

Samenwerken met Impact



Prof. dr. Willem van Rhenen, CHO

deRotterdamseZorg

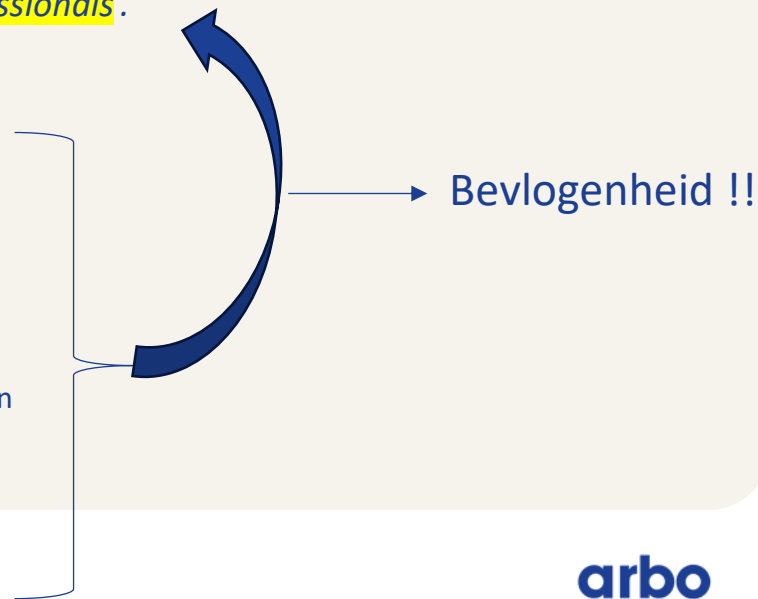
15 mei 2025

Jaarplan 2025 ...

- 'Ons uitgangspunt voor 2025 is dat **iedere inwoner** van de regio Rijnmond **passende zorg** moet kunnen ontvangen, geleverd **door gemotiveerde en gekwalificeerde professionals**'.

Uitdagingen:

1. Het **toenemende arbeidstekort**, op te lossen door
 - het werk anders organiseren,
 - het benutten van technologische innovaties,
 - het versterken van domein overstijgende samenwerking.
2. Het **verlagen van de zorgvraag** door nieuwe scenario's op het gebied van
 - informele zorg,
 - ondersteuning,
 - reablement en
 - preventie.



Waar gaan we het over hebben?

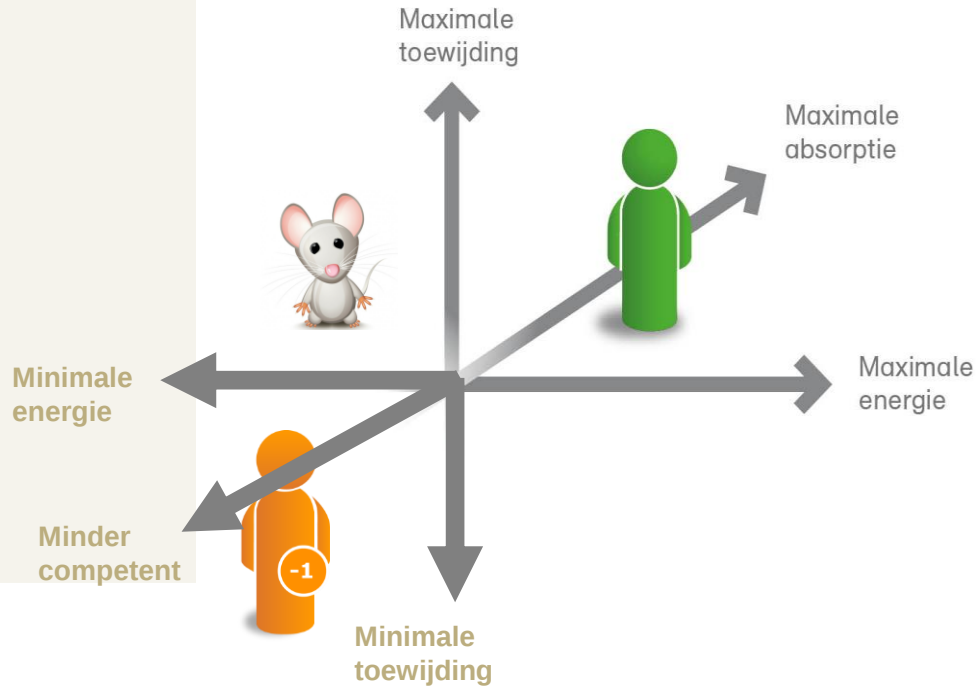
- Wat is dat precies, bevlogenheid. En wat zijn de effecten...
- Een andere kijk op werk
- Van werkstress naar bevlogenheid
- Hoe houd/krijg ik medewerkers bevlogen

Wat is dat precies, bevlogenheid?

En wat zijn de effecten...



Bevlogenheid



Wat levert bevlogenheid op?

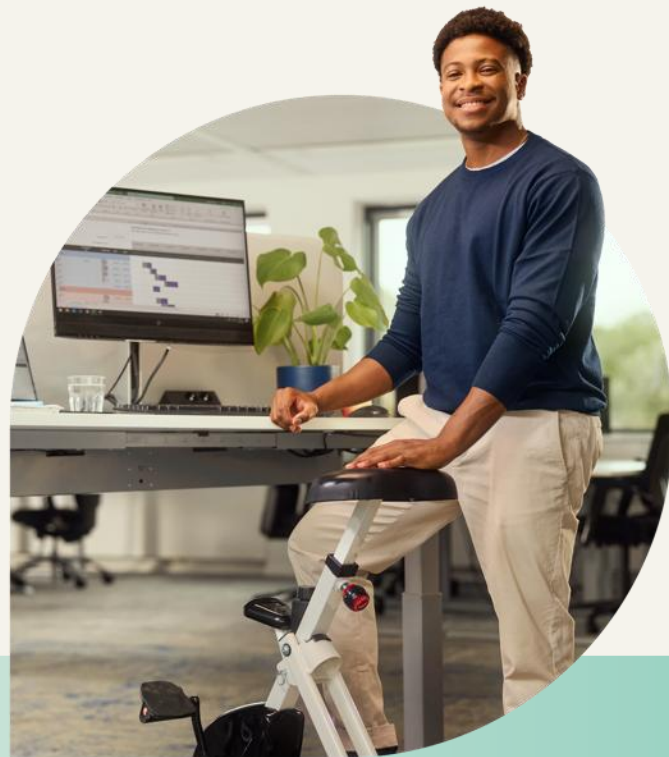
'High performance'?

- Met bevlogen medewerkers (eudemoniaie)
- Dus medewerkers die toegewijd en energiek zijn
- dus GEEN tevreden medewerkers (hedonistisch)
- dus GEEN gelukkige medewerkers (hedonistisch)
- Etc.



Source: Gallup "State of the Global Workplace Report"

Een andere kijk op werk



Dus...

1. Werk wordt steeds meer een beleving

- Arbeid – werk – handel

2. Werken is gezond!

- Fulltimers gezonder dan parttimers, parttimers gezonder dan werklozen

3. Werk is in transitie

- Digitalisering / AI

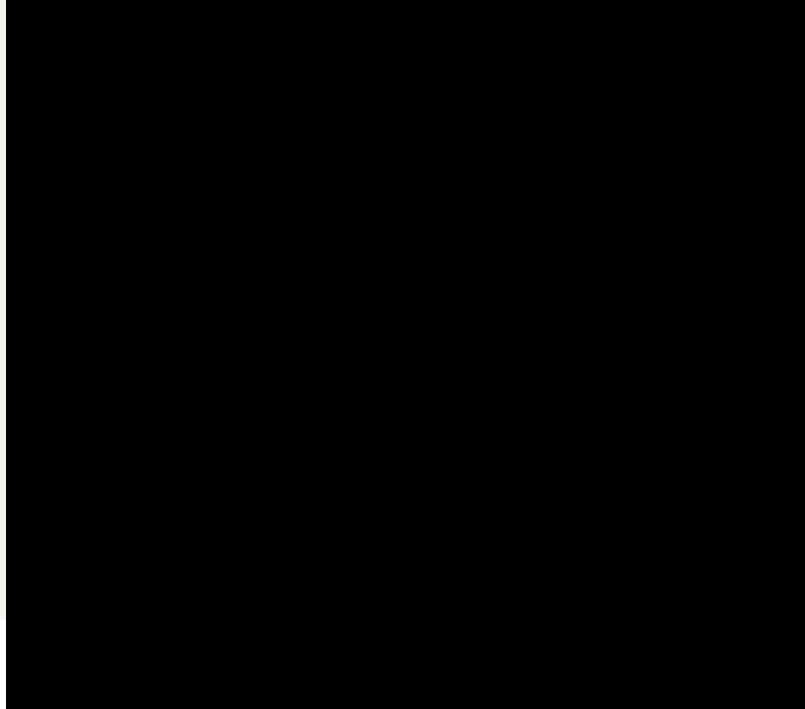
4. Werkweek stelt weinig meer voor

- 30 uur/ week OF 24/7 365

Van werkstress naar bevlogenheid



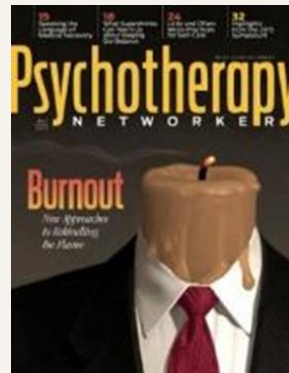
Het 'ontstaan' van stress



Het 'ontstaan' van Burnout



De term burn-out werd begin jaren 1970 voor het eerst gebruikt door de Amerikaanse [psychotherapeut Herbert Freudenberger](#) en iets later door [Christina Maslach](#) om de toestand te beschrijven van werkenden die met andere mensen werkten (zoals medewerkers in de verslavingszorg).



NEW GALLUP REPORT: 77% OF EMPLOYEES DISENGAGED AT WORK

70% OF VARIANCE IN TEAM ENGAGEMENT IS DUE TO THE MANAGER

By Christine Kininmonth / 18th June 2024



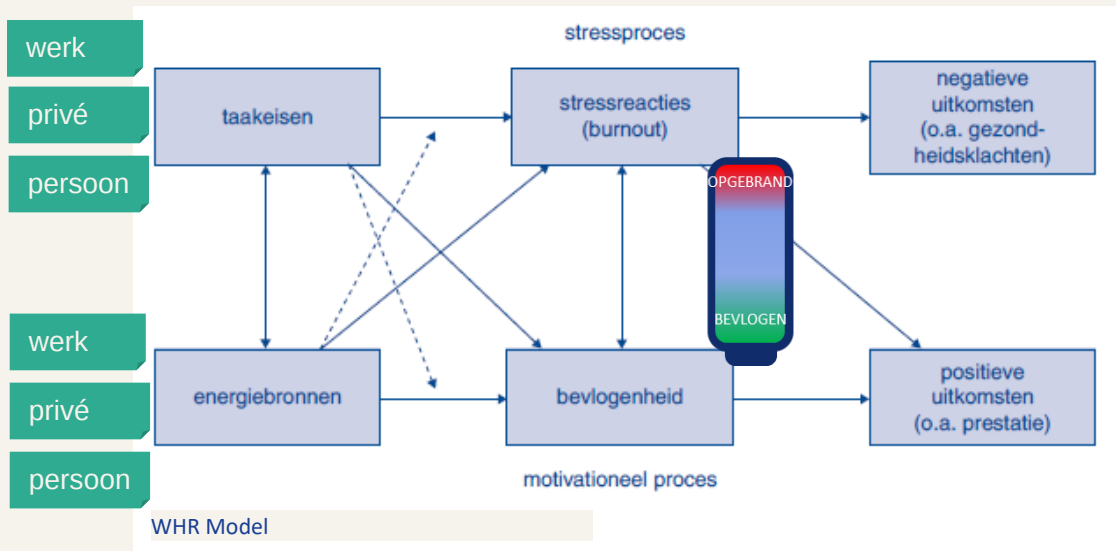


‘We werken niet te veel, we laden te weinig op’

NRC, 17 dec 2018



Het werkmodel (WHR model)



Hoe houd/krijg ik medewerkers bevlogen?

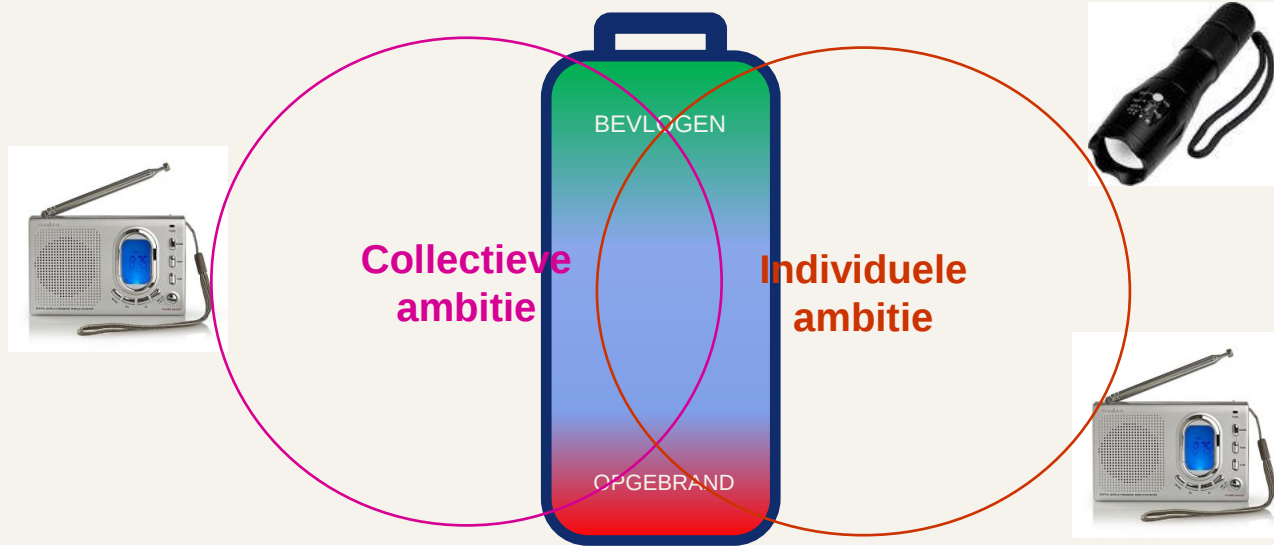


1. Denk anders ...

2. Gebruik de batterij. En weet waarvoor ...

Waarvoor wordt de batterij ingezet ...

wat is de ambitie?



3. Laad de batterij op. En weet waarmee ...



4. Wat betekent dit in de praktijk?

Leider

Inspireren

- Maakt verbinding met organisatiedoel
- Enthousiasmeert voor plannen
- Benadrukt de zin van het werk



Betekenis

Versterken

- Delegeert effectief
- Stimuleert talenten, zet in op sterktes
- Daagt uit



Groei

Verbinden

- Moedigt samenwerking aan
- Bevordert team spirit en -focus
- Vermindert frictie in het team



Verbondenheid

Empoweren

- Benadrukt eigen bijdrage
- Geeft vrijheid en verantwoordelijkheid
- Moedigt geven eigen mening aan



Autonomie



Contact



Prof. dr. Willem van Rhenen



willem.van.rhenen@arbounie.nl



www.willemvanrhenen.nl



06 377 08 948