Bevlogen om te vliegen

Implementatieplan

Sabine J. Karelse

Studentnummer: 548788

Opleiding: HAN Toegepaste Psychologie

Afstudeerbegeleidster: Livia Brouwers

Opdrachtgever: Paul Sandfort

Datum: 29 oktober 2018

Inhoud

[Inleiding 3](#_Toc528006204)

[Plan and Do 4](#_Toc528006205)

[Check 6](#_Toc528006206)

[Act 7](#_Toc528006207)

[Literatuurlijst 8](#_Toc528006208)

# Inleiding

Het ICT docententeam van het ROC Rijn IJssel wil graag hun bevlogenheid inzetten om gevoelens van stress te verminderen (Karelse, 2018a). Hiervoor zijn een aantal aanbevelingen gedaan, waarvan job crafting is geresulteerd in een praktijkverbetering (Karelse, 2018b). Bij deze verbetering hoort dit implementatieplan.

Karelse (2018a) heeft verschillende aanbevelingen gedaan waaronder vervolgonderzoek naar burn-out klachten van docenten en het uitvoeren van teambuilding activiteiten. In overleg met de opdrachtgever (Persoonlijke communicatie, 17 oktober 2018) is er besloten om te gaan werken met job craften omdat job crafting op veel verschillende gebieden kan worden ingezet waaronder de collegialiteit waar volgens het ICT docententeam de prioriteit ligt. Tijdens job crafting wordt er gewerkt aan het verhogen van de energiebronnen, het verlagen van de stressoren en het zoeken van uitdaging (Wrzesniewski & Dutton, 2001). Dit gebeurt aan de hand van de Job Crafting Training zoals beschreven door Van Den Heuvel, Demerouti en Peeters (2012).

Volgens Van Dooremalen (2017) is het ROC Rijn IJssel altijd aan het verbeteren. Op deze manier wordt er ingespeeld op de veranderende behoefte van de arbeidsmarkt en de studenten. Hierop volgend is dit de visie van het ROC Rijn IJssel op kwaliteit:

‘’Kwaliteit is van iedereen en van elke dag. We streven ernaar om elke dag samen beter te presteren dan de dag ervoor. Daarmee is het werken aan kwaliteit een cyclisch proces, waarin we samen leren & ontwikkelen en regelmatig toetsen of genomen maatregelen inderdaad bijdragen aan het gewenste resultaat’’ (Dooremalen, 2017).

Om deze visie te bewaken maakt het ROC Rijn IJssel gebruik van de PDCA-cyclus (Dooremalen, 2017). Ook dit implementatieplan is gebaseerd op de PDCA-cyclus omdat dit aansluit bij job crafting. Bij zowel de PDCA-cyclus als job craften staat de medewerker centraal die handelt vanuit zijn eigen verantwoordelijkheid en professionaliteit (Demerouti & Bakker, 2014; Verhagen, 2011) . Daarnaast bevat de PDCA-cyclus zowel elementen van dynamische als statische kwaliteit (Verhagen, 2011). Het plannen, meten, evalueren en bijstellen sluit aan bij de visie op kwaliteit van het ROC Rijn IJssel doordat kwaliteit een cyclisch proces is waarbij iedereen dagelijks bezig is met een positieve verandering.

Op dit moment is er geen duidelijk beeld van de kosten voor dit implementatieplan. Voor de ontwikkeling van de werknemers kan het mogelijk zijn dat er kosten in rekening worden gebracht tijdens het job craften (bijvoorbeeld door een behoefte aan extra scholing, een nieuwe bureaustoel, taart om succeservaringen te vieren of meer pauze gelegenheden om informeel met collega’s te kunnen praten). Er kan nog geen voorspelling worden gedaan over wat de deelnemers precies nodig hebben om te kunnen job craften. Daarom worden de kosten op dit punt buiten beschouwing gelaten.

# Plan and Do

Om te zorgen dat job crafting duurzaam is, is het van belang dat job crafting onder de aandacht blijft bij het ICT docententeam (Kok, Molleman, Saan & Ploeg, 2012). Job crafting wordt een agendapunt tijdens team vergaderingen en onderwijsgroep-vergaderingen om de duurzaamheid te bevorderen.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Wanneer | Activiteit | Wie |
| 15 november 2018 | Tijdens de teamvergadering wordt er een presentatie gegeven over job crafting. Hierbij worden mogelijke deelnemers geïnformeerd over het doel en de opzet van de training.  | Sabine Karelse |
| 15 november 2018 | De data van de bijeenkomsten worden vastgesteld.  | Saskia Westerveld |
| 16 november 2018 | De deelnemers worden door middel van een e-mail op de hoogte gesteld van de trainingsdata. | Saskia Westerveld |
| Week 47 2018 | De job crafting training vindt plaats. Aan de hand van de training maken de deelnemers hun persoonlijke crafting plan voor de volgende vier weken. | Alle aanwezige deelnemers en TP stagiaires als trainer |
| Week 48 2018 | Week 1 van het persoonlijke crafting plan. De deelnemers zijn zelfstandig bezig met het verhogen van de hulpbronnen en vullen het logboek in. | Alle deelnemers van de job crafting training |
| Week 48 tot en met week 51 | Iedere week zijn de deelnemers bezig met het verhogen van hun persoonlijke hulpbronnen | Alle deelnemers van de job crafting training |
| Einde week 48 2018 | De deelnemers worden door middel van een e-mail herinnerd aan het thema van de komende week en krijgen een verzoek om het logboek in te vullen. | TP stagiaires |
| Week 49 2018 | Week 2 van het persoonlijke crafting plan. De deelnemers zijn zelfstandig bezig met het verlagen van de taakeisen en vullen het logboek in. | Alle deelnemers van de job crafting training |
| Einde week 49 2018 | De deelnemers worden door middel van een e-mail herinnerd aan het thema van de komende week en krijgen een verzoek om het logboek in te vullen. | TP stagiaires |
| Week 50 2018 | Week 3 van het persoonlijke crafting plan. De deelnemers zijn zelfstandig bezig met het verhogen van de taakeisen en vullen het logboek in. | Alle deelnemers van de job crafting training |
| Einde week 50 2018 | De deelnemers worden door middel van een e-mail herinnerd aan het thema van de komende week en krijgen een verzoek om het logboek in te vullen. | TP stagiaires |
| Week 51 2018 | Week 4 van het persoonlijke crafting plan. De deelnemers zijn zelfstandig bezig met het verhogen van hulpbronnen en vullen het logboek in.  | Alle deelnemers van de job crafting training |
| Einde week 51 2018 | De deelnemers worden door middel van een e-mail herinnerd aan de komende reflectiebijeenkomst en krijgen een verzoek om het logboek in te vullen. | TP stagiaires |
| Einde week 51 2018 | Tijdens de reflectiebijeenkomst worden ervaringen gedeeld en wisselen deelnemers tips uit, ook maken de deelnemers een persoonlijke reminder van hun leerervaringen. | Alle deelnemers en TP stagiaires |
| Week 2 2019 | Evaluatiegesprek. | Alle deelnemers en TP stagiaires |

# Check

Tijdens de check fase staat evalueren centraal. Hierbij wordt er gekeken of het gewenste doel is behaald en naar de bruikbaarheid van het product (Verhagen, 2011).

Doormiddel van peerrating wordt er gekeken of het gewenste doel behaald is. Hierbij beoordelen de docenten elkaar onderling en geven zij feedback over hoe iemand is gegroeid tijdens het job craften (Verhagen, 2011). Dit gebeurt tijdens de reflectiebijeenkomst en wordt begeleid door de TP stagiaires. Peerrating sluit aan bij de behoefte aan waardering van collega’s (Karelse, 2018a) en bij de positieve collegiale beoordeling na het gebruik van job crafting (Demerouti, 2014).

Het ICT docententeam evalueert met elkaar de bruikbaarheid van job craften en of zij door willen gaan met deze methode. De TP stagiaires dragen de verantwoordelijkheid voor de evaluatie tijdens het gezamenlijke contactmomenten. Tijdens deze evaluatie wordt er besproken wat er voor het docententeam wel of niet werkte met betrekking tot job crafting en wat hun verdere ervaringen waren met de methode. Het docententeam krijgt ruimte om wijzigingen aan te brengen om de methode meer passend te maken waar nodig. Hierdoor blijft job crafting passend bij het ICT docententeam en kan het beter worden ingezet.

# Act

De verworven informatie uit de peerratings gesprekken en het evaluatiegesprek worden verzameld. Door deze informatie kan er worden gekeken naar het effect van job crafting binnen het ICT docententeam en naar de bruikbaarheid van de methode. Op basis hiervan wordt er gekeken of job crafting werkt voor het ICT docententeam en of zij hiermee willen doorgaan. Ook wordt er gekeken naar de mogelijke aanpassingen die gedaan moeten worden om te blijven aansluiten bij de behoeften van het docententeam. Wanneer het duidelijk is welke verbeteringen gedaan kunnen worden, begint de PDCA-cyclus opnieuw.

# Literatuurlijst

Demerouti, E. (2014). Design your own job through job crafting. *European psychologist, 19*(4), 237-247. DOI: 10.1027/1016-9040/a000188.

Demerouti, E., & Bakker, A.b. (2014). Job crafting. In M.C.W. Peeters, J. De Jonge, & T.W. Taris (Reds.), *An introduction to contemporary work psychology* (pp. 414-433). Verenigde Staten: John Wiley & Sons Inc.

Karelse, S.J. (2018a). *Bevlogen om te vliegen* (scriptie). Toegepaste psychologie, Hogeschool van Arnhem en Nijmegen. Nijmegen.

Karelse, S.J. (2018b). *Bevlogen om te vliegen: praktijkverbetering.* Toegepaste psychologie, Hogeschool van Arnhem en Nijmegen. Nijmegen.

Kok, H., Molleman, G., Saan, H., & Ploeg, M. (2012). *Handboek preffi 2.0: Richtlijn voor effectieve gezondheidsbevordering en preventie.* Utrecht: CBO.

Van Den Heuvel, M., Demerouti, E., & Peeters, M. (2012). Succesvol job craften door middel van een groepstraining. In J. De Jonge (Red), *Scherp in werk: 5 routes naar optimale inzetbaarheid* (pp. 24-49). Assen: Koninklijke van Gorcum BV.

Van Dooremalen, M. (2017). *Kwaliteitsmanagementsysteem Rijn IJssel.* Rijn IJssel, Arnhem.

Verhagen, P. (2011). *Kwaliteit met beleid: Basisboek voor sociale studies.* Bussum: Uitgeverij Coutinho.

Wrzesniewski, A., & Dutton, J.E. (2001). Crafting a job: Revisioning employees as active crafters of their work. *The Academy of Management Review, 26*, 179-201.