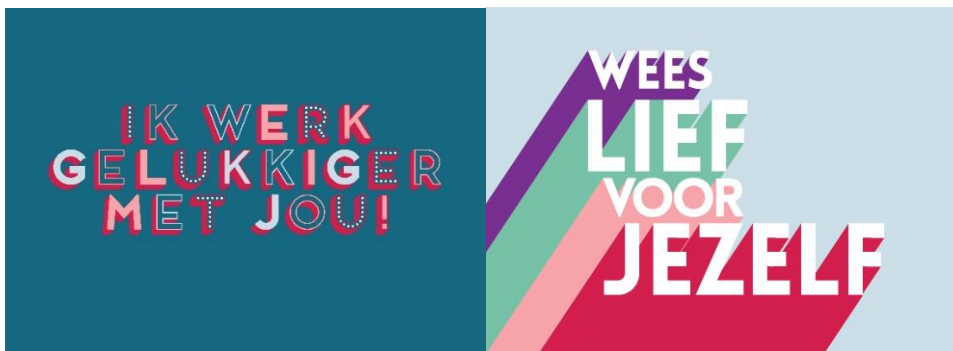
⁴ 'Door ziekteverzuim lekt een half miljard euro weg uit de zorg', Trouw, 21 februari 2018.

⁵ Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2014 (TNO/CBS).

⁶ 'Jaarlijkse zorggebruik cijfers van zorgmedewerkers' (IZZ, 2019).

activiteiten om werkdruk/geluk bespreekbaar te maken onder directe collega's, P&O, HRM, OR en bestuur.

- We zetten **werkstress op de agenda** en maken hierin gebruik van de inzet van de change agents. Per organisatie organiseren we een **dialogogesprek** tussen HRM, P&O en andere relevante betrokkenen (zoals OR, jongeren netwerk, etc.). Dit zal gaan over hoe werkstress en werkgeluk binnen de organisatie opgepakt kan worden.
- Wij organiseren een **centrale trainingsdag voor 5-10 leidinggevenden** over 'Hoe voer je het 'goede' gesprek?' om hen te helpen werkstress bespreekbaar te maken en de change agents optimaal in te zetten.
- Er wordt een **lijst met bevindingen** samengesteld met de change agents die gebruikt kan worden door bestuurders, OR-leden, kaderleden en bedrijfsartsen in uw organisatie. Zo krijgen zij inzicht in de behoeften van (jonge) werknemers rondom werkgeluk en werkdruk en gebruiken deze input voor hun werkzaamheden (cao-onderhandelingen, OR adviezen, preventief beleid, regelgeving, etc.)
- Met deze aanpak willen wij **andere organisaties inspireren** om ook aan de slag te gaan met werkstress en dient uw organisatie als inspiratie. Wij delen materialen in onze **online campagne**. Ook organiseren wij een **publiek eindevent** waar de aanpak wordt gepresenteerd en stakeholders met elkaar in gesprek kunnen gaan over hoe dit breder opgepakt kan worden.



Populaire ansichtkaarten die we verspreiden onder medewerkers om aan collega's te sturen.

3. VERANDERING IN DE HELE ORGANISATIE

We trainen en begeleiden de change agents zodat ze zelf vaardig zijn om dit probleem aan te kaarten. Wij creëren met en voor hen de ruimte om dit te doen. De jongeren zetten een olievlek in gang: gaandeweg activeren zij steeds meer mensen actie te ondernemen binnen hun cirkel van invloed! Zo werken we inside-out. CNV Jongeren heeft ruime ervaring in het opleiden en begeleiden van projecten waar jongeren ingezet worden als veranderaar. Goede voorbeelden zijn de projecten Promoteams, Ambassadeurs van de Zorg en Lifeguards. Door de doelgroep van het project te betrekken bij het formuleren van oplossingen zullen interventies effectiever en duurzamer zijn.



Biechtmuur waar medewerkers hun verhaal anoniem kwijt konden.

4. WAT WORDT ER VAN UW ORGANISATIE VERWACHT?

- Draagvlak en enthousiasme bij P&O/HR/bestuur van de organisatie voor dit project.
- Een aanspreekpunt voor ons.
- Een eigen bijdrage om uw commitment te tonen van maximaal €4.500 (in overleg).
- Intern uitzetten (mail, intranet, e.d.) van door ons aangeleverd wervingsmateriaal om jonge werknemers te werven voor het project en het delen van de uitkomsten.
- Aanwezigheid bij een aantal momenten (gesprek met de jongeren, tussenevaluaties en eindevaluatie).
- Een aantal leidinggevenden de mogelijkheid bieden om de trainingsdag te bezoeken.
- De naam van uw organisatie wordt genoemd in onze online campagne.
- Aanwezigheid bij het publieke eindevent.



Bekijk ook het filmpje over ons project rondom burn-out (klik op de afbeelding).

5. PLANNING

We starten een traject altijd in overleg en trekken er enkele weken voor uit. Hierdoor is er genoeg tijd om een enthousiaste groep deelnemers te vinden en de trainingen en intervisies te plannen met voldoende ruimte tussen de bijeenkomsten. Mochten we in overleg merken dat het project te intensief is (vooraf of tijdens het project), dan kunnen we samen kijken of we delen kunnen samenvoegen of laten vervallen. Zodoende is er voldoende ruimte voor maatwerk.

April	Vorbereiding en afstemming
Mei	Werving deelnemers
Juni (Juli en Augustus waar mogelijk)	2x Training
September en Oktober	3x Intervisie
November	Evaluatie

6. TOT SLOT

Wij hopen dat wij je hebben kunnen enthousiasmeren en voldoende geïnformeerd hebben over de opzet van Druk of Geluk. Mocht je direct vragen of opmerkingen hebben dan horen we dat uiteraard graag en zijn we telefonisch en per mail bereikbaar. Heb je interesse om te verkennen of Druk of Geluk kan bijdragen aan jouw organisatie, dan plannen we graag een kennismaking in.

Jasper Stoorvogel
Projectleider Druk of Geluk
030-751 1850
j.stoorvogel@cnvjongeren.nl

