

Aanvraag Ambassadeur werkplezier Curio

Leerlab werkplezier

Werkplezier bij Curio:

**Alles wat je
aandacht geeft
groeit**



Inhoudsopgave

Inleiding Werkplezier bij Curio: van onderzoek naar actie	Pagina 3
Waarom werkgeluk inbedden in de organisatie?	Pagina 4
Input van organisaties die werkgeluk in hun organisatie hebben ingebed	Pagina 7
Werkplezier bevorderende activiteiten georganiseerd door leerlab werkplezier	Pagina 9
Vacature: ambassadeur werkplezier bij Curio	Pagina 10
Scenario Analyse	Pagina 11
Advies	Pagina 15



Werkplezier bij Curio: van onderzoek naar actie

Uit het onderzoek dat het leerlab werkplezier in het schooljaar 2023-2024 heeft verricht naar de vraag: 'Hoe kunnen wij het werkplezier bevorderen', komen een aantal adviezen voor de organisatie naar voren. Deze adviezen stimuleren werkgeluk en onderscheidend werkgeverschap. Daarnaast heeft Curio in het recent medewerkersonderzoek een 7,8 score behaald op de vraag: ik heb plezier in mijn werk. Als we het gemiddelde uitrekenen voor werkgeluk komen we op een 7. Hoewel we dit cijfer als een ruime voldoende kunnen beschouwen, past een dergelijk gemiddelde niet bij de Curio ambitie van onderscheidend werkgeverschap. Een werkelijk excellerende werkgever zou naar onze overtuiging minimaal een 8,5 moeten nastreven. Dit verschil tussen de huidige score en waar we willen staan, laat zien dat we nog werk te doen hebben op het gebied van het bevorderen van werkplezier.

Eén belangrijk advies uit het onderzoeksrapport van het leerlab werkplezier is dat de organisatie dient te faciliteren investeren in tijd en middelen om werkgeluk te bevorderen. Als basis geldt hiervoor het P3F model zoals genoemd in het onderzoeksrapport en de drie daarbij horende componenten die zorgen voor werkgeluk: Zingeving, Voldoening en Plezier en verbinding.

Ook blijkt uit het onderzoeksrapport dat Curio veel biedt en investeert in collega's. Het is alleen onvoldoende zichtbaar voor medewerkers. Door alle initiatieven die Curio biedt te bundelen, vergroot dit de eigen regie van medewerkers. Als leerlab stellen we dan ook voor om 'Curio voor Jou' te implementeren binnen de organisatie. Dit zou een digitaal platform kunnen worden waar alle randvoorwaarden en informatie die werken bij Curio plezierig maken een plek kunnen krijgen. Medewerkers krijgen zo in één oogopslag inzichtelijk waar ze terecht kunnen voor ondersteuning op het gebied van plezier op het werk. Anders dan 'Mijn Curio', dat gericht is op praktische zaken zoals salarisstroken en reiskostendeclaraties, bevat 'Curio voor Jou' activiteiten georganiseerd door en voor collega's, het open-up platform, benefits at work en andere werkplezier-initiatieven zoals het opzetten van een personeelsvereniging. Dit zorgt voor meer verbinding tussen de sectoren én medewerkers. Beide initiatieven 'Curio voor Jou' en de personeelsvereniging - moeten geborgd worden en een vaste plaats krijgen in de organisatie.

Om de verankering van werkplezier vorm te geven, stelt het leerlab werkplezier voor om ambassadeurs werkplezier aan te stellen. Deze ambassadeurs hebben een voortrekkers - en coördinerende rol op het gebied van werkplezier. Door hun enthousiasme en bevologenheid, wordt werkplezier het hart van de organisatie, voor en van medewerkers. De ambassadeurs gaan zich organisatie breed bezighouden met het bevorderen en coördineren van activiteiten die te maken hebben met het vergroten van het werkplezier voor de medewerker. En ondanks dat het ervaren van werkplezier primair bij de werknemer ligt, willen we door de inzet van de ambassadeurs medewerkers ook meer eigen regie hierin laten ervaren.

Op de volgende pagina's lichten we nogmaals toe waarom het inbedden van werkplezier in de organisatie van belang is (met cijfermatige onderbouwing). We hebben hiervoor ook gesproken met andere organisaties, benoemen good practices van deze bedrijven die soortgelijke initiatieven al hebben geïmplementeerd en geven voorbeelden van activiteiten die het leerlab reeds heeft uitgevoerd.

We vertrouwen erop dat dit voorstel, samen met het onderzoeksrapport, voldoende inzichten en argumenten biedt om de rol van ambassadeur werkplezier in te bedden in de organisatie. We hebben dan ook het initiatief genomen een concept vacature tekst samen te stellen die Curio kan gebruiken om een aantal bevlogen ambassadeurs werkplezier aan te stellen.

Graag maken we een afspraak om dit voorstel verder toe te lichten en jullie ideeën te horen over hoe werkgeluk binnen Curio te laten groeien.

Waarom werkgeluk inbedden in de organisatie?

Werkgeluk gaat verder dan 'leuk werk hebben' of 'tevreden zijn met een baan'. Het heeft directe invloed op de prestaties van medewerkers, de aantrekkelijkheid van de organisatie als werkgever en de algehele bedrijfscultuur. Het structureel verankeren van werkgeluk biedt voordelen op meerdere niveaus; werkgeluk verhoogt productiviteit, verlaagt verloop en verzuim, en draagt bij aan een positieve bedrijfscultuur. Door medewerkers actief te betrekken en processen aan te passen, wordt werkgeluk geen los project, maar een integraal onderdeel van de organisatie.

1. Hogere productiviteit en betere prestaties

Medewerkers die zich gelukkig voelen in hun werk:

- Zijn gemotiveerder en zetten zich meer in.
- Leveren hogere kwaliteit en tonen meer creativiteit en innovatiekracht.
- Hebben een groter probleemoplossend vermogen en werken effectiever samen.
- Door werkgeluk structureel te verankeren, zorg je ervoor dat deze voordelen geen tijdelijke piek zijn, maar een duurzame kracht binnen de organisatie.

Cijfermatige onderbouwing:

Onderzoek van de Universiteit van Warwick toont aan dat gelukkige medewerkers 12% productiever zijn (Oswald et al., 2015)

Studies laten zien dat werkgeluk de productiviteit zelfs kan verhogen met 12% tot 25% (Oswald et al., 2015)

Gelukkige medewerkers zijn gemotiveerder, leveren hogere kwaliteit, tonen meer creativiteit en hebben een groter probleemoplossend vermogen (Seligman, 2011)

2. Lager ziekteverzuim en minder burn-outs

Werkgeluk is nauw verbonden met werkdruk en stressbeleving. Wanneer medewerkers zich ondersteund, gewaardeerd en betrokken voelen, ervaren ze minder stress en hebben ze een hogere mentale veerkracht. Dit leidt tot:

- Minder ziekteverzuim en langdurige uitval door burn-outs.
- Een gezondere werkcultuur waarin medewerkers op tijd signalen herkennen en bespreekbaar maken.
- Minder kosten door verzuim en vervangend personeel.

Cijfermatige onderbouwing:

Bedrijven met een sterke focus op welzijn zien een daling van 25% in ziekteverzuim (BMC Public Health Onderzoek, z.d.)

Werkgeluk verkleint het risico op burn-outs en langdurig verzuim (Schaufeli & Bakker, 2004)

Gelukkige medewerkers ervaren minder stress, zijn veerkrachtiger en gaan beter om met veranderingen (Schaufeli & Bakker, 2004)

3. Lager personeelsverloop en hogere medewerkerstevredenheid

Een organisatie die werkgeluk serieus neemt:

- Houdt medewerkers langer vast doordat zij zich verbonden voelen met de organisatie.
- Voorkomt dat waardevolle kennis en ervaring verloren gaat door hoge uitstroom.
- Trekt nieuwe medewerkers aan omdat het bekend staat als een aantrekkelijke werkgever.
- Dit is extra belangrijk in sectoren waar talent schaars is, zoals onderwijs en zorg.

Cijfermatige onderbouwing:

Organisaties met een Chief Happiness Officer (CHO) zien een 40% lagere verloopratio (Effectory Onderzoek, z.d.)

Bedrijven met een goed retentiebeleid kunnen een daling van 30-40% in personeelsverloop ervaren (Van Hooff, z.d.)

Behoud van medewerkers leidt tot continuïteit van kennis en bespaart kosten voor werving, selectie en training (Peper, z.d.)

4. Sterkere employer branding en aantrekkelijker voor nieuw talent

Werkgeluk draagt bij aan een positieve reputatie als werkgever. Dit helpt bij:

- Het aantrekken van nieuwe, gekwalificeerde medewerkers.
- Een groter netwerk van potentiële kandidaten door positieve mond-tot-mondreclame.
- Meer sollicitanten die intrinsiek gemotiveerd zijn en goed bij de bedrijfscultuur passen.

Theoretisch onderbouwing:

Een focus op werkgeluk verbetert het imago van de organisatie als werkgever (Van Hooff, z.d.)

Sterke retentie draagt bij aan een positieve bedrijfscultuur (Peper, z.d.)

Gelukkige medewerkers zorgen voor meer positieve mond-tot-mondreclame en aantrekking van intrinsiek gemotiveerde sollicitanten (Peper, z.d.)

5. Betere samenwerking en hogere betrokkenheid

Gelukkige medewerkers:

- Werken beter samen, omdat ze zich veilig en gewaardeerd voelen.
- Staan meer open voor feedback en hebben een positieve invloed op collega's.
- Tonen meer eigenaarschap en denken actief mee over verbeteringen in de organisatie.
- Een cultuur waarin werkgeluk wordt verankerd, bevordert samenwerking en zorgt voor een sterkere sociale cohesie binnen teams.

6. Verbetering van tevredenheid van klanten en studenten

Tevreden en gemotiveerde medewerkers zorgen voor tevreden klanten en studenten. Ze:

- Stralen energie en enthousiasme uit, wat studenten en klanten merken.
- Zijn servicegericht en empathisch, waardoor relaties verbeteren.
- Dagen zichzelf uit om continu de klant- en studentenbeleving te verbeteren.
- Organisaties met een hoge mate van werkgeluk zien dit vaak terug in klanttevredenheidsscores.

Theoretische onderbouwing:

Tevreden medewerkers zorgen voor tevreden klanten (Peper, z.d.)

Ze stralen energie en enthousiasme uit en zijn servicegericht en empathischer (Van Hooff, z.d.)

Organisaties met hoge werkgelukscores zien dit terug in klanttevredenheidsscores (Peper, z.d.)

Conclusie: door werkgeluk niet als een losse interventie, maar als een structureel onderdeel van de organisatie te zien, bouw je aan een toekomstbestendige, aantrekkelijke en succesvolle organisatie.

Input van organisaties die werkgeluk in hun organisatie hebben ingebed

NS

De ambassadeur werkgeluk bij NS zegt: 'Gewoon doen, je moet ergens beginnen, niet te veel erover praten maar dus laten zien'. Breng theorie in praktijk, dat kan met kleine stapjes. We zijn 2,5/3 jaar geleden begonnen doordat een manager de training tot CHO had gevolgd en uiteindelijk hebben 12 managers de opleiding gevolgd om het te laten landen in de organisatie. Deze enthousiaste ambassadeurs zorgen eens per x maanden voor een actie op de werkplek om zichtbaar te zijn voor medewerkers. Zij zetten bijvoorbeeld eigen medewerkers in met talenten buiten het werk en geven workshops over werkgeluk. De ambassadeurs hebben contacten met een aantal andere grote organisaties zoals de politie. Het netwerk van de ambassadeurs binnen NS breidt zich steeds meer uit en er is inmiddels een groepsapp van werkgeluk ambassadeurs van zo'n 100 NS medewerkers.

Summa

Summa heeft vanaf 2020 onderzocht hoe zij, als organisatie, kan bijdragen aan geluksbeleving. Hoewel niet alles te beïnvloeden is (zoals persoonlijke omstandigheden), zijn er binnen de organisatie drie trajecten ontwikkeld waarmee zij wel sturing kan geven aan het werkgeluk. Deze trajecten zijn gebaseerd op het CAR-model van Deci en Ryan en vormen het fundament van Summa's aanpak om het welzijn van haar medewerkers en studenten te bevorderen.

De drie trajecten die zijn ontwikkeld zijn belangrijke thema's die gericht zijn op het versterken van de verbinding tussen medewerkers en studenten en het bevorderen van persoonlijke groei om zo werkgeluk te vergroten:

Summa heeft ervoor gekozen om niet te meten, maar te focussen op het in gang zetten van beweging. Zij gaan uit van een metafoor van een fontein. De fontein gaat over leiderschap en voorbeeldgedrag: wat er aan de top gebeurt, sijpelt door naar de rest van de organisatie waarna medewerkers en studenten dit gedrag overnemen. En als er een verschil is tussen wat je zegt en wat je doet, zullen mensen het gedrag volgen, niet de woorden. Het proces moet dan ook breed worden (uit) gedragen door de Raad van Bestuur.

Summa heeft een visie op leren en ontwikkelen, evenals werkplezier, duidelijk uitgewerkt. Er is speciale aandacht voor zowel medewerkers als studenten, met een soort 'menukaart' van alle mogelijkheden die in beeld worden gebracht. Deze 'menukaart' biedt een breed scala aan ondersteuning, zoals algemeen advies, het talentklimaat, persoonlijk leiderschap en relationeel werken. Daarnaast is er een documentaire gemaakt door Summa om medewerkers en studenten te informeren over hun visie op leren en ontwikkelen.

Hogeschool Rotterdam

Binnen het instituut voor lerarenopleidingen hebben 8 collega's in 2022 een opleiding tot Chief Happiness Officer gevolgd. Deze mensen zijn benaderd op basis van eerder getoonde interesse op dit gebied. Zij hebben zich verenigd in een groep met de werknaam 'De (werk)gelukzoekers'. Er is een teamsomgeving aangemaakt waar zij elkaar kunnen vinden, stukken worden geplaatst en elkaar kunnen inspireren met boekentips, publicaties etc. over werkgeluk.

Zij vormen nu een groepje dat lopende het jaar diverse werkgelukactiviteiten organiseert. Denk aan De week van het werkgeluk, workshops voor managers en medewerkers, coaching, pauze wandelingen/ Tai Chi, een symposium, etc. Hiervoor wordt tijd en geld vrijgemaakt.

GGD Brabant Zuidoost

De GGD Brabant Zuidoost wil een wendbare organisatie zijn en vindt Werkgeluk belangrijk in de totale organisatie.

Werkgeluk is een totaalvisie volgens de GGD Brabant Zuidoost, het is één geheel, een tweerichtingsverkeer, waarbij iedereen de visie omarmt en draagt. Het is een gedachtegoed, een mindset en houding en gedrag die leidt tot betrokkenheid & bevlogenheid, wendbaar en een positieve cultuurverandering. De GGD heeft ambassadeurs Geluk opgeleid en een coördinator aangesteld. Zij geven ook aan dat de top echt mee wil doen want als het daar niet gedragen wordt, dan komt er geen echte gedragsverandering.

Incotec

“Het is begonnen met een presentatie over werkgeluk voor het MT en de OR en de erkenning van hen over het belang. Voor 3 jaar is er toen budget vrijgemaakt waarbij we hebben aangegeven dat het geen project is maar een cultuurverandering en het na 3 jaar niet klaar is. Ook moet het niet van bovenaf opgelegd worden, dus daarom hebben we medewerkers uitgenodigd waarvan we dachten dat ze werkgeluk belangrijk vinden en zelf ervaren. Uiteindelijk hebben 14 collega's zich gevormd in een werkgroep die aan de slag zijn gegaan met happy@incotec. Incotetec heeft ook een Kompas naar werkgeluk gemaakt. In dit boekje kunnen medewerkers zicht krijgen op hun eigen pad naar werkgeluk met vragen over zingeving (welke kernwaarden), kernkwaliteiten, eigen doelen en ideeën.”

Rijksvastgoedbedrijf (regio Zuid)

Nadat het medewerkersonderzoek een mindere score had laten zien op werkplezier, hebben 2 medewerkers vanuit intrinsieke motivatie het stokje opgepakt, om dit aan te pakken. Zij organiseerden leuke dingen voor de medewerkers en merkten dat dit uiteindelijk niet echt het verschil maakte: het moest breder worden aangepakt. Zij hebben hiervoor de opleiding Chief Officer gevolgd en zijn vanuit daar gaan aanpakken. Dat is ook hun advies: je moet gaan doen, je moet werken aan werkgeluk! Ze hebben met een aantal enthousiaste medewerkers (10) een visie geschreven op werkgeluk, wat ze daarmee wilde bereiken (en wat je miskomt als je het niet doet) en hebben een nulmeeting gedaan op basis van het HEART model. Ook hebben ze sponsors gezocht die hen ondersteunen in hun missie; zij zijn ervan overtuigd dat werken aan werkgeluk gedragen dient te worden door degene die dit ook kan agenderen op hoog niveau. Ze hebben inmiddels een community van 30-tal ambassadeurs en een aantal sponsors. Deze ambassadeurs onderzoeken de vragen die uit de meting van het HEART model is gekomen. Deze ambassadeurs en kartrekkers worden vrijgemaakt om dit naast hun eigen werk uit te voeren. Inmiddels is de score van werkplezier met 0,8 verhoogd. Als advies geven ze naast gewoon beginnen en doen ook mee dat je juist ook leidinggevende in dit hele traject meeneemt en het liefst als ambassadeur. Want leiderschap heeft het meest invloed op happy culture.

Werkplezier bevorderende activiteiten georganiseerd door leerlab werkplezier

Binnen het leerlab werkplezier hebben we naast onderzoek ook een aantal praktische zaken opgepakt die het werkplezier van onze collega's hebben bevordert. Hieronder enkele voorbeelden waarvan sommige doorgezet kunnen worden als dit onderwerp binnen de organisatie geborgd kan worden.

- Workshops verzorgd tijdens sectordagen met werkplezier als thema (bij VGG en Z&W)
- Door wie ervaar jij werkplezier? Collega's konden elkaar opgeven om te bedanken, dit heeft geresulteerd in een mooie reeks filmpjes die binnenkort op de portal komen, waarbij we laten zien wat voor fijne sfeer er is binnen Curio (delen van good practices)
- Twee keer een succesvolle walk en talk voor en door collega's
- Er zijn kletsspotkaartjes ontwikkeld die bijdragen aan het goede gesprek met de manager maar ook in de teams worden ingezet, er wordt op dit moment onderzocht hoe deze kletsspotkaartjes goed te produceren.
- Een borreltas samengesteld om in teams meer aan de verbinding te werken (meer dan 15 teams hebben gebruik gemaakt van deze borreltas waarbij collega's gefaciliteerd werden om op een informele manier met elkaar in gesprek te gaan over werkplezier.
- Er zijn bierviltjes rond gegaan in de organisatie en tijdens de Curiodag waarop collega's complimenten naar elkaar konden schrijven
- Er zijn verschillende werkvormen voor vergaderingen/overleggen geoefend en gedeeld in de teams van de deelnemers (met succes) geïmplementeerd en gebruikt
- Er is een vacaturetekst opgemaakt voor de Curio ambassadeur die het werkplezier binnen Curio verankeren
- Er is een opzet/idee voor het digitale platform 'Curio voor jou'.

Vacature: ambassadeur werkplezier bij Curio

Organisatie : Curio

Tijdsbesteding: Nog in te vullen

Locatie : Bergen op Zoom, Roosendaal en Breda

Over deze rol

Bij Curio geloven we dat werkplezier essentieel is. Volgens onze missie "Jij groeit bij Curio" streven we naar groei voor iedereen - niet alleen voor onze studenten, maar ook voor onze medewerkers. Daarom zoeken we enthousiaste collega's die als 'ambassadeur werkplezier' willen bijdragen aan onze ambitie om te komen tot onderscheidend werkgeverschap door werkplezier te bevorderen.

Wat ga je doen?

- Als ambassadeur werkplezier ben je de katalysator voor initiatieven die bijdragen aan werkgeeluk binnen Curio. Je:
- Organiseert twee keer per jaar een gezamenlijke activiteit in Bergen op Zoom, Roosendaal en Breda
- Ontwikkelt workshops over werkplezier die ingezet kunnen worden tijdens sectordagen
- Zorgt maandelijks voor onderscheidende content over werkplezier op het Curio-portaal
- Onderzoekt nieuwsgierig de mogelijkheden voor een personeelsvereniging
- Onderhoudt nauw contact met de OR en afdeling M&O
- Werkt deskundig samen met M&O aan een marketingcampagne voor onderscheidend werkgeverschap
- Maakt initiatieven rondom werkplezier zichtbaar binnen het digitale platform 'Curio voor jou'
- Faciliteert en begeleidt medewerkers die initiatieven ontplooien die bijdragen aan werkplezier
- Organiseert meedenksessies met collega's om nieuwe ideeën te genereren
- Blijft op de hoogte van actuele theorieën over werkplezier en deelt deze kennis vanuit deskundigheid

Wie zoeken we?

We zoeken meerdere collega's die:

- Enthousiast zijn over het bevorderen van werkplezier en verbinding
- Onze missie "Jij groeit bij Curio" versterken
- Nieuwsgierig zijn naar nieuwe mogelijkheden om werkplezier te vergroten
- Bijdragen aan initiatieven voor een positief werkklimaat
- Optreden als ambassadeur voor werkplezier binnen de organisatie
- Een half dagdeel per week beschikbaar zijn voor deze taak

Interesse?

Ben jij die nieuwsgierige, deskundige en zelfbewuste collega die plezier en verbinding kan stimuleren binnen Curio? Meld je dan aan door een korte motivatie te sturen waarin je vertelt waarom jij graag ambassadeur werkplezier wilt worden en welke ideeën je al hebt.

Samen maken we "Jij groeit bij Curio" waar - voor studenten én medewerkers, vanuit onze kernwaarden nieuwsgierig, deskundig en zelfbewust!

Scenario Analyse

Werkplezier ambassadeur bij Curio

Dit document presenteert een uitgebreide scenario-analyse voor de vacature van Werkplezier Ambassadeur bij Curio. Er worden vier verschillende scenario's onderzocht, variërend van geen actie ondernemen tot maximale inzet met organisatiebrede impact:

Scenario 1: Niets doen aan werkplezier (handhaving huidige situatie)

Scenario 2: Minimale inzet met gerichte focus (0,2 FTE)

Scenario 3: Gebalanceerde aanpak (0,4 FTE)

Scenario 4: Maximale inzet met organisatiebrede impact (0,8 FTE)

Elk scenario wordt geanalyseerd via een SWOT-analyse (Sterktes, Zwaktes, Kansen, Bedreigingen) en beoordeeld op de potentiële impact voor Curio's ambitie om een onderscheidend werkgever te zijn. Het document eindigt met een conclusie en advies, waarbij Scenario 3 wordt aanbevolen als de meest effectieve benadering om werkplezier structureel te verbeteren binnen de organisatie.

Scenario 1: Niets doen aan werkplezier (huidige situatie handhaven)

FTE inzet: 0 FTE

Herkomst medewerkers: n.v.t.

SWOT-analyse Scenario 1

Sterktes

- Geen extra kosten of tijdsinvestering
- Huidige score werkplezier van 7
- Bestaande structuren blijven intact

Zwaktes

- Gemiste kans om werkplezier te verhogen, waar we zien dat andere bedrijven/instanties dit wel prioriteren
- Curio voor jou kan niet verder uitgerold worden
- Weinig samenwerking tussen M&O en collega's van de sectoren
- Een tevredenheidsscore 7 past niet bij de ambitie van onderscheidend werkgeverschap
- Geen vernieuwing in aanpak werkgeluk
- Opbrengst van leerlab werkplezier kan niet geborgd worden in de organisatie

Kansen

- Middelen kunnen worden ingezet voor andere prioriteiten

Bedreigingen

- Stagnatie of mogelijk achteruitgang in medewerkerstevredenheid
- Mogelijke achteruitgang in werkplezier
- Concurrentienadeel als werkgever ten opzichte van onderwijsinstellingen die wel investeren en zo niet het onderscheidend werkgeverschap uit kunnen dragen

Scenario 2: Minimale inzet met gerichte focus

FTE inzet: 0,2 FTE (2 medewerkers à 0,1 FTE)

Herkomst medewerkers: een uit M&O en één uit onderwijssector

SWOT-analyse Scenario 2

Sterktes

- Beperkte maar gerichte tijdsinvestering
- Combinatie van M&O-expertise en onderwijs
- Laagdrempelige start met mogelijkheid tot uitbreiding

Zwaktes

- Beperkte capaciteit
- Weinig sectoren en diensten vertegenwoordigd
- Mogelijk onvoldoende draagvlak in de hele organisatie

Kansen

- Gerichte pilots kunnen succesverhalen opleveren
- Groei van het initiatief mogelijk
- Leren van eerste ervaringen alvorens op te schalen
- Initiatieven van leerlab werkplezier blijven bestaan
- Curio voor jou kan mogelijk klein gestart worden

Bedreigingen

- Risico op perceptie van "symbolische" aanpak
- Mogelijk onvoldoende impact om merkbaar verschil te maken
- Beperkte zichtbaarheid in de organisatie

Scenario 3: Gebalanceerde aanpak

FTE inzet: 0,4 FTE (4 medewerkers à 0,1 FTE)

Herkomst medewerkers: Mix uit verschillende onderwijssectoren, diensten en niveaus

SWOT-analyse Scenario 3

Sterktes

Goede vertegenwoordiging van verschillende perspectieven

Voldoende capaciteit voor kernactiviteiten

Gedeelde verantwoordelijkheid en zichtbaarheid verspreid over de organisatie

Zwaktes

Coördinatie tussen meerdere personen vereist

Uitdaging om consistent beleid te voeren

Middelmatige investering is een grotere uitdaging om zichtbare resultaten te halen

Kansen

Kruisbestuiving van ideeën tussen sectoren

Breder bereik door diverse achtergronden

Mogelijkheid tot specialisatie binnen het team

Curio voor jou kan opgezet worden

Bestaande initiatieven van leerlab werkplezier kunnen blijven bestaan en verder worden uitgebreid

Bedreigingen

Risico op versnippering van initiatieven

Mogelijk verschillende interpretaties van werkplezier

Uitdagingen in het creëren van cohesie binnen het team

Scenario 4: Maximale inzet met organisatiebrede impact

FTE inzet: 0,8 FTE (8 medewerkers à 0,1 FTE)

Herkomst medewerkers: Uit alle sectoren en diensten en alle niveaus

SWOT-analyse Scenario 4

Sterktes

Volledige dekking van alle organisatieonderdelen
Voldoende capaciteit voor alle genoemde taken
Sterk signaal dat werkplezier prioriteit heeft

Zwaktes

Relatief hoge tijdsinvestering
Complexe coördinatie en afstemming
Risico op inefficiëntie door grote groep

Kansen

Potentieel voor duidelijke impact op werkplezier
Mogelijkheid om subteams te vormen voor specifieke projecten
Breed ambassadeurschap door de hele organisatie
Curio voor jou kan uitgerold worden
Initiatieven van leerlab werkplezier blijven bestaan en worden verder ontwikkeld

Bedreigingen

Hoge verwachtingen kunnen leiden tot teleurstelling
Uitdaging om 8 mensen effectief samen te laten werken
Kans op bureaucratisering van werkplezier-initiatieven

Conclusie

Elk scenario heeft zijn eigen voordelen en uitdagingen. De keuze hangt af van de strategische prioriteit die Curio wil geven aan werkplezier, beschikbare middelen en de gewenste impact.

Scenario 1 handhaaft de status quo maar mist kansen voor verbetering

Scenario 2 biedt een voorzichtige start met beperkte middelen

Scenario 3 biedt een gebalanceerde aanpak met goede vertegenwoordiging

Scenario 4 maximaliseert de impact maar vraagt om meer coördinatie

Advies

Scenario 1 is absoluut geen optie voor een organisatie met ambities als Curio. Genoegen nemen met een 7 voor medewerkerstevredenheid op het thema werkplezier strookt niet met de doelstelling om een onderscheidend werkgever te zijn. Na twee jaar investeren in het leerlab werkplezier zou het een onverantwoorde stap terug zijn om dit momentum te laten verwateren.

Hoewel Scenario 2 en 3 stappen in de goede richting zijn, adviseren wij om te kiezen voor Scenario 4. Deze ambitieuze aanpak zorgt voor directe impact en volledige vertegenwoordiging van alle sectoren. Door een vertegenwoordiger uit elke sector te betrekken, creëren we niet alleen maximaal draagvlak door de hele organisatie, maar ook een sterke basis voor werkelijke transformatie.

Scenario 4 stelt Curio in staat om werkplezier structureel te verankeren in de organisatiecultuur en zo de ambities voor onderscheidend werkgeverschap waar te maken. De inzet kan uit de sectoren zelf komen, waarbij sectordirecteuren die werkplezier als essentieel beschouwen, medewerkers kunnen vrijmaken voor deze belangrijke rol.

M&O en het leerlab werkplezier moeten hierin gezamenlijk optrekken om de urgentie te duiden en sectordirecteuren te overtuigen van het belang van werkplezier.

Mocht scenario 4 om pragmatische redenen nu niet haalbaar zijn, dan is scenario 3 een acceptabel alternatief als tussenstap. In dat geval adviseren we om een duidelijk groeipad richting scenario 4 te definiëren, zodat in de toekomst alsnog alle sectoren betrokken kunnen worden.

Wij adviseren om voor elke werkplezier-ambassadeur minimaal 0,1 FTE te reserveren en deze uren zo veel mogelijk op een vast moment in de week te laten plaatsvinden. Dit zorgt ervoor dat collega's effectief kunnen samenwerken en dat de toegewezen uren niet verdwijnen in de waan van alledag.

Voor het behouden van continuïteit is het essentieel om minimaal 1 à 2 leden uit het bestaande leerlab werkplezier op te nemen in het nieuw te vormen team van werkplezier-ambassadeurs. Hun ervaring en inzichten zorgen voor een soepele overgang en stellen Curio in staat om direct voort te bouwen op het fundament dat de afgelopen twee jaar is gelegd.

Door nu voor scenario 4 te kiezen, zet Curio een krachtig signaal dat werkplezier een strategische prioriteit is die past bij een ambitieuze onderwijsinstelling die voorop wil lopen als onderscheidende werkgever. Curio onderstreept daarmee de belofte uit het instellingsplan dat medewerkers van Curio werkplezier en verbinding ervaren.