

'It's got to be perfect'
voor medewerkers van Radar
Methodebeschrijving van de interventie 'It's got to be perfect'

"What is most personal is most universal."
Carl R. Rogers



Zó wil ik leven.



Opdrachtgever

Radar
Afdeling Hrm
Randwycksingel 35
6229 EG Maastricht
088 – 3505000

Begeleiding vanuit de opdrachtgever

Hr adviseur Radar / afstudeerbegeleider Astrid Brouwers

Begeleiding vanuit de opleiding

Kirsten Wijnans

Onafhankelijke assessor

Martijn Van der Logt

Deze methodebeschrijving is gemaakt door

Martine Fredrix
Studentnummer 2922002
Opleiding Toegepaste psychologie Hogeschool Fontys
Begeleidend document methodeomschrijving interventie
11 juni 2019

Contactgegevens ontwikkelaar

Martine Fredrix
m.fredrix@radar.org
06 31786858

Link naar een compilatie van de film van de demonstratie van de interventie 'It's got to be perfect':

<https://fontys-nl.mediasite.com/Mediasite/Play/ed147486f20b4b8eae8285ce72b0e42c1d>

De inleiding.....	4
1 Waarom met de interventie ‘It’s got to be perfect’ aan de slag?	5
2 Het probleem	6
2 Het doel van de methode	6
3 De doelgroep ‘perfectionistische medewerkers van Radar’	7
3.1 <i>Omgevingsfactoren van ‘perfectionistische medewerkers van Radar’</i>	<i>7</i>
3.2 <i>De belanghebbenden</i>	<i>9</i>
3.3 <i>Gedragmatige factoren van ‘perfectionistische medewerkers van Radar’</i>	<i>9</i>
4 De theorie achter de methode	12
4.1 <i>Wat heeft ‘It’s got to be perfect’ te bieden?</i>	<i>13</i>
4.2 <i>Serious games</i>	<i>15</i>
5 Het spel ‘It’s got to be perfect’	15
5.1 <i>De spelregels</i>	<i>16</i>
5.2 <i>De spelleider</i>	<i>18</i>
5.3 <i>De begroting</i>	<i>19</i>
6 Het plan van aanpak	20
6.1 <i>De evaluatie naar aanleiding van de demonstratie</i>	<i>20</i>
6.2 <i>Het plan</i>	<i>22</i>
7 Ethische verantwoording en reflectie	26
8 De literatuurlijst	28
9 De Bijlagen	30
<i>Foto’s van het spel</i>	<i>30</i>
<i>Planning Workshop</i>	<i>35</i>
<i>Factsheet Perfectionisme</i>	<i>36</i>
<i>PowerPoint presentatie</i>	<i>37</i>
<i>Evaluatieformulier</i>	<i>46</i>
<i>Toestemming HBO Kennisbank</i>	<i>48</i>
<i>Eindevaluatie Opdrachtgever</i>	<i>50</i>



Voor jullie ligt de handleiding van de interventie 'It's got to be perfect' voor medewerkers van Radar die ik, naar aanleiding van een studie naar factoren van verzuim bij medewerkers van Radar, heb ontwikkeld. Ik heb gebruik gemaakt van een planmatige interventieontwikkeling waarbij de doelen, doelgroep, gedragsdeterminanten en de methode-onderbouwing in kaart zijn gebracht. In deze handleiding zijn de verschillende onderdelen van de interventie zo concreet mogelijk op schrift gezet waardoor Radar ermee aan de slag kan gaan. Het is meer dan een gebruiksaanwijzing of een stappenplan en biedt tevens achtergrondinformatie en theorie van waaruit gewerkt is. De interventie beoogt een bijdrage te leveren aan het signaleren en voorkomen van verzuimrisico's door ongezond en inefficiënte patronen in gedrag, gedachten en gevoelens rondom perfectionisme bij medewerkers van Radar.

De interventie 'It's got to be perfect' is in de basis een spelvorm dat door medewerkers van Radar gespeeld kan worden. Het spel kan op verschillende manieren toegepast of ingezet worden bijvoorbeeld tijdens individuele coaching, teamontwikkeling of in groter verband op cluster niveau. 'It's got to be perfect' is gericht op kennis, bewustwording en signalering van de persoonlijkheidsfactor perfectionisme. Het spel is praktisch inzetbaar en blijvend toepasbaar, het kan thematisch aangevuld en op maat ingezet worden, is prima overdraagbaar en de effecten zijn meetbaar.

Ik wens jullie veel inspiratie bij het lezen van deze handleiding van de interventie 'It's got to be perfect' en hoop hiermee dat jullie een goed beeld kunnen vormen van wat de interventie Radar en haar medewerkers te bieden heeft.

Martine Fredrix

1 Waarom met de interventie 'It's got to be perfect' aan de slag?

De interventie 'It's got to be perfect' is een praktijkgerichte interventie die naar aanleiding van de resultaten van een studie naar 'factoren van verzuim bij medewerkers van Radar' is ontwikkeld. Uit de studie blijkt dat een enorme grote groep medewerkers van Radar (negenenzeventig procent van de medewerkers van Radar die deelnamen aan het onderzoek) hoog scoort op de persoonlijkheidsfactor perfectionisme. Perfectionisme vertoont in bovengenoemde studie geen relatie met verzuim. Echter blijkt uit onderzoek dat perfectionisme wel degelijk een risicofactor voor verzuim kan zijn. Facetten van perfectionisme zoals; moeilijk grenzen stellen, moeilijk nee zeggen, moeite met kritiek geven en ontvangen, moeite met hulp vragen, moeilijk kunnen uiten, graag manifesteren, (te) hoge verwachtingen, (te) hoge eisen, idealisme, gericht om te geven en te zorgen, loyaliteit, plichtsgetrouwheid, hoge betrokkenheid zeer herkenbaar voor de verzuimcoördinator van Radar (F. Domen, persoonlijke communicatie, 3 april 2019). Zijn analyse, naar aanleiding van gesprekken met medewerkers van Radar die langdurend, dan wel veelvuldig verzuimen, komt opvallend overeen met bovengenoemde facetten van perfectionisme. Daarnaast wordt in de literatuur perfectionisme gelinkt aan zowel psychologische als fysieke distress. Perfectionisme kan het functioneren van een professional belemmeren en wordt onder andere geassocieerd met angst, stoornissen en ziektes, burn-out, depressies en compulsief gedrag (Frost, Martne, Lahart & Rosenblate, 1990).

Tevens is de copingstijl passief reactiepatroon gemeten in de studie naar verzuim bij medewerkers van Radar. Een copingstijl is iemands kenmerkende manier van reageren in een stressvolle en aanpassing vereisende gebeurtenis. Bij een passief reactiepatroon heeft iemand de neiging zich volledig door de problemen en de situatie in beslag te laten nemen. Hij of zij ziet de zaak somber in en trekt zich terug in zichzelf. Iemand met een passieve reactiepatroon is niet in staat iets aan de situatie te doen, piekert veel over problemen en het verleden, geeft zichzelf de schuld en twijfelt aan zichzelf. Deze copingstijl vertoont wel een relatie met verzuim bij medewerkers van Radar en vertoont daarnaast een relatie met perfectionisme. De kenmerken van perfectionisme en de kenmerken van iemand die een passieve copingstijl hanteert, overlappen elkaar waardoor aangenomen mag worden dat het deze kenmerken zijn die mogelijk een relatie vertonen met een hoger verzuim bij medewerkers van Radar (Schreurs, Van de Willige, Brosschot, Tellegen, & Graus, 1993).

De interventie is ontwikkeld vanuit het idee dat bepaalde gedragingen, gedachten en gevoelens die passen bij perfectionisme een hoger verzuimrisico met zich meebrengen. De interventie beoogt middels kennis en bewustzijn van de valkuilen van perfectionisme een bijdrage te kunnen leveren aan het preventief signaleren van verzuimrisico's. 'It's got to be perfect' biedt aan de hand van het spel 'It's got to be perfect' inzicht in perfectionisme. De spelmethodiek is laagdrempelig en toegankelijk, sluit aan bij de beleving van medewerkers van Radar en sluit makkelijk aan bij de bestaande interventies die Radar hanteert. 'It's got to be perfect' spreekt 'de taal van Radar' en heeft de drie kerncompetenties; zelfreflectie, eigenaarschap en samenwerken, die Radar heeft gesteld ten aanzien van haar medewerkers, meegenomen in het ontwerp. De interventie 'It's got to be perfect' omvat een aantal basisvoorwaarden, methoden en technieken die helpen bij het bewerkstelligen van motivatie met betrekking tot het nastreven van een gezonde vorm van perfectionisme (Jellema, 2011).

2 Het probleem

Het verzuimpercentage van Radar was in 2018, 6,7 procent (Radar, 2019). Dit is hoger dan verwacht. Naast de hoge kosten en inspanning van Radar, vergroot het verzuim van medewerkers de werkdruk binnen de teams, bij de 'achterblijvers'. De huidige arbeidskrapte is merkbaar in de gehandicaptensector en vergroot deze problematiek en kan de kwaliteit van zorg voor cliënten ondermijnen (Ruijven, 2018). Dit geeft werkdruk en wanneer iemand geneigd is de lat hoog te leggen, misschien wel te hoog, is het de vraag hoe lang iemand aan zijn of haar eigen eisen kan voldoen en hoe lang hij of zij dit volhoudt. De WerkVermogensMonitor concludeerde in 2017 al dat medewerkers van Radar een grote werkdruk ervoeren. Zij hebben veel verschillende taken die allemaal strijden om prioriteit. Het gaat om mensenwerk waarbij de zorgvraag van de client centraal staat en het is aan de medewerkers om met behoud van eigen waarden en normen hun vak zo goed mogelijk uit te voeren. Werken in de gehandicaptensector kan een kwetsbaar vak zijn, waarbij hulp van anderen nodig is. Dit kan voor sommige medewerkers lastig zijn en mogelijk een rol spelen bij het ervaren van een (te) hoge werkdruk. Ongezonder perfectionisme kan deze druk nog verder vergroten.

In een onderzoek naar perfectionisme van Flett & Hewitt (2002) wordt onderscheid gemaakt tussen normaal perfectionisme en neurotisch perfectionisme (gezonder en ongezonder perfectionisme). Bij gezonder perfectionisme spreken zij over het streven naar een redelijk en realistisch prestatieniveau, dat zorgt voor eigenwaarde en zichzelf waarderen. Perfectionisten zijn doorgaans trots op deze persoonseigenschap. Gezonder perfectionisme kan dan ook een gunstige invloed hebben op een medewerker. Oog voor detail, goed georganiseerd, problemen van te voren zien aankomen. Ongezonder perfectionisme zorgt echter in veel gevallen voor problemen. De druk en daarmee de stress neemt toe wat het risico op verzuim vergroot.

2 Het doel van de methode

Gezien Radar het verzuimpercentage graag lager ziet, zijn perfectionisme en het omgaan met stressoren gemeten in de eerder genoemde studie naar factoren van verzuim bij medewerkers van Radar. De interventie 'It's got to be perfect' geeft handvatten om perfectionisme te herkennen dat als gezonder of ongezonder aangemerkt kan worden. De interventie is preventief van aard en streeft ernaar het verzuimrisico bij medewerkers van Radar, dat kan ontstaan door een ongezonde vorm van perfectionisme, omlaag te brengen. Perfectionisme bij medewerkers van Radar onder de aandacht brengen en hierover in gesprek gaan, reikt handvatten aan die een risico op verzuim aan het licht kunnen brengen. Hierdoor kunnen vervolgstappen sneller genomen worden en maatregelen getroffen worden die de kans op daadwerkelijk verzuim verkleinen. De interventie doet dit ten eerste door middel van een spelmethodiek die medewerkers kennis en verheldering biedt rondom het fenomeen perfectionisme. Confronteert hen ten tweede en nodigt uit tot bewustwording van perfectionisme bij zichzelf. Als laatste nodigt het uit tot het opmerken (signaleren) van ongezonder perfectionisme bij anderen en hierover op een veilige en laagdrempelige wijze met elkaar in gesprek te gaan. Het doel van deze interventie is terug te herleiden naar bevordering van de drie kerncompetenties die Radar hanteert. Door kennis en verheldering van ongezonder perfectionisme ontstaan confrontatie en bewustwording met ongezonder perfectionisme. Hierdoor kunnen medewerkers van Radar ongezonder perfectionisme signaleren en analyseren waardoor zelfreflectie, eigenaarschap en samenwerking (de drie kerncompetenties van Radar) geactiveerd worden.

Na instructie en deelname aan het spel 'It's got to be perfect' kunnen medewerkers van Radar:

- verwoorden hoe perfectionisme eruit ziet en welke risico's ongezond perfectionisme met zich meebrengt,
- verwoorden hoe gezond perfectionisme eruit ziet en de voordelen hiervan benoemen,
- gedrag, gedachten en gevoelens van ongezond perfectionisme bij zichzelf herkennen,
- gedrag, gedachten en gevoelens van ongezond perfectionisme bij collega's herkennen,
- zich bewust zijn van de mate van perfectionisme en bijbehorende risico's bij zichzelf,
- zich veilig genoeg voelen om ineffectieve gedragspatronen, gedachten en gevoelens door ongezond perfectionisme met elkaar te bespreken,
- weten wanneer en hoe zij hulp moeten inschakelen bij de inschatting van een groot risico rondom ongezond perfectionisme bij zichzelf of bij een collega,
- steun ervaren van collega's, leidinggevers en loopbaancoaches,
- na deelname aan de workshop van het spel 'It's got to be perfect' kunnen spelleaders in een vroeg stadium ongezond perfectionisme signaleren en betreffende adviseren over de mogelijkheden die Radar biedt.

3 De doelgroep 'perfectionistische medewerkers van Radar'

In de studie naar factoren van verzuim is aan medewerkers van Radar gevraagd wat zij wel of niet passend vinden bij de eigen persoonlijkheid en hoe zij in het algemeen reageren op problemen of onplezierige gebeurtenissen. Negenenzeventig procent (bijna 300 medewerkers) van de respondenten die de vragenlijst 'Factoren in relatie met verzuim bij medewerkers van Radar' invulden scoort hoog op de persoonlijkheidsfactor perfectionisme. Een kleinere groep hanteert over het algemeen een passief reactiepatroon wat overeenkomt met de neiging moeite te hebben om tot een oplossing te komen en beslissingen vaak voor zich uitschuiven in stressvolle situaties. Eigenschappen die overeenkomen met ongezond perfectionisme. Ongezond wordt perfectionisme wanneer gedragingen, gevoelens en gedachten het werk negatief beïnvloeden en iemand zelf of omstanders hier last van hebben.

3.1 Omgevingsfactoren van 'perfectionistische medewerkers van Radar'

Radar ontwikkelt zich meer en meer tot een specialistische VG-organisatie. Dat betekent dat zij kunnen aansluiten bij complexere zorgvragen en problematiek van mensen met een verstandelijke beperking. Daarom investeert Radar in inhoudelijke kennisontwikkeling van medewerkers en in onderzoek en ontwikkeling van VG-kennis in het algemeen. Ontwikkeling van teams en individuele medewerkers blijft een aandachtspunt enerzijds voor het versterken van de relatie tussen begeleider en cliënt en anderzijds om zorgvragen te vertalen naar concrete acties. Van belang hierbij is aandacht voor verbetering van interne samenwerking, gericht op eenduidigheid en uniformiteit in beleid en op het gezamenlijk realiseren van doelen en kennis en leren van elkaar. Het ontwikkelbeleid van Radar is gebaseerd op het verbeteren van zorg en methodisch werken, maar er is meer. Radar wil haar verhouding met medewerkers baseren op wederzijds respect en wederzijdse afhankelijkheid. Het versterken van elkaars kracht is het motto van Radar (Radar, 2016).

Medewerkers van Radar werken in teamverband. Medewerkers die direct werken met cliënten en het primaire zorgproces maken deel uit van een zelf organiserend integraal team. Binnen de kaders (het primaire zorg proces) verdelen de integrale teams de taken en zijn zelf verantwoordelijk voor het behalen van de afgesproken resultaten. Bij het zorgproces is het vertrekpunt de invulling van de ondersteuning voor cliënten, de cliënt in zijn eigen leefomgeving en daarmee in principe een postcode. De grootte van het geografische gebied is afhankelijk van het aantal cliënten met een ondersteuningsvraag dat woonachtig is in dat bepaalde gebied en kan daarom een buurt, wijk, stadsdeel of gemeente omvatten. De grootte van het integrale team is afhankelijk van het aantal en de aard van de ondersteuningsvragen en bestaat uit 10 tot 15 medewerkers (bij 16 splitst het team zich in twee teams van 8 personen). De manager heeft als taak om te coachen en te faciliteren en is eindverantwoordelijk voor de resultaten van het team. Het doel van het integrale team, kwaliteit van zorg en methodisch werken, is geborgen en voldoet enerzijds aan de doelen in het kader van de missie en visie van Radar en anderzijds aan de wettelijke normen en is gericht op een cyclisch proces van voortdurende verbetering van zorg. Het is de verantwoordelijkheid van integrale teams dat het zorgproces rondom cliënten goed verloopt en het ontwikkelen van bepaalde competenties om hier vorm aan te geven. Samengevat is een integraal team een team waarbinnen alle competenties aanwezig zijn om, binnen een geografisch gebied, alle voorkomende cliëntvragen te ondersteunen (Radar, 2016).

Speerpunten die ten grondslag liggen aan deskundigheid en kwaliteit is doorontwikkeling van de integrale teams op het gebied van teamreflectie, bewustwording, energie genereren, leren met en van elkaar en intrinsieke verbetering. Het kwaliteitsborgingssysteem, de ontwikkeling van kerncompetenties bij medewerkers vragen om ondersteuning op verschillende vlakken. De ervaren werkdruk is hoog en kan niet los van het verzuimrisico gezien worden. De verzuimcoördinator van Radar noemt dat overbelasting in werk zelden enkel werk of privé gerelateerd is (F. Domen, persoonlijke communicatie, 3 april 2019). Een disbalans in werk/privé ontstaat door een aantal factoren die genoemd zijn door medewerkers en managers van Radar. Zo vraagt deskundigheidsbevordering en voortdurende verbetering van zorg inspanning van medewerkers. Een spanningsveld is dat medewerkers het gevoel ervaren geen eigen regie meer te hebben. Medewerkers hebben moeite met de vele afspraken buiten hun diensten om, hebben moeite met plannen, ervaren dat zij geen tijd hebben om zaken af te maken. Opvallend is dat veel medewerkers structureel thuis zaken afmaken. Middelen die Radar inzet om naast deskundigheidsbevordering en kwaliteitsverbetering de ervaren werkdruk te verlagen zijn onder andere; teamontwikkeling SLOW, SLiM, interne individuele loopbaancoaching, intervisiebijeenkomsten, werken met kwaliteitskaarten, waarderende visitaties, aanpassingen in het functiegebouw en slim roosteren. Deze interventies zijn gebaseerd op de analyse van de resultaten van WVM, jarenlange ervaring, de organisatiecultuur, signalen van managers en loopbaancoaches (Radar, 2016).

3.2 De belanghebbenden

De organisatie Radar heeft in zijn geheel belang bij een vroege signalering van verzuimrisico's bij medewerkers. Het verzuimrisico dat ongezonder perfectionisme met zich meebrengt omlaag brengen is van belang voor directie, de afdeling Hrm, managers, medewerkers, cliënten en hun netwerk. Verzuim is namelijk een enorme kostenpost en Radar zou dit geld liever anders investeren. Daarnaast kan aan het verzuim van medewerkers afgelezen worden hoe het gaat met de organisatie en het een aanleiding zijn om anders om te gaan met medewerkers. Radar wil dat medewerkers op een gezonde en prettige manier voor Radar werken. Naast de hoge kosten en inspanning vergroot het verzuim van medewerkers van Radar de werkdruk binnen de teams, bij de 'achterblijvers'. Verzuim vergt veel extra tijd en aandacht van de managers en medewerkers doordat ze uitvallers moeten vervangen; werven, inwerken en aansturen. Verzuim ondermijnt de teamontwikkeling, ontregelt het werkritme en de dagelijkse gang van zaken. Het is haast onvermijdelijk dat cliënten hier last van hebben. Wisselingen van medewerkers, de aandacht en tijd die medewerkers kwijt zijn aan 'regelzaken' hebben impact op cliënten en veroorzaakt onrust. De onrust en mogelijk het daaruit voortkomend moeilijk verstaanbaar gedrag heeft een negatief effect op het welzijn en de behoefte aan begeleiding van cliënten.

3.3 Gedragmatige factoren van 'perfectionistische medewerkers van Radar'

Bijna 300 medewerkers van Radar noemen zichzelf perfectionistisch. Iemand die zichzelf perfectionistisch noemt, wil het goed doen en stelt doorgaans hoge eisen aan zichzelf. Dit kan leiden tot het behalen van de gestelde doelen en daarmee prestaties. Het kan echter ook leiden tot falen ten opzichte van de behaalde doelen. Deze nadelige vorm kan leiden tot faalangst of prestatieangst; de angst om tekort te schieten, om niet aan de bepaalde verwachtingen van jezelf of anderen te kunnen voldoen (Nieuwenbroek & Ruigrok, 2004). In eerder genoemde studie naar verzuimfactoren bij medewerkers van Radar werd een relatie bevonden tussen perfectionisme en de copingstijl passief reactiepatroon. Dit betekent dat wanneer iemand meer perfectionistisch is hij of zij eerder en vaker de emotiegerichte copingstijl, een passief reactiepatroon hanteert. Bij een passief reactiepatroon kan het zijn dat iemand, wanneer er zich problemen voordoen, hierop reageert door zich ontoegankelijk op te stellen. Hij of zij is dan geneigd tot afzondering, passiviteit en piekeren en wordt geheel door het probleem in beslag genomen. Faalangst, het gevoel te kort te schieten, afzondering, overmatig piekeren en als het ware verdrinken in het probleem, zijn reacties op stress waarbij iemand het gevoel kan krijgen dat hij of zij vastloopt (Kooreman, 2010). Perfectionisten kunnen de neiging hebben urenlang na te denken over een probleem en te piekeren over allerlei argumenten. Zij zien doorgaans een pessimistisch scenario voor zich. En tot een oplossing komen is vaak moeilijk en worden beslissingen vooruit geschoven (Janson & Wevers, 2010). Mogelijk is het de eigenschap 'piekeren en somberen' die zowel bij perfectionisme als bij de copingstijl passief reactiepatroon verlamrend werkt. In beide gevallen kunnen medewerkers zich bij stress helemaal in beslag laten nemen door een stressor.

Wanneer we spreken van gezond perfectionisme en ongezond perfectionisme, wordt hiermee de mate van perfectionistische gedragingen, gedachten en gevoelens bedoeld die iemand uit en ervaart. In welke mate op het continuüm van perfectionisme medewerkers van Radar ongezond perfectionistisch zijn, is niet onderzocht. Echter wanneer iemand twijfelt of hij of zij een perfectionist is, kun je er vanuit gaan dat perfectionisme in bepaalde situaties of op een bepaalde manier een rol speelt. In hoeverre iemand hier last van heeft is hiermee nog niet beantwoord. Er worden verschillende perfectionisten en verschillende typische gedragingen, gedachten en gevoelens genoemd. Figuur 1 t/m 6 zijn overzichten van diverse typen perfectionisten met bijbehorende typering uit de literatuur samengesteld. Het zijn zeer vereenvoudigde weergaves en er dient rekening gehouden te worden met het feit dat perfectionisme een persoonlijkheidsfactor is die door elk mens op een unieke wijze beleefd en geuit wordt.

Innerlijke criticus	Gedragingen	Gedachten	Gevoelens
	overmatig bezorgd	denkt veel na	ontevreden
	havigsoog voor kleine missers en tekortkomingen bij zichzelf en bij anderen	piekeren	somber
	levert veel kritiek	herhaalde, vaak negatieve denkbeelden	
		negatief uitvergroten	

Figuur 1 (Zöllner, 2001).

Actieve controleur	Gedragingen	Gedachten	Gevoelens
	doet veel	'als ik het niet doe gaat het mis'	wantrouwen
	neemt geen afstand en kan niet loslaten	denkt in de termen van moeten	vermoeid
	energie is probleemgericht		
	eenvoudige handeling leidt direct tot opstarten van volgende reeks handelingen		
	werkt het liefst alleen		
	Is overal van op de hoogte		

Figuur 2 (Zöllner, 2001).

Volhardende investeerder	Gedragingen	Gedachten	Gevoelens
	alles diepgaand	Een eenvoudige oplossing is slechte oplossing	ongeduld
	zichzelf niet toestaan om fouten te maken	denkt in termen van: alles of niets	niet genieten van succeservaringen
	moeite met hoofd- en bijzaken scheiden	resultaatgericht	
	resultaatgericht	altijd op zoek naar een nieuwe uitdaging	
	altijd op zoek naar een nieuwe uitdaging	diepgaand	
	betreft kritiek op zichzelf op zijnsniveau		
	hoge kwaliteit willen leveren		
	altijd op zoek naar een nieuwe uitdaging		

Figuur 3 (Zöllner, 2001).

Opofferende geveer	Gedragingen	Gedachten	Gevoelens
	belang van anderen boven dat van zichzelf stellen	bagatelliseert eigen belang	teleurstelling
	moeite met 'nee' zeggen		laag zelfbeeld
	moeite met kritiek, snel in de verdediging of dichtklappen		kritiek maakt hem of haar onzeker

Figuur 4 (Märting, 2003).

Ploeterende streber	Gedragingen	Gedachten	Gevoelens
	stelt hoge (onhaalbare) doelen	het is nooit echt helemaal goed	voelt zich te allen tijde verantwoordelijk
	werkt hard en eist dit ook van zijn of haar omgeving	vindt het zijn of haar fout wanneer er iets misgaat	nooit tevreden over zichzelf
	blijft doorgaan tot hij of zij erkenning van anderen krijgt		geen gevoelens van intrinsieke motivatie,
	moeite met kritiek, snel in de verdediging of dichtklappen		eerder gedwongen en geduwd richting doel vanuit angst het doel niet te bereiken
	neemt geen rust voordat doel is bereikt op het eigen gestelde niveau		gedreven door angst
	accepteert geen lager niveau		

Figuur 5 (Märting, 2003).

Angstige vermijder	Gedragingen	Gedachten	Gevoelens
	vermijdt het oordeel van anderen	continu afvragen of hij of zijn in staat is het goed te doen	bang om te falen
	verontschuldigt zich al bij voorbaat	ziet het als zijn of haar fout wanneer er iets misgaat	bang om 'door de mand te vallen'
	geeft een negatief beeld van zichzelf af naar anderen	'laat maar liever'	de lat ligt erg hoog voor zichzelf
	zelf keuzes maken is voor hem of haar bijna onmogelijk	uitvergroten van negatieve consequenties	gedreven door angst
	uitstelgedrag		laag zelfbeeld
	uitvergroten van negatieve consequenties		
	Zelfhandicappen (het creëren van handicaps voor zichzelf om daardoor te kunnen indekken tegen een mogelijke mislukking)		

Figuur 6 (Dijk, Dijk & Carson, 2006).

4 De theorie achter de methode

Een kenmerk van de persoonlijkheidseigenschap perfectionisme is dat perfectionisme door de perfectionist zelf als een goede eigenschap wordt beoordeeld. Mensen kunnen voordelen ervaren van hun perfectionisme. Wanneer het lukt om verwachtingen bij te stellen, zich niet volledig vast te bijten in het goed doen om het goed doen en bij aandacht voor details toch ook het doel voor ogen weten te houden, kun je spreken van gezond perfectionisme. Ongezond perfectionisme werkt tegen iemand en hij of zij kent vaak slechts twee opties: geslaagd of mislukt. Hierdoor hebben perfectionisten vaak een gevoel van falen, piekeren ze veel en schamen ze zich altijd wel ergens voor. Het stress-systeem maakt overuren. Een vermoeiende eigenschap die kwetsbaar maakt voor burn-out en depressies. Perfectionisme is een stressbron an sich en is naast een vermoeiende persoonseigenschap ook een hardnekkige persoonseigenschap die moeilijk om te buigen is (Janson & Wevers, 2010). De persoonlijkheid is opgebouwd uit verschillende elementen die onderling samenhangen. Deze bouwstenen van iemands persoonlijkheid zijn onder andere wat hij of zij weet, zijn of haar gedrag, gedachten, gevoelens, behoeften, opvattingen, overtuigingen en attitudes. De wens tot veranderingen die de persoonlijkheid raken zijn moeilijk(er) tot stand te brengen. Maar als zij eenmaal zijn bereikt, zijn ze veelal stevig overgenomen in de persoonlijkheid en zijn dan geïnternaliseerd. Psychosociale verandering kan pas plaatsvinden als er een (tijdelijk) verschil bestaat tussen de huidige toestand en een gewenste toestand. Een situatie waarin iemand zichzelf mag zijn en zich gerespecteerd voelt, biedt het beste uitgangspunt voor verandering en ontplooiing. Een veilig veranderingsklimaat moet worden geschapen om de acceptatie van de verandering te vergemakkelijken (Brinkman, 2013).

Het veranderen van ongezond perfectionisme vereist motivatie. Wanneer iemand wil veranderen is motivatie nodig om aan een veranderingsproces te beginnen, maar ook om daarin dóór te zetten. Motivatie ontstaat bij het zich bewust worden van bijvoorbeeld een probleem. Verandering van ongezond perfectionisme vereist bewustwording van het ongezond perfectionistische gedrag, -gedachten en -gevoelens. Wanneer iemand zijn gedrag, gedachten en gevoelens wil reguleren (veranderen) treedt het proces van zelfregulatie op. Een proces waarbij mensen invloed uitoefenen op hun gedrag, gedachten en gevoelens. Pogingen om het eigen gedrag te veranderen, gedachten uit het hoofd te zetten, het humeur te verbeteren, jezelf aan het werk te zetten zijn voorbeelden van zelfregulatie (Brinkman, 2013). Zelfbewustzijn speelt een belangrijke rol bij zelfregulatie. Zelfbewustzijn doorbreekt onbewust en automatisch gedrag, zodat iemand nadenkt over wat hij of zij doet (Dijsterhuis & Van Knippenberg, 2000). Zelfbewustzijn leidt zelden tot een puur en alleen constateren van een feit. Doorgaans zal er bij de persoon die last heeft van zijn of haar ongezond perfectionisme een evaluatie van de situatie plaatsvinden. Het huidige gedrag, gedachten of gevoelens (vrijwel zonder hier heel bewust over na te denken) wordt vergeleken met de standaard die geactiveerd is. Afhankelijk van de standaard die geactiveerd is, ervaart iemand bepaalde emoties. Grofweg zijn er twee standaarden die geactiveerd kunnen worden; idealen ('ik zou willen') en verplichtingen ('ik zou moeten'). Bij een geactiveerde standaard die aanspraak doet op een ideaal 'ideal self' ervaart iemand doorgaans vooral teleurstelling. Bij de geactiveerde standaard die aanspraak doet op een verplichting 'ought self' ervaart iemand doorgaans vooral angstige gevoelens als er tot de conclusie gekomen wordt dat het huidige gedrag niet aan de standaard voldoet (Higgins, 1996). Het gevolg van een discrepantie tussen de huidige situatie en een geactiveerde standaard is de geneigdheid iets aan de situatie te veranderen.

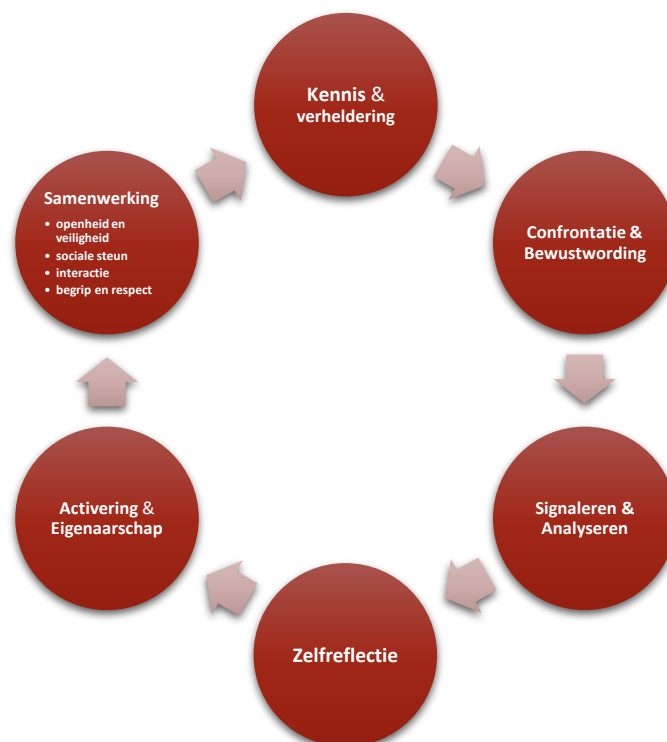
Perfectionisme kan gezien worden als een continuüm waarbij gezond perfectionisme zich aan de ene kant van het continuüm en ongezond perfectionisme aan de ander kant bevindt. Kennis van gezond en ongezond perfectionisme kan bijdragen aan het zelfbewustzijn en een inschatting opleveren van waar het perfectionisme zich op dit continuüm bevindt. Om een probleem op te kunnen lossen of een situatie te verbeteren, te veranderen moet iemand zich bewust worden van het probleem en de risico's die dit probleem met zich meebrengt. Tevens is het bewust worden van zijn of haar macht hierover, en zijn of haar verantwoordelijkheid voor de situatie van belang bij het veranderingsproces. Dit zelfbewustzijn draagt bij aan belangstelling krijgen voor de veranderwens. Er ontstaat een behoefte om meer kennis en informatie te vergaren rondom het onderwerp van de veranderwens. Het bedenken van mogelijke oplossingen verbreden het blikveld en verkleinen 'blinde vlekken'. Het kan helpend zijn met andere ogen naar zichzelf en oude denkpatronen, negatieve ervaringen en de bijbehorende gevoelens te kijken. Belangstelling en meer kennis over zichzelf kunnen bijdragen aan her-etikettering van oude patronen en geeft zicht op de bijbehorende voordelen. Daarbij geven de reacties van anderen meer informatie over het probleem, het gedrag of de situatie waardoor iemand zich meer kan oriënteren op het onderwerp (Brinkman, 2013).

4.1 Wat heeft 'It's got to be perfect' te bieden?

De ontwikkeling van de interventie 'It's got to be perfect' is tot stand gekomen in overleg met de opdrachtgever, naar aanleiding en terugkoppeling van de resultaten van de studie naar factoren van verzuim bij medewerkers van Radar. De interventie-ontwikkelaar is geïnspireerd geraakt door een spel uit de GGZ, het spel 'Een steekje los'. Bij dit spel wordt spelenderwijs het gesprek aangegaan over psychische problematiek en kwaliteit van leven. Het doel van dit spel is bewustwording, in gesprek gaan over kwaliteit van leven rondom diverse levensthema's in een veilige omgeving. Het spel is een idee van Ellen Spanjers. Zij is ervaringsdeskundige en actief in het opzetten, begeleiden van nazorg- en zelfhulpgroepen en het geven van voorlichting (Spanjers, z.d.). 'Een steekje los' heeft gediend als mal voor het bedenken en ontwikkelen van de spelvormen van 'It's got to be perfect'. Er is gebruik gemaakt van wetenschappelijke bronnen waarbij psychosociale kenmerken en aspecten van perfectionisme als leidraad en input hebben gediend bij de verdere uitwerking van het bordspel en content van de vragen- en opdrachtkaarten van 'It's got to be perfect'.

'It's got to be perfect' is een bordspel, is 'Radar-like' en mensgericht. Het spel kan op individueel-, team- en op clusterniveau ingezet worden. Om de acceptatie te bevorderen en herkenbaarheid te vergroten bij medewerkers van Radar sluit het spel naadloos aan. Het kan namelijk makkelijk ingevoegd worden bij andere interventies zoals SLIM en SLOW die Radar hanteert ter deskundigheidsbevordering, teamontwikkeling, bevordering van de kerncompetenties en werkdrukverlaging. Het spel verschaft kennis, vergroot bewustzijn, schept veiligheid en vertrouwen en vergroot onderling begrip waardoor praten over gedrag, gedachten en gevoelens minder bedreigend is voor de spelers van het spel. De opzet van het spel nodigt uit om op een speelse manier tot het 'overwegen' en 'proefnemen' van gedragsverandering vanuit een veilig vertrekpunt. Daarbij bevordert het spel het besef dat perfectionisme beter in balans gehouden kan worden en stappen gemaakt kunnen worden van een ongezonde naar een gezonde vorm van perfectionisme. Het spel is een thematische verdieping op de persoonlijkheidseigenschap perfectionisme en kan gezien worden als een format voor diverse (psychosociale) thema's die aandacht vragen bij medewerkers van Radar en op wens aangevuld of uitgebreid worden.

Het spel 'It's got to be perfect' vergroot **kennis** van de risicofactoren van perfectionisme bij de spelers en kan bijdragen aan **verheldering** en zicht krijgen op inefficiënte gedragspatronen, gedachtegangen en gevoelens. Het spel reikt op een laagdrempelige manier kennis aan rondom de voor- en nadelen van perfectionisme. Deze kennis is tevens van belang voor de spelleiders. Zij kunnen namelijk een belangrijk rol spelen in het herkennen van perfectionistische spelers zodat geadviseerd, doorverwezen en de nodige ondersteuning ingezet kan worden. Het spel kan **confronterend** zijn en nodigt op een speelse manier uit tot **bewustwording** van 'de eigen unieke 'kleur, mogelijkheden en onmogelijkheden rondom perfectionisme bij de spelers van het spel. Een confrontatie met deze persoonlijkheidsfactor die mogelijk ontstaan is vanuit de drijfveer om onbewuste gevoelens van angst, onzekerheid en behoefte aan erkenning te maskeren kan onaangenaam zijn. In gesprek gaan in een veilige omgeving, op een laagdrempelige manier, waardoor perfectionisme bespreekbaar wordt en er wederzijds begrip en respect ontstaat is van cruciaal belang. Daarnaast leren de spelers kenmerken (specifieke gedragingen, gedachten en gevoelens) van perfectionisme bij zichzelf en bij medespelers herkennen en **signaleren**. De spelers worden geconfronteerd met mogelijke risico's en kunnen hierdoor **analyseren** in welke mate perfectionisme en bijbehorende verzuimrisico op henzelf of op andere spelers van toepassing zijn. Bewustwording en **zelfreflectie** maakt dat iemand een eerste aanzet en **eigenaarschap** kan tonen tot het veranderen van inefficiënte en mogelijk ongezonde gedragspatronen, gedachtegangen en gevoelens en hier bewust aandacht aan gaat geven. Tevens versterkt het spel de **samenwerking** tussen medewerkers door middel van het gesprek dat p gang komt. Perfectionisten hebben moeite met het ontvangen van feedback, kunnen dit als kritiek ervaren en de neiging hebben feedback direct op zichzelf te betrekken. Dichtklappen, gekwetst zijn, in de verdediging schieten is hen niet onbekend. Perfectionisten zijn geneigd confrontaties te vermijden, nog harder te gaan rennen, de grenzen nog verder op te rekken wanneer zij aanvoelen wanneer de (eigen)gestelde lat niet bereikt kan worden. Voor teamleden kan het een enorme drempel zijn een perfectionistische collega van feedback te voorzien.



4.2 Serious games

‘Vertel het me en ik zal het vergeten. Laat het me zien en ik zal het onthouden. Laat het me ervaren en ik al het me eigen maken’ (Confucius 551 v.C. - 479 v. C).

Een groot deel van het leven bestaat uit allerlei vaste patronen en rituelen en mensen nemen dagelijks onbewuste beslissingen, zonder erbij na te denken. Een heuristiek, of bias, zijn vuistregels die nodig zijn om het dagelijks leven door te komen bij allerlei beslissingen en beoordelingen. Cognitieve bias is een mentaal energie besparend systeem. Hoe meer drukte of problemen, hoe sneller beslissingen worden genomen op basis van heuristiek denken. Om te zorgen dat er gedragsverandering kan plaatsvinden is het van belang dat iemand door krijgt dat hij of zij veel zaken op de automatische piloot doet. Om van onbewust onbekwaam naar bewust onbekwaam te komen is het spelen van een game, dat in zekere zin lijkt op het eigen proces, een speelse manier om ‘pijnpunten’ bloot te leggen. Hierdoor kan begrip ontstaan en kunnen gedragingen, gedachten en gevoelens vanuit een nieuw perspectief bekeken worden.

Een Serious Game is een spel met een ander doel dan puur vermaak. Het doel is om iets te leren, iets lost te maken of iets in beweging te brengen. Het is een manier om op een effectieve manier iets nieuws te leren of verder te ontwikkelen. Het is voor de meeste mensen daarbij ook gewoon leuk om te doen. Dat element van plezier is bedoeld om te zorgen dat de ervaring meer effect heeft dan een oefening tijdens een meer traditioneel trainingsprogramma (Van der Haak, 2018).

5 Het spel ‘It’s got to be perfect’

Het spel ‘It’s got to be perfect’¹ is een communicatiemiddel om perfectionisme bespreekbaar te maken en kent diverse werkvormen. Alle vraag- en opdrachtkaartjes zijn los te gebruiken (bv. speeddate voor een groep van 100 mensen). Het doel van het spel is spelenderwijs in gesprek gaan over perfectionisme. Het spel bevat acht thema’s: Gezondheid, Hulp, Vrije tijd, Thuis, Relatie, Sociale contacten, Studie en Beroep. Dit zijn allemaal losse themaborden die naar wens (welke en hoeveel) gespeeld kunnen worden. Het is ook mogelijk om alleen met enkele vraag- en opdrachtkaartjes en enkele borden te spelen. Bij elk thema zitten kaartjes die betrekking hebben op het betreffende thema met zes verschillende categorieën: levensvragen, stellingen, foto’s, tekenen of uitbeelden, raad het woord en kennisvragen. Plus kanskaarten. De kracht van het spel is dat het door iedereen gespeeld kan worden, hoe groter de diversiteit in het team, des te groter het effect. Iedereen doet op een gelijkwaardige manier mee, ook de spelleider. Er wordt gepraat mét mensen en niet over mensen. De perfectionist leert om gericht te praten over perfectionisme in plaats van zijn hele levensverhaal te vertellen. Het spel is gebaseerd op gelijkwaardigheid, vertrouwen, openheid en humor. Het spel is praktisch inzetbaar, blijvend toepasbaar, op maat in te zetten, prima overdraagbaar, kan uitgebreid en aangevuld worden en de effecten zijn meetbaar. De methodiek is meer dan een spelletje en omvat een groter doel middels de inzet van ervaringskennis van de spelers. De voordelen van deze methodiek is dat het vernieuwend blijft en het eigenaarschap bij de spelers zelf ligt. Het spel heeft aandacht voor diversiteit en gaat vooroordelen tegen en biedt een veilige ruimte om elkaar ‘aan te spreken’ en feedback te geven en te ontvangen.

¹ Foto’s spel ‘It’s got to be perfect’

5.1 De spelregels

Spelvorm Basis Aantal spelers 2 – 8	
Inhoud van het spel	9 speelborden 6 pionnen 345 opdrachtkaarten 150 fiches 34 kanskaarten 6 instructiekaarten 1 startkaart 1 dobbelsteen (met deze dobbelsteen kun je geen 6 gooien. Als je kans gooit dan kun je naar een kansvakje op alle speelborden. Als je al op een speelbord staat, kun je alleen naar een kansvakje binnen dat themabord) Spelregels en factsheet
Acht thema's / speelborden	Rood Gezondheid Oranje Relatie Geel Sociale contacten Groen Vrije tijd Bruin Thuis Roze Studie en beroep Paars Zingeving Blauw Hulp
Zes categorieën Levensvragen Stellingen Foto's Tekenen of uitbeelden Raad het woord Kennisvragen Kanskaarten	Levensvragen; open vragen die aansluiten bij het thema die uitnodigen om over eigen ervaringen, gedachten of ideeën te vertellen, Stellingen; dit zijn ook vooroordelen, gedachtes of gezegdes die een reactie uitlokken en uitnodigen om met elkaar in gesprek te gaan, Foto's; hierbij kan verteld worden welke gedachtes, herinneringen of associaties iemand met de foto heeft, Tekenen of uitbeelden; in deze categorie mogen de spelers uitkiezen of ze het woord of de zin op het kaartje willen tekenen of uitbeelden, Raad het woord; hierbij staan drie woorden op een kaartje die allemaal te maken hebben met het woord dat de anderen moeten proberen te raden, Kennisvragen; dit zijn meerkeuzevragen waarbij gekozen kan worden uit drie antwoordmogelijkheden, het zijn educatieve vragen met verwijzingen naar de bron, Kanskaarten; hierop staan situaties uit de praktijk, situaties uit het leven gegrepen, zowel positieve als verrassende situaties, maar ook moeilijke situaties, bij de kanskaarten kun je opstokers winnen of verliezen, ook kan het zijn dat je jouw pion moet verplaatsen naar een ander thema.
Startbord: het startbord is het centrale speelbord van het spel. Hier starten alle spelers. Daarnaast is het een bord om 'pas op de plaats' te maken. Als een speler op een themabord staat waar hij of zij zich niet prettig voelt kan er gepast worden. Dan kan teruggekeerd worden naar het startbord en vervolgens weer gestart worden met een eventueel ander themabord en op het moment dat iemand weer wil starten.	

Fiches: als een vraag goed beantwoordt wordt, ontvangt betreffende speler een fiche. Deze heeft dezelfde kleur als het speelbord waarop de vraag beantwoordt is. Bij drie fiches van dezelfde kleur mogen deze ingewisseld worden voor een fiche van een andere kleur.

Vorbereiding	Alle spelers hebben pen en papier Het startbord wordt op tafel gelegd met daarop de startkaart In overleg wordt een keuze gemaakt met welke themaborden het spel gespeeld wordt Het totale spel bevat 8 themaborden, maar het spel kan ook met 5 of 3 themaborden (+startbord) gespeeld worden De spelleider sorteert de opdrachtkaarten op kleur en maakt stapels met de vragen naar beneden gekeerd Ieder speler kiest een pion Bepaal vooraf wanneer het spel eindigt; bv. bij behalen van willekeurige 10 fiches, bij het behalen van elke kleur één fiche (bij drie fiches van dezelfde kleur mag je deze inwisselen voor één voor jou nog ontbrekende kleur) of na 1 uur speeltijd
Spelleider	Beheert de opdrachtkaartjes en de fiches Leest de kaartjes voor van de categorieën: 'kennisvragen' en 'raad het woord' Bewaakt de tijd en begeleidt de groepsgesprekken Speelt zelf mee
Start van het spel: De spelleider begint met de vraag op de startkaart: Waar denk je aan bij 'It's got to be perfect'? Speelbeurt: Het aantal ogen dat gegooid is mag 'gelopen' worden met de pion en begint op het eerste vakje van één van de speelborden dat grenst aan het startbord. Bij kans gaat de speler naar het kansvakje op een willekeurig speelbord. De speler voert de opdracht uit die bij het thema en bij de categorie hoort. Is het vakje bezet, dan mag er een extra stap gezet worden. Passen mag altijd, dan gaat de speler weer terug naar het startbord. Route: Er mag zowel rechtsom als linksom over het speelbord 'gelopen' worden. Echter de eenmaal gekozen routing blijft gehandhaafd. Op een kruising mag van richting veranderd worden, maar niet omkeren. Op de rand van het speelbord mag er 'overgestoken' worden naar een ander themabord. Dit hoeft niet aangrenzend te zijn aan het speelbord dat de speler verlaat.	

Spelvorm individueel of groepsgesprek

Deze vorm kan gebruikt worden om divers thema's bespreekbaar te maken. Bij deze spelvorm worden geen pionnen, dobbelsteen of fiches gebruikt

Vorbereiding	Er worden twee thema's (bv. gezondheid en studie en beroep) gekozen die de spelers bespreekbaar willen maken Tevens worden er twee categorieën (bv. foto's en stellingen) gekozen De spelers spreken van tevoren af hoelang ze willen spelen De gekozen themaborden worden met de achterkant naar boven op tafel gelegd De opdrachtkaarten worden per categorie met de achterkant naar boven gelegd op het speelbord met dezelfde kleur. De eerste speer pakt een kaart, leest de kaart voor of laat de kaart zien en geeft een reactie.
Werkwijze	Optie 1: Vervolgens mag de volgende speler een kaart kiezen Optie 2: De kaart wordt na beantwoording aan iemand anders gegeven en diegene geeft ook een reactie Diegene pakt dan vervolgens een nieuwe kaart en na zijn reactie vervolgens weer aan een andere speler doorgeven Optie 3: Als een speler een reactie heeft gegeven maakt hij dit bespreekbaar en peilt de reactie van de hele groep

5.2 De spelleider

De organisatie Radar, managers en medewerkers zijn in de praktijk dagelijks bezig met teamontwikkeling. De interventie 'It's got to be perfect' doet een beroep op medewerkers van Radar die kunnen fungeren als spelleider. Een spelleider is iemand die de workshop 'It's got to be perfect' heeft gevolgd. Dit kunnen de loopbaancoaches, gedragsdeskundigen, managers, medewerkers met aandachts-functies of team-overkoepelende taken: zoals (senior) gespecialiseerde begeleiders of intervisiegespreksleiders zijn. Na het volgen van de workshop 'It's got to be perfect' kunnen zij als spelleider het spel aanbieden tijdens individuele coachsessies, tijdens SLOW in teamverband of tijdens een themabijeenkomst cluster breed. Natuurlijk kan het spel op elk moment, op maat, op aanvraag aangeboden worden. De spelleiders zijn open over hun eigen ervaringen en zetten dat op een deskundige manier in, wat zorgt voor wederzijdse deskundigheidsbevordering en gelijkwaardigheid. Van de spelleider wordt verwacht dat hij of zij over zijn of haar eigen ervaringen verteld. Mensen worden zich bewust van hun eigen gedrag en hoe men vaak handelt en denkt vanuit eigen beeldvorming en vooroordeel. Doordat de spelleider op een speelse en creatieve manier het onderwerp perfectionisme aankaart, worden spelers geïnspireerd en praten makkelijker en open over eigen ervaringen en beleving.

Het spel is toepasbaar is van medewerker tot directeur. De laagdrempelige en speelse aanpak creëert een veilige situatie om dilemma's en ervaringen bespreekbaar te maken. De spelleider:

- heeft de workshop 'It's got to be perfect' gevolgd
- kan goed luisteren en analyseren
- is bekend met motiverende gespreksvoering
- is bekend met oplossingsgericht werken
- is open en betrouwbaar zijn: openheid van communiceren
- heeft goede contactuele eigenschappen
- kan procesmatig werken
- kan helder en enthousiast communiceren
- draagt de identiteit, visie en werkwijze van Radar uit
- heeft weet van bestaande interventies en (verzuim)procedures rondom deskundigheidsbevordering en kwaliteitssysteem van Radar
- kan flexibel inspelen op onverwachte situaties
- handelt professioneel
- weet wanneer er doorverwezen moet worden

5.3 De begroting

Het spel 'It's got to be perfect' is ontwikkeld naar aanleiding van de resultaten van een studie naar persoonlijkheidsfactoren in relatie tot verzuim bij medewerkers van Radar. Een grote groep medewerkers noemt zichzelf perfectionistisch. Het spel biedt diverse mogelijkheden voor medewerkers om met elkaar het gesprek aan te gaan over perfectionisme. De spelmethode en de materialen van het spel kunnen tevens benut worden om andere thema's die voor Radar interessant zijn bespreekbaar te maken met en door medewerkers van Radar. Hiervoor kan een nieuwe set kaarten ontwikkeld worden die vervolgens op dezelfde wijze gebruikt kunnen worden. Dergelijke uitbreidingsset kan geheel op maat en naar wens ontwikkeld worden.

Kosten

- | | |
|--------------------------------|----------------------|
| - Ontwikkelen van het demospel | geen kosten |
| - Printkosten demospel | € 162,38 (incl. btw) |

Productie en ontwerp i.s.m. marketing en communicatieafdeling Radar

- | | |
|----------------------------|-------------------------------|
| - Grafisch ontwerp spel | ca. 40 uur à € 45 (excl. btw) |
| - Ontwerp dozen | |
| - Ontwerp ca. 450 kaartjes | |
| - Ontwerp speelborden | |
| - Speltoebehoren | |

<i>Doorontwikkeling demospel en implementatie van de interventie</i>	<i>uurloon Martine 4 uur/week</i>
--	-----------------------------------

<i>Opleiden spelleiders i.s.m. Martine en loopbaancoaches</i>	<i>uurloon loopbaancoaches</i>
---	--------------------------------

<i>Tijdsinvestering</i>	<i>1 ochtend per groep van 8 spelleiders</i>
-------------------------	--

<i>Uitvoering</i>	<i>tijdsinvestering geïntegreerd in SLOW en loopbaancoaching</i>
-------------------	--

6 Het plan van aanpak

De interventie 'It's got to be perfect' is gepresenteerd² en vervolgens is het spel gedemonstreerd aan een selecte groep van 7 personen. De interventie ontwikkelaar zal de rol van spelleider tijdens de demonstratie aannemen. Aan de deelnemers is toestemming gevraagd om de demonstratie te filmen. Link naar een compilatie van de film van de presentatie en demonstratie van de interventie 'It's got to be perfect':

<https://fontys-nl.mediasite.com/Mediasite/Play/ed147486f20b4b8eae8285ce72b0e42c1d>

De samenstelling van de groep bestond uit medewerkers van Radar met diverse functies (Hr adviseur, loopbaancoach, manager, begeleider, verzuimcoördinator, specialist leren en ontwikkelen) en waren *niet* geselecteerd op de eigenschap perfectionisme. De presentatie bestond uit een PowerPointpresentatie³; de aanleiding (de onderzoeksresultaten), de totstandkoming en uiteenzetting van de interventie. Middels de PowerPointpresentatie en een Factsheet perfectionisme⁴ werden de persoonlijkheidsfactor perfectionisme en bijbehorende risicofactoren verder toegelicht. Vervolgens is het spel gedemonstreerd. De demonstratie bestond uit een korte introductie van de spelregels en gezamenlijk het spel spelen en nader toelichten. Aan het einde van de presentatie en demonstratie is aan de deelnemers gevraagd een evaluatieformulier⁵ in te vullen. Deze evaluatie is meegenomen in het uiteindelijke plan van aanpak. Na de demonstratie werd duidelijk dat het demospel alvorens het in productie genomen wordt een aantal maal gespeeld moet worden met diverse teams of groepjes medewerkers. Hierna zullen er 'kinderziektes' en eventuele aanpassingen verwerkt worden zowel op inhoud als op uitvoering.

6.1 De evaluatie naar aanleiding van de demonstratie

De eerste twee vragen op evaluatieformulier; 'Wat is je algemene indruk van de interventie?' en 'Denk je dat de interventie door Radar ingezet moet worden?' zijn zonder uitzondering door alle 7 de deelnemers met 'Zeer goed' en 'Zeer zeker' beantwoord. Tevens zijn een aantal vragen (zonder uitzondering) met 'absoluut mee eens' beantwoord. Hieruit blijkt dat de interventie;

- bij Radar qua stijl past,
- past bij de huidige aanpak en de huidige interventies van Radar,
- een aanvulling is op het huidige verzuimbeleid,
- geschikt is voor teams,
- aansluit qua inhoud bij medewerkers van Radar,
- aansluit bij de deskundigheidsbevordering van medewerkers van Radar,
- aansluit bij bewustwording van verzuimrisico's bij medewerkers van Radar,
- haalbaar en uitvoerbaar is,
- actueel is,
- zinvol is,
- vernieuwend is,
- toegankelijk is.

² Bijlage: Planning Workshop 'It's got to be perfect'

³ Bijlage: PowerPointpresentatie

⁴ Bijlage: Factsheet Perfectionisme

⁵ Bijlage: Evaluatieformulier

Vier van de deelnemers geven aan dat het spelspelen met een team een behoorlijke tijdsinvestering is. Echter noemen zij alle vier dat het een waardevolle (tijds)investering is dat tijdsinvestering nu eenmaal samengaat met verzuimpreventie, loopbaancoaching en teamontwikkeling. Specifiek wordt benoemd dat het juist deze tijdsinvestering is die medewerkers waarderen en zich hierdoor gehoord en gewaardeerd voelen. Tijdens het spelen van spel bleek dat alle deelnemers het leuk vonden de vragenkaartjes te beantwoorden en het als prettig ervoeren dat zij hun associaties, ervaringen of mening ten aanzien van een foto of stelling konden geven. Drie deelnemers scoren 'eigenlijk wel mee eens' bij de vraag 'is de interventie oplossingsgericht'. De overige vijf waren het hier 'absoluut mee eens'.

Een aantal praktische zaken vallen tijdens de demonstratie al op. Het blijkt dat het spel wat klein is en zeker wanneer het in een grotere groep gespeeld wordt, is een groter formaat overzichtelijker. Daarbij lijkt een strikte norm van 6 spelers niet direct nodig. Het is echter wel van belang dat iedereen meermaals aan de beurt komt. Waarschijnlijk is een groep van 8 spelers inclus de spelleider ook prima te doen. De routes zijn misschien wel 'te druk' en het is logischer wanneer zij al vanaf het startbord aangeduid zijn.

Tips die genoemd zijn;

"Grotere kaarten en groter lettertype",

"PowerPoint tevens inzetten als inleiding voordat het spel gespeeld wordt",

"Spel toevoegen aan meetinstrument 'ACT' bij individuele coaching zodat drijfveren meer zichtbaar worden en meer diepgang hierdoor verkregen kan worden",

"Kenmerken perfectionisme door medewerkers zelf laten 'aanvinken', alvorens het spel gespeeld wordt",

"Spelleiders moeten weten wanneer ze 'nazorg' moeten bieden en/of moeten doorverwijzen".

Tops die genoemd zijn;

"Super creatief!",

"Mooi spel dat je op andere gebieden kunt uitbreiden of kunt aanpassen",

"Toegankelijk spel, je gaat vanzelf meedoen",

"Iedereen kan zelf bepalen wat hij wel/niet wil delen met anderen",

"Veel ruimte om naar eigen inzicht aan te vullen"

"Presentatie, uitleg spel, meenemen van deelnemers, uitvoering; allemaal TOP"

"Het is leuk om te doen en waardevol voor de organisatie"

"Goede manier om als team het gesprek aan te gaan",

"Uitleg was niet te lang, het begon lekker snel"

"Inchecken is goed, maar niet te lang laten duren"

"Naam is leuk, zo laten"

"'Uit de knoop' is ook een leuke naam".

6.2 Het plan

Naar aanleiding van de presentatie en demonstratie heeft, de dag erna, een gesprek met Evi Steinbusch (Manager Hrm) en Astrid Brouwers (Hr adviseur) en mijzelf plaatsgevonden. Zij zijn akkoord met de implementatie van 'It's got to be perfect' binnen Radar. Ik krijg een contractuitbreiding van 4 uur/per week om het spel 'It's got to be perfect' verder te ontwikkelen, te produceren en te implementeren binnen Radar en mijn naam komt op het spel te staan.

De voorbereiding bestaat uit een aantal stappen en als eerste zal het demo-spel een aantal keer gespeeld worden met diverse groepen. De feedback die hieruit voortkomt zal meegenomen worden in het definitieve ontwerp en content van het spel. Ik (de interventie-ontwikkelaar) zal het plan van aanpak bewaken en de regie nemen over de vervolgstappen die genomen moeten worden om het spel verder te produceren en te implementeren. De voorbereiding bestaat uit:

- Pilots draaien / het spel spelen met managers, loopbaancoach en hr-adviseurs, medewerkers,
- Ontwerp en content bijstellen / aanpassen,
- Productie van het spel in overleg met marketing en communicatie afdeling van Radar,
- Het spel spelen met directie,
- Inleiding (PowerPoint / film / zelftest) en afsluiting (nazorg) rondom spel door ontwikkelen,
- De onderzoeksresultaten, het spel onder de aandacht brengen bij medewerkers van Radar en introduceren middels Intranet, briefing managers, invoegen SLOW en loopbaancoaching,
- Spelleiders opleiden,

In principe kan iedereen spelleider worden. De spelleider neemt een belangrijke rol in. Hij of zij signaleert, bewaakt de tijd en veiligheid, begeleidt de groepsgesprekken en speelt zelf mee. Nadat een workshop gevolgd is en de spelinstructies zijn ontvangen, komt het spel in zijn of haar bezit en kan hij of zij de rol van spelleider op zich nemen. De spel-ontwikkelaar zal de spelleiders opleiden. Het is voor de hand liggend dat de loopbaancoaches van Radar de rol van spelleider als eerste op zich pakken. Zij kunnen het spel met medewerkers van Radar zowel individueel als in teamverband 'spelen'. Tevens zullen in overleg andere medewerkers van Radar opgeleid worden als spelleider. Tijdens de tweede fase, de uitvoering zal het spel op advies van een loopbaancoach of manager aangeboden worden aan medewerkers, integrale teams of door middel van een voorlichtingsbijeenkomst aan een heel cluster. Het spel omvat diverse spelvarianten en een opbouw die naar wens, op maat, op diverse wijzen en gedeeltelijk ingezet kan worden. Bij het spel is naast de spelregels een factsheet toegevoegd waarop de belangrijkste feiten rondom gedragskenmerken, gevoelens en gedachtegangen van perfectionisme staan. Elke speler krijgt een factsheet na deelname aangereikt. Hierop staan naast kenmerken van gezond en ongezond perfectionisme advies, eventuele vervolgstappen en contactgegevens voor medewerkers die 'nazorg' behoeven. Doordat het spel aangepast of uitgebreid kan worden met diverse thema's zoals; werkdruk, vitaliteit, gezonde leefstijl, werk-privé balans die een risicofactor vormen voor verzuim, blijft het spel actueel en passend bij het verzuimbeleid dat Radar voert. Hierdoor kan herhaling een nieuwe ervaring bij medewerkers van Radar opleveren. Om bewustwording van risicofactoren rondom bij medewerkers van Radar blijvend onder de aandacht te houden is herhaling van belang. Na het spelen van het spel nodigt de spelleider het team of de groep medewerkers uit voor een herhaling. Na ca. 3 maanden wordt het spel nogmaals gespeeld.

Vorbereidingsfase: juni t/m september 2019

Wat	Wie	Wanneer
Stap 1		Tijdsplanning
Presentatie interventie en Demonstratie van de selvorm 'It's got to be perfect'	Voor wie: Hr adviseurs, specialist leren/ontwikkelen, verzuimcoördinator, loopbaancoaches, managers, medewerkers primaire zorg Door wie: Martine	05 juni 2019
Stap 2		
Pilots draaien met diverse 'speelgroepen'	Voor wie: Hr adviseurs, managers, loopbaancoaches, medewerkers, teams Door wie: Martine	Juni – augustus 2019
Stap 3		
Aanvullen en bijstellen ontwerp speelborden en content van de vragen en opdrachten Ontwerpen intro (Powerpoint) en afsluiting (Factsheet)	Door wie: loopbaancoaches, Martine	augustus – september 2019
Stap 4		
Productie van het spel in huisstijl Radar	Door wie: afdeling Hrm en afdeling marketing en communicatie, Martine	September – oktober 2019
Stap 5		
Het spel demonstreren en spelen met de directie	Voor wie: directie Door wie: Martine	Oktober 2019
Optie		
Mogelijkheden onderzoeken voor een online spel en implementatie in SLiM	Door wie: specialist en afdeling leren en ontwikkelen, Martine	September – oktober 2019
Stap 6		
Totaal 8 spelleaders (3 loopbaancoaches, Martine en 3 á 4 personen) Werven, selecteren en opleiden van 7 á 8 spelleaders, loopbaancoaches	Voor wie: loopbaancoaches en 3 á 4 nader te bepalen medewerkers Door wie: Martine	September - oktober 2019
Stap 7		
Artikel 'It's got to be perfect' Intranet: resultaten onderzoek en aankondiging van het spel, bevindingen directie, Briefing aan managers mogelijkheden 'It got to be perfect' en aanvragen procedure	Voor wie: alle medewerkers van Radar en managers Door wie: afdeling Hrm, afdeling marketing en communicatie, Martine	September - oktober 2019

Uitvoeringsfase: november 2019 tot december 2020

Wat	Wie	Wanneer
Stap 8-1		Tijdsplanning
Mogelijkheid 1: Teamontwikkeling Spelvorm wordt ingevoegd tijdens het team-ontwikkeltraject SLOW of andere vorm van teamontwikkeling of intervisiebijeenkomst	Voor wie: teams Door wie: loopbaancoaches, spelleiders, Martine	November 2019 – nader te bepalen De duur van de implementatie van het spel is afhankelijk van de ‘aanvraag’ van managers en teams. Er zijn echter ca. 50 integrale teams waardoor de looptijd minimaal 1 jaar zal duren.
Stap 8-2		
Mogelijkheid 2: Individuele loopbaanbegeleiding Spelvorm wordt gebruikt tijdens individuele coachgesprekken met medewerkers van Radar waarbij ongezond perfectionisme een rol speelt	Voor wie: medewerkers Door wie: loopbaancoaches	November 2019 – doorlopend
Stap 8-3		
Mogelijkheid 3: Clusterniveau thema bijeenkomst Spelvorm wordt gebruikt tijdens een thema bijeenkomst rondom perfectionisme op clusterniveau	Voor wie: medewerkers Door wie: loopbaancoaches, spelleiders, Martine	Nader te bepalen

Evaluatie en borgingsfase: maart 2020 tot mei 2020

Wat	Wie	Wanneer
Stap 9		Tijdsplanning
Evaluatie van de drie mogelijkheden van 'It's got to be perfect'	Door wie: afdeling Hrm, loopbaancoaches, spelleiders, verzuimcoördinator, Martine	Maart 2020
Stap 10		
Aanvullen en aanpassen content naar actuele thema's op het gebied van verzuimmanagement Herhaling van stappen 3, 4, 7, 8	Door wie: loopbaancoaches, Martine	Maart – april 2020
Stap 11		
Productie van uitbreiding van het spel in huisstijl Radar	Door wie: afdeling Hrm en afdeling marketing en communicatie, Martine	April – mei 2020
Stap 12		
Uitbreiding van het spel aanbieden aan spelleiders	Voor wie: spelleiders Door wie: Martine	Mei 2020
Stap 13-1		
Herhaling Op aanvraag, naar eigen inzicht en advies bieden de spelleiders, na ca. 3 maanden met hetzelfde team of dezelfde medewerkers, het originele spel aan	Voor wie: medewerkers Door wie: loopbaancoaches, spelleiders, Martine	Afhankelijk van speeldata
Stap 13-2		
Aanbieden van spel 2.0 Op aanvraag, naar eigen inzicht en advies bieden de spelleiders het spel 2.0 met de hernieuwde content aan	Voor wie; medewerkers Door wie: loopbaancoaches, spelleiders, Martine	Vanaf mei 2020 – ...

Afhankelijk van het effect, de behoefte en naar aanleiding van de ervaringen van de verzuimcoördinator, loopbaancoaches, spelleiders kan doorontwikkeling blijven plaatsvinden en kan de spelmethode blijvend aangepast en uitgebreid worden. Bovenstaande stappen kunnen dan cyclisch herhaald worden.

Veranderingen en huidige eisen die het werken in de gehandicaptensector met zich meebrengen, maakt dat werkgevers doorgaans blij zijn met flexibele, zelfredzame en prestatiegerichte medewerkers. Voor mensen die perfectionistisch zijn, kan dit een trigger voor ongezond perfectionisme zijn. Dit omdat zij graag aan het ideale beeld willen voldoen. In een prestatiegerichte omgeving kan gezond perfectionisme doorschieten naar een ongezonde vorm van perfectionisme. Een valkuil van prestatiegerichte, perfectionistische mensen is dat zij veeleisend zijn ten aanzien van zichzelf en anderen en zichzelf uitputten. Dit kan op de langere termijn leiden tot gezondheidsklachten met verzuim tot gevolg. Een hoog verzuim is voor iedereen onwenselijk. Het brengt hoge kosten met zich mee, verstoort het werkritme en de continuïteit in teams en daarmee de professionaliteit. Verzuim vergroot de werkdruk en kan de kwaliteit van zorg voor cliënten ondermijnen.

Tijdens diverse gesprekken met mijn afstudeerbegeleider Astrid en verzuimcoördinator Frank werd duidelijk dat zij een product wensten. Iets met 'handen en voeten', maar wel passend binnen Radar en het huidige verzuimbeleid en interventies. Ik heb vorig jaar stage gelopen bij de loopbaancoaches van Radar en heb meegewerkt aan teamontwikkeling, SLOW-trajecten, van diverse integrale teams uit cluster Maastricht, Heuvelland en Kerkrade. Daarbij ben ik intervisiegespreksleider en begeleid ik negen intervisiegroepen binnen cluster Kerkrade en Brunssum en werk ik als Senior gespecialiseerd begeleider binnen cluster Landgraaf voor Radar. Hierdoor heb ik veel input gekregen en een beeld van wat speelt, leeft en nodig kan zijn op de werkvloer binnen diverse integrale teams. Het ontwerp van de interventie 'It's got to be perfect' is gebaseerd op het idee dat veranderen van gedrag en/of beleving vooral ook leuk moet zijn en niet als extra werkbelasting moet voelen voor medewerkers van Radar. Zij hebben vaak onregelmatige werktijden en extra taken. Het tijd nemen voor elkaar in een team is er vaak niet bij. SLOW en intervisie zijn momenten waarbij teamleden tijd krijgen en nemen om met elkaar bezig te zijn en er naar elkaar geluisterd wordt. Het spel 'It's got to be perfect' is een instrument dat verdieping kan aanbrengen tijdens dergelijke momenten en uitnodigt uit het gesprek op een gerichte manier, en met meer focus, met elkaar aan te gaan.

Het ontwikkelen van de interventie 'It's got to be perfect' en met name het spel is begonnen met veel lezen over perfectionisme en bijbehorende behandelmogelijkheden. Ongezond perfectionisme kent een scala aan onderliggende drijfveren en kenmerken. Als eerste is 'bewustwording' een belangrijke stap. De Rationeel-Emotieve Therapie (RET), maar ook de Transactionele Analyse (TA) waar ik vorig jaar een training voor schreef, bieden input en handvatten om onderliggende gedachten en overtuigingen aan te kaarten. De wens om deze materie op een eenvoudige, laagdrempelige manier aan te bieden aan medewerkers van Radar die perfectionistisch zijn heeft geleid tot het idee om een spel te ontwikkelen. Een spelvorm, die aansluit bij de bestaande interventies van Radar en medewerkers met elkaar laat praten over gedragspatronen, gedachtegangen en gevoelens die mogelijk inefficiënt zijn en misschien wel een risico voor verzuim vormen. Een spelvorm die als het ware zelfhulp bij medewerkers van Radar kan ondersteunen. Dit idee heeft geleid tot een uitgebreide zoektocht naar bestaande spelvormen die gedragsverandering stimuleren.

Zelfbesef van ongezond perfectionisme, van inefficiënte gedragingen, gedachten en emoties heeft waarschijnlijk een grotere impact dan wanneer er een advies aangedragen wordt door iemand anders. Zeker de vicieuze cirkel van ongezond perfectionisme, maakt het ingewikkeld voor perfectionisten om deze persoonlijkheidseigenschap te veranderen. Perfectionistische mensen hebben baat bij hun perfectionisme, het biedt hen aanzien, houvast, controle of een uitvlucht; een coping strategie. Ongezond perfectionisme belemmert het efficiënt omgaan met (werk)stress en daarbij wordt feedback van omstanders als bedreigend en aanvallend ervaren. Belangrijk bij het aankaarten van ongezond perfectionisme is gelijkwaardigheid, vertrouwen en openheid. Op een laagdrempelige manier en een speelse aanpak een veilige sfeer creëren waarbinnen dilemma's en ervaringen bespreekbaar gemaakt kunnen worden. Tijdens het spelen van een spel, dat linkt aan eigen processen, ervaringen en herkenbaar is voor de spelers, worden op een speelse manier 'pijnpunten' blootgelegd. Een spel is hierdoor een confronterend communicatiemiddel dat de spelers een spiegel voorhoudt. Door hier samen over te praten en ervaringen te delen kan men gaan analyseren wat wel en wat niet efficiënt is.

Uiteindelijk ben ik geïnspireerd geraakt door een spel dat binnen de GGZ wordt gebruikt voor mensen met psychische problematiek. Het spel 'Een steekje los' is een middel om mensen met elkaar in gesprek te laten gaan over psychische gezondheid en kwaliteit van leven. Taboerijke onderwerpen worden door middel van het spel op een laagdrempelige manier bespreekbaar gemaakt. Ik heb het spel 'en steekje los' als uitgangspunt genomen voor het spel 'It's got to be perfect'. De content (de vragen- en opdrachtkaartjes) van 'It's got to be perfect' is geheel van eigen hand. Vanuit diverse artikels, wetenschappelijk onderzoek en boeken rondom perfectionisme zijn de vragen met zorg samengesteld en is getracht onderliggende gedragingen, gedachten, emoties op diverse manieren te bevragen, uit te dagen en / of uit te leggen. Ik heb gebruik gemaakt van de theorie en kennis over perfectionisme opgedaan tijdens de onderzoeksfase van de studie naar factoren van verzuim bij medewerkers van Radar en deze verwerkt in de vragen en opdrachten. De foto's die ik gebruikt heb voor het ontwikkelen van het spel zijn allemaal uit het archief van mijn vriend Rob, die fotograaf van dagblad 'De Limburger' is. Ik heb diverse vragen en opdrachten een aantal keer aangepast en aan mensen uit mijn privékring voorgelegd. Soms was het moeilijk om naast perfectionisme tevens rekening te houden met de acht thema's van het spel. Toch gaf dit ook mogelijkheden om het spel vanuit een breder perspectief te ontwikkelen, zodat het interessant is voor een grotere groep medewerkers. Voor mensen die zich in eerste instantie niet herkennen in perfectionisme is het toch een leuk spel. De risicofactoren die bevraagd, uitgedaagd, omschreven worden in het spel nodigen in principe iedereen uit tot nadenken over het eigen gedrag, de eigen gedachten en emoties. Het spel dient als communicatiemiddel en ondersteunt de spelers het gesprek met elkaar aan te gaan rondom zaken die normaliter niet zo voor de hand liggen. Het spel biedt altijd de mogelijkheid om te 'passen' waardoor een speler de keuze kan maken een vraag niet te beantwoorden. Het spel nodigt uit tot luisteren naar elkaar en zicht krijgen op persoonlijke maar ook op andermans patronen in gedrag en gedachten. Op een speelse en humoristische manier spelend leren van, en met elkaar. Het spel begint met een ronde 'inchecken'. Elke speler krijgt van de spelleider een 'startkaartje' met de vraag; Waar denk je aan bij 'It's got to be perfect'? De spelleider speelt een belangrijke rol tijdens het spel en deelt zijn eigen ervaring of gedachte met de groep. Hij of zij vraagt de spelers om beurten te vertellen hoe zij perfectionisme ervaren. De spelleider heeft een signalerende functie, bewaakt de sfeer en geeft op professionele wijze instructies en sturing. Hij of zij weet wanneer doorverwijzen of 'stoppen' aan de orde zijn.

Het geïnspireerd raken, het ontwikkelen en maken van deze interventie en met name het maken van het spel is een zeer arbeidsintensief en ontzettend leuk traject geweest. Naast het 'knutselen' op de computer en het schuiven, knippen en plakken met vormen, vakjes en kleuren heb ik vooral veel plezier beleefd aan het maken van de opdrachtkaartjes. Het bedenken van stellingen, kennisvragen, woordsynoniemen en openvraagstellingen die niet al te voor de hand liggen, niet te makkelijk zijn, niet te moeilijk zijn, uitdagen, maar ook tot bewustwording aanzetten, was niet altijd even makkelijk. Het voelde alsof ik achterstevoren moest denken. Ik ben er dan ook erg trots op dat het spel 'It's got to be perfect' echt gebruikt gaat worden door Radar.

8 De literatuurlijst

- Baarda, B., Van Dijkum, V., & De Goede, M. (2014). *Basisboek Statistiek met SPSS* (5e ed.). Groningen/Houten, Nederland: Noordhoff.
- Brinkman, J. H. M. (2013). *Voor de verandering: een praktische inleiding in de agogische theorie* (5e ed.). Groningen / Houten, Nederland: Noordhoff Uitgevers.
- Dijksterhuis, A., & Van Knippenberg, A. (2000). Behavioral Indecision: Effects of Self-Focus on Automatic Behavior. *Social Cognition*, 18(1), 55–74.
<https://doi.org/10.1521/soco.2000.18.1.55>
- Flett, G. L., & Hewitt, P. L. (2002). Perfectionism and maladjustment: An overview of theoretical, definitional, and treatment issues. *Perfectionism: Theory, research, and treatment.*, 5–31.
<https://doi.org/10.1037/10458-001>
- Frost, R. O., Marten, P., Lahart, C., & Rosenblate, R. (1990). The dimensions of perfectionism. *Cognitive Therapy and Research*, 14(5), 449–468. <https://doi.org/10.1007/bf01172967>
- Higgins, T. (1996). Knowledge activation: Accessibility, applicability, and salience. In T. Higgins, & A. W. Kruglanski (Reds.), *Handbook of Basic principles* (pp. 133–168). Geraadpleegd op 20 april 2019, van https://www.researchgate.net/publication/232462113_Knowledge_activation_Accessibility_applicability_and_salience
- Janson, S., & Wevers, S. (2010). *Minder perfect meer effect: Omgaan met perfectionisme op het werk*. Amsterdam: Pearson Benelux B.V.
- Jellema, M. (2011). Perfectionisme in opleidingssupervisie. *Supervisie en Coaching*, 2011(3), 122–137. Geraadpleegd op 18 april 2019, van <https://www.lvsc.eu/sites/lvsc/files/content/Artikel%20supervisie%20MJellema%5B1%5D.pdf>
- Kooreman, A. (2010). *Het psychologisch rapport: van sluitpost tot visitekaartje* (4e ed.). Amsterdam, Nederland: Pearson Education Benelux.
- Märting, D. (2003). *Goed is beter dan perfect*. Amsterdam, Nederland: Ten Have.

Nieuwenbroek, A. Q. A., & Ruigrok, J. (2004). *Overwin je faalangst / druk 2*. Amsterdam, Nederland: Ten Have.

Radar (Red.). (2016) *Beleidsstuk deskundigheidsbevordering medewerkers radar 2016*, Nederland: Radar.

Radar (Red.). (2019). *Managementrapportage 2018*. Maastricht, Nederland: Radar.

Ruijven, J. (2018). Jaarcijfers in gehandicaptenzorg veren op, krapte op de arbeidsmarkt gaat knellen. Geraadpleegd op 03 april 2018, van <https://www.vgn.nl/artikel/26944>

Schreurs, P., Van de Willige, G., Brosschot, J., Tellegen, B., & Graus, G. (1993). *De Utrechtse Coping Lijst*. Amsterdam, Nederland: Pearson Education Benelux.

Spanjers, E. (z.d.). De Bagagedrager | Ellen Spanjers. Geraadpleegd op 1 maart 2019, van <https://ellenspanjers.nl/tag/de-bagagedrager/>

Van der Haak, P. (2018). *Gedragsverandering en het geheim van seroious games*. Geraadpleegd op 20 april 2019, van https://jumpseriousgames.nl/wp-content/uploads/eBook-Gedragsverandering-en-het-geheim-van-Serious-Gaming_v01.pdf

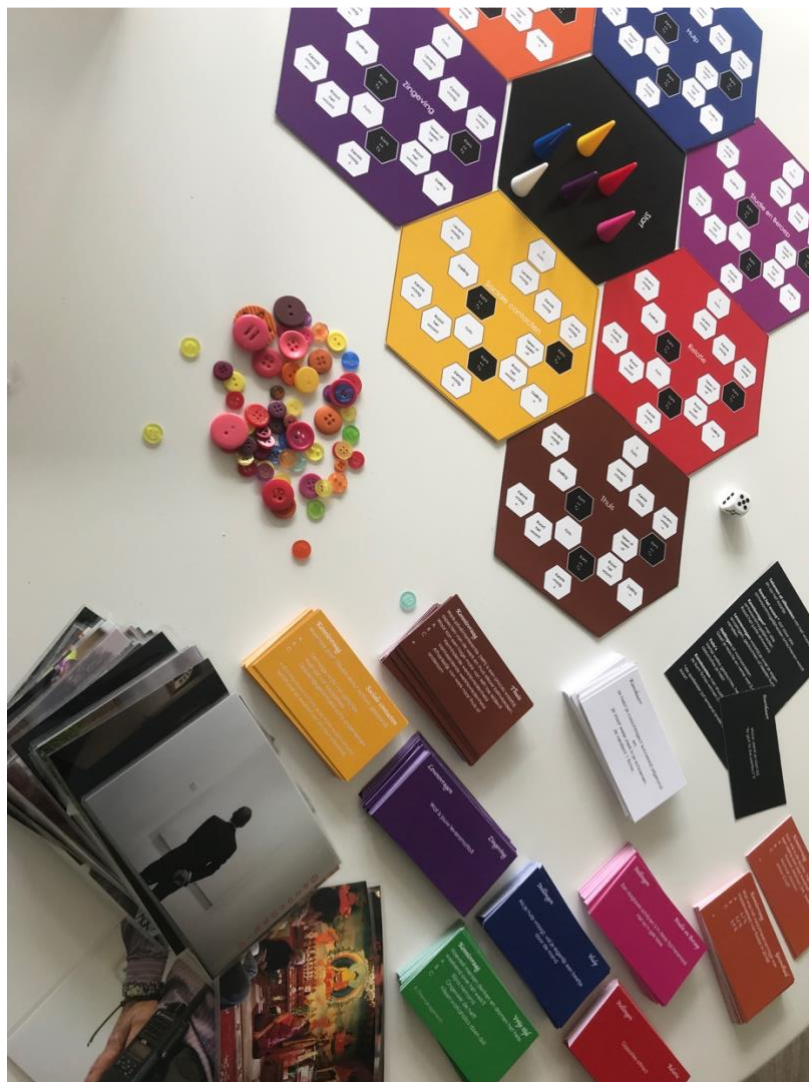
Van Dijk, B., Van Dijk, A., & Carson, R. (2006). *De mythe van perfectionisme*. Zaltbommel, Nederland: Thema.

Zöllner, U. (2001). *De kunst om niet perfect te zijn* (4e ed.). Amsterdam, Nederland: Ten Have.



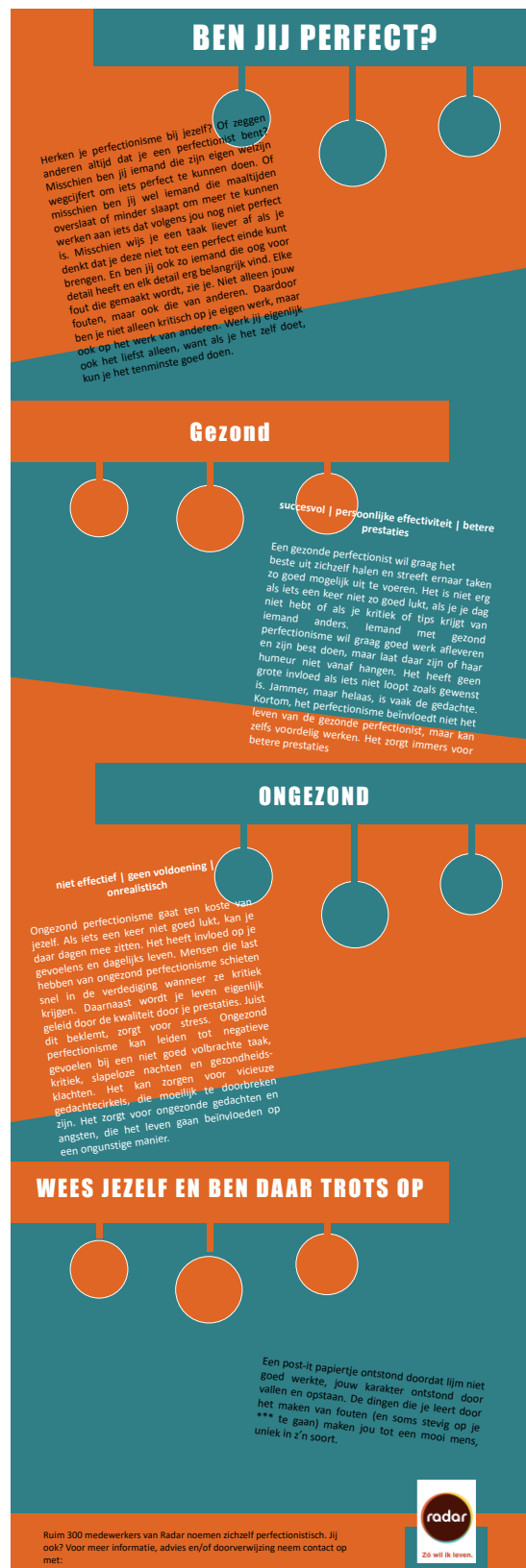








Workshop 'It's got to be perfect'	
Waar: <i>Benodigheden</i>	Randwycksingelsingel 35 Maastricht Vergaderruimte Oost Woensdag 05 juni 2019 11:00 – 12:30 uur <i>Versturen van uitnodigingen</i> <i>Reserveren van vergaderruimte vanaf 10:00 uur</i> <i>Smartbord</i> <i>Tafel en stoelen</i> <i>Koffie en thee</i> <i>Opname apparatuur</i>
Door:	Martine Fredrix Interventie-ontwikkelaar 'It's got to be perfect'
Voor:	De interventie wordt gedemonstreerd voor een selecte groep medewerkers van Radar (7 personen) De groep vertegenwoordigt diverse lagen uit de organisatiestructuur van Radar bestaande uit: Hr adviseur, specialist leren en ontwikkelen, Hr manager, clustermanager, verzuimcoördinator, loopbaancoach en medewerker primaire zorg van Radar
PowerPoint presentatie: 10 minuten <i>Benodigheden</i>	De demonstratie start met PowerPointpresentatie die uit drie delen bestaat: 1. Korte uiteenzetting van de bevonden resultaten van de studie naar factoren van verzuim bij medewerkers van Radar 2. Factoren van gezond en ongezond perfectionisme worden besproken en de factsheet wordt uitgedeeld 3. Opbouw en het uitrollen van de interventie en de drie mogelijkheden van uitvoering d.m.v. spelvormen <i>Powerpointpresentatie (resultaten studie – perfectionisme – spelvarianten)</i> <i>Factsheet 7x</i> <i>Hand-out van de PowerPoint presentatie 7x</i> <i>USB-stick PP</i>
Introductie spelvormen: 10 minuten <i>Benodigheden</i>	<i>Bordspel</i> <i>Speelkaarten</i> <i>Spelregels</i>
Spelen van het bordspel: 60 minuten <i>Benodigheden</i>	<i>Bordspel</i> <i>Speelkaarten</i> <i>Spelregels</i>
Evaluatie: 10 minuten <i>Benodigheden</i>	<i>Evaluatieformulieren 7x</i>



It's got to be perfect...

een praktisch gerichte interventie

De onderzoeksresultaten

79 %

- + Bijna 300 medewerkers van Radar scoren hoog op de persoonlijkheidseigenschap perfectionisme
- + Geen relatie met verzuim in deze studie, maar...
- + Wel een relatie van een passief reactiepatroon met verzuim en met perfectionisme
- + Overeenkomsten met de verzuim-analyse van Frank
- + Perfectionisme in de literatuur gelinkt aan burn-out, depressie en compulsief gedrag

Sven Kramer

Tijdens de Olympische Spelen in Zuid Korea van 2018 werd Sven Kramer zesde op de tien kilometer schaatsen, terwijl hijzelf en veel anderen hadden gerekend op een overwinning. Zijn coach Jac Orle zei daarover in een interview: 'Moet je luisteren. Je bent twaalf jaar de beste. Je wint 99,9% van je wedstrijden. Dan win je voor de derde keer een vijf kilometer op een rij. Weet je wat voor prestatie dat is? Dat is nooit iemand gelukt. Ik ben met de medaille van Sven waanzinnig blij.'

Sven Kramer zelf was een van de eersten die reageerden op zijn gemiste zege op de tien kilometer: 'het is ""'. Ik heb er jaren alles aan gedaan. Ik had het beter moeten doen.'

Perfectionisme

Wanneer iemand twijfelt of hij of zij een perfectionist is, kun je er vanuit gaan dat perfectionisme in bepaalde situaties of op een bepaalde manier een rol speelt. In hoeverre iemand hier last van heeft is hiermee nog niet beantwoord.

Gezond perfectionisme

Een eigenschap van perfectionisme is dat de perfectionist perfectionisme als een goede eigenschap beschouwt. Mensen kunnen voordelen ervaren van hun perfectionisme. Wanneer het lukt om verwachtingen bij te stellen, zich niet volledig vast te bijten in het goed doen om het goed doen en bij aandacht voor details toch ook het doel voor ogen weten te houden, kun je spreken van gezond perfectionisme.

Ongezond perfectionisme

Ongezond perfectionisme werkt tegen iemand en hij of zij heeft vaak slechts twee opties: geslaagd of mislukt. Hierdoor hebben perfectionisten vaak een gevoel van falen, plekken te veel en schreef ze zich altijd wel ergens voor. Het stress-systeem maakt overuren. Een vermeende eigenschap die kwetsbaar maakt voor burn-out en depressie.

Innerlijke criticus

- een havijssoog voor tekortkomingen
- negativiteit uitvergroot
- denkt veel na
- herhaalde, vaak negatieve denkbeelden
- somberen en piekeren
- gevoelens van ontevredenheid

Actieve controleur

- doet veel
- neemt geen afstand
- energie is probleemgericht
- is overal van op de hoogte
- 'als ik het niet doe, gaat het mis'
- denkt in termen van 'moeten'
- wantrouwend
- vermoeid

Volhardende investeerder

- alles diepgaand
- geen fouten
- kwaliteit moet van hoog niveau zijn
- moeite met hoofd- en bijzaken
- altijd opzoek naar een nieuwe uitdaging
- alles of niets
- ongeduldig
- presteren
- niet genieten van behaalde successen

Opofferende gever

- het belang van anderen boven dat van zichzelf stellen
- bagatelliseren van eigen belang
- moeite met 'nee' zeggen
- snel in de verdediging of juist dichtklappen bij kritiek
- betreft kritiek op zichzelf
- onzeker
- pleasen
- teleurgesteld

Ploeterende streber

- stelt hoge (onhaalbare) doelen
- werkt hard en eist dit ook van omgeving
- blijft doorgaan
- gevoelig voor erkenning
- neemt geen rust voordat doel is bereikt
- het is nooit echt helemaal goed
- voelt zich te allen tijde verantwoordelijk
- voelt geen intrinsieke motivatie, eerder gedwongen en geduwd

Angstige vermijder

- vermijdt het oordeel van anderen
- verontschuldigd zich al bij voorbaat
- geeft negatief beeld van zichzelf af bij anderen
- uitstelgedrag
- zelfhandicapping
- zelftwijfel
- moeite met keuzes
- faalangst
- bang om 'door de mand te vallen'
- eigent zich fouten toe



Het spel

- 'It's got to be perfect' is opgebouwd rondom een spelvorm, is 'Radar-like' en mensgericht
- De spelvormen kunnen op individueel-, team- en op clusterniveau ingezet worden
- Om de acceptatie te bevorderen en herkenbaarheid te vergroten sluiten de spelvormen naadloos aan bij loopbaancoaching, SLiM, SLOW en intervisie

Het plan

- Voorbereiding
 - productie spel
 - opleiden spelvaarders
 - briefing intranet
- Uitvoering
 - knoegen individuele coachtrajecten
 - knoegen SLOW - SLiM - intervisie
 - organiseren themabijeenkomst op cluster niveau
- Evaluatie en borging
 - herhaling
 - bijstellen van content
 - uitbreiding van content



Let's play it's got to be
perfect'

Interventie 'It's got to be perfect'

Wat leuk dat je bij de demonstratie van de interventie 'It's got to be perfect' wil zijn. Zou je na afloop de interventie willen beoordelen middels onderstaande vragen en stellingen?

Wat is je algemene indruk van de interventie?

Zeer goed	Goed	Voldoende	Onvoldoende	Slecht
------------------	-------------	------------------	--------------------	---------------

Denk je dat de interventie door Radar ingezet moet worden?

Zeer zeker	Misschien wel	Ik weet het nog niet	Ik denk het niet
-------------------	----------------------	-----------------------------	-------------------------

Op een schaal van 1 tot en met 5 kun je aangeven in hoeverre je het wel of niet eens bent met de stelling.

1 = absoluut niet mee eens

2 = niet helemaal mee eens

3 = ik weet het niet

4 = eigenlijk wel mee eens

5 = absoluut mee eens

De interventie past bij Radar

1	2	3	4	5
----------	----------	----------	----------	----------

De interventie past qua stijl bij de huidige aanpak en interventies van Radar zoals SLiM, SLOW, intervisie, loopbaancoaching en andere lopende ontwikkelingen bij Radar

1	2	3	4	5
----------	----------	----------	----------	----------

De interventie is een aanvulling op de huidige aanpak en interventies van Radar zoals SLiM, SLOW, intervisie, loopbaancoaching en andere lopende ontwikkelingen bij Radar

1	2	3	4	5
----------	----------	----------	----------	----------

De interventie is geschikt voor de integrale teams van Radar

1	2	3	4	5
----------	----------	----------	----------	----------

De interventie sluit inhoudelijk en qua thema duidelijk aan bij medewerkers van Radar

1	2	3	4	5
----------	----------	----------	----------	----------

De interventie sluit qua deskundigheid aan bij medewerkers van Radar

1	2	3	4	5
----------	----------	----------	----------	----------

De interventie draagt bij aan bewustwording van verzuimrisico's bij medewerkers van Radar

1	2	3	4	5
----------	----------	----------	----------	----------

De interventie is haalbaar en uitvoerbaar

1	2	3	4	5
----------	----------	----------	----------	----------

De interventie is actueel

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

De interventie is zinvol

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

De interventie is tijdrovend

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

De interventie is oplossingsgericht

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

De interventie is leerzaam

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

De interventie is vernieuwend

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

De interventie is toegankelijk

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Ik zou de interventie een andere naam geven namelijk:

Tips:

Tops:

Dank je wel voor je feedback,
Martine Fredrix



HBO Kennisbank

Toestemmingsformulier voor opname van de afstudeerwerk (onderzoek/interventie) in de HBO Kennisbank

Fontys Hogescholen stelt de student in de gelegenheid om zijn/haar afstudeerwerk in een databank op te laten nemen en publiekelijk toegankelijk te maken (zie OER art. 30). Voor de bepalingen inzake het auteursrecht wordt verwezen naar het Studentenstatuut artikel 39, lid 4 t/m 7. Verder wordt verwezen naar de praktijkovereenkomst m.n. inzake het al dan niet publiekelijk beschikbaar mogen stellen. Het afstudeerwerk wordt uitsluitend in de database opgenomen wanneer deze beoordeeld wordt met de kwalificatie 7 of hoger. Het afstudeerwerk zal in het algemeen gedurende 8 jaren in de digitale databank zijn opgenomen en voor het publiek beschikbaar zijn conform de hieronder verleende toestemming.

Naam student	Martine Fredrix
Studentnummer	2922002
Instituut/Hogeschool	Fontys Hogeschool HRM en Psychologie
Opleiding	Toegepaste Psychologie
Titel afstudeerwerk	

Toestemming

- ☒ Hierbij verleen ik een niet-exclusieve licentie tot opname van het hierboven genoemde afstudeerwerk in de databank en deze geheel of gedeeltelijk te (doen) verspreiden en openbaar te (doen) maken in druk en/of in digitale vorm, al dan niet in combinatie met werken van derden, bijvoorbeeld online beschikbaarstelling via internet of enig ander netwerk, als onderdeel van een databank, online of offline, voor gebruik door derden uitsluitend voor onderwijs- en onderzoeksdoeleinden. Hiermee verklaar ik tevens dat mijn organisatie c.q. opdrachtgever hier geen bezwaar tegen heeft.

Geen toestemming

- ☐ Hierbij verleen ik géén licentie tot opname het hierboven genoemde afstudeerwerk in de databank. Tevens verleen ik geen toestemming tot het geheel of gedeeltelijk (doen) verspreiden en openbaar (doen) maken in druk en/of in digitale vorm, al dan niet in combinatie met werken van derden, bijvoorbeeld online beschikbaarstelling via internet of enig ander netwerk, als onderdeel van een databank, online of offline, van het bedoelde (onderzoek/interventie) voor welk gebruik dan ook.

Reden hiervoor is:

- ☐ Organisatie c.q. opdrachtgever gaat hiermee NIET akkoord

☐

Datum:

05-06-2019

Handtekening student:

HRM
Randwycksingel 35
6229 EG Maastricht
Tel: 088-350 5000
Fax: 088-350 5001



Invoerformulier Student
Afstudeeropdracht | Onderzoek/Interventie

		Tips!
Titel:	'Its got to be perfect' voor medewerkers van Radar Methodebeschrijving van de interventie 'Its got to be perfect'	Neem de titel letterlijk over van de titelpagina. Een eventuele ondertitel kan achter de hoofdtitel getypt worden.
Auteur:	Voor- en achternaam Martine Fredrix	
Begeleider:	Voor- en achternaam Astrid Brouwers	
Samenvatting: (maximaal 3 regels)	De interventie is ontwikkeld vanuit het idee dat bepaalde gedragingen, emoties en gedachten die passen bij perfectionisme een hoger verzuimrisico met zich meebrengen. De interventie beoogt dan ook middels kennis en bewustzijn van de valkuilen van perfectionisme een bijdrage te kunnen leveren aan het preventief signaleren van dit verzuimrisico. De interventie is een communicatiemiddel en opgebouwd rondom een spelvorm, is 'Radar-like' en mensgericht. De spelvormen kunnen voor individuele coaching en team coaching en als voorlichtingsinstrument ingezet worden.	De samenvatting fungeert niet alleen als toelichting op de titel, maar ook als een sterk verkorte versie van de inhoud. Een bondige samenvatting met daarin goede trefwoorden levert het beste zoekresultaat op.
Trefwoorden: (Maximaal 5)	Perfectionisme, Gaming, Verzuimrisico, Interventie, Communicatie	Kies maximaal vijf vrije trefwoorden die het onderwerp van het afstudeerwerk omschrijven. Bijvoorbeeld: trefwoord1, trefwoord2, trefwoord3
Taal:	Nederlands	
Fontys Instituut:	HRM en Psychologie	Bijvoorbeeld: Fontys Hogeschool HRM en Psychologie
Instelling /	Radar Maastricht	Naam en locatie van de opdrachtgever, het bedrijf of de instelling waarvoor, of waarin, het werk gedaan is.



**EINDEVALUATIE AFSTUDEEROPDRACHT:
Interventie op basis van praktijkgericht onderzoek**

Opleiding Toegepaste Psychologie

In te vullen door de opdrachtgever/begeleider

Betreft:	Evaluatie afstudeeropdracht: Interventietraject
Opdrachtgevende organisatie:	Radar
Periode afstudeeropdracht:	April – juni 2019
Naam student:	Martine Fredrix
Naam begeleider namens opdrachtgever:	Astrid Brouwers
Functie begeleider:	Hr adviseur Radar
Telefoonnummer:	06 29339709
Ondertekening (begeleider namens) opdrachtgever:	 Astrid Brouwers
Ondertekening voor gezien door student:	
Eventueel organisatiestempel:	

HRM
Randwycksingel 35
6229 EG Maastricht
Tel: 088-350 5000
Fax: 088-350 5001



Bij voorbaat hartelijk dank voor uw medewerking!

Heeft u nog vragen? Neem dan a.u.b. contact op met de begeleidend docent van de student.

Doel van de opdracht is om een bruikbare, praktische en relevante interventie op te leveren aan de opdrachtgever. Wij vragen u daarom in eigen woorden kort weer te geven wat u van de interventie vindt: *Heeft de interventie een toegevoegde waarde voor uw beroepspraktijk of organisatie? Heeft de student deze interventie op overtuigende wijze kunnen demonstreren en toelichten? Geeft u a.u.b. ook in het kort aan of en hoe de interventie in uw organisatie geïmplementeerd wordt.*

Het is een goed, prettig en leuk instrument wat goed toepasbaar is in de praktijk. De toegevoegde waarde zie ik als breder dan alleen het perfectionisme en kan binnen Radar gebruikt worden als een vervolg als extra tool bij de bestaande interventies.

De presentatie en het spel ansich zijn inspirerend en overtuigend gepresenteerd. We willen het spel gaan inzetten bij individuele coaching en bij teamontwikkeling.

Totaalindruk Interventietraject- en proces

Alles overziend, hoe evalueert u de houding van de student, de uitvoering van de opdracht en de opgeleverde interventie?

Aspect	Onvoldoende Voldoende Goed	Feedback en toelichting
Houding	Goed	Professioneel
Uitvoering van de opdracht	Goed	Overtuigend stuk met een creatieve interventie
Kwaliteit van het werk	Goed	Overtuigend stuk en presentatie met een creatieve interventie

Kunt u aangeven hoe u de ontwikkeling van de student in de competentie Beïnvloeden van gedrag heeft ervaren? (zie ook de bijlage)

Aspect	Onvoldoende Voldoende Goed	Feedback en toelichting
Ontwikkelen van een relevante en praktisch bruikbare interventie naar aanleiding van het praktijkvraagstuk	Goed	
De interventie zo ontwerpen dat deze aansluit bij de specifieke doelgroep	Goed	
De interventie overtuigend demonstreren en deze toelichten m.b.v. afwegingen en theoretische onderbouwing	Goed	
Verbeterpunten voor de interventie achterhalen en benutten (evalueren)	Goed	

Kruist u a.u.b. aan in hoeverre het functioneren van de student aan uw verwachtingen voldoet.

De student functioneert ...

x	<u>boven</u> het niveau dat ik van een HBO-student verwacht
	<u>op</u> het niveau dat ik van een HBO-student verwacht
	<u>onder</u> het niveau dat ik van een HBO-student verwacht

Aanvullende feedback voor student:

Zelfstandig, professioneel, proactief, toont eigenaarschap en luistert goed zijn eigenschappen die bij Martine passen.

Blijf aandacht houden bij het betrekken van de juiste personen tijdens het proces.

Als u nog opmerkingen over de student, de opleiding of de begeleiding heeft kunt u deze hier noteren

Mocht u verder nog vragen of opmerkingen hebben, neem dan a.u.b. contact op met de begeleidend docent van de student.

Wilt u opnieuw een afstudeeropdracht of stage aanbieden voor een student Toegepaste Psychologie, dan kunt u dit rechtstreeks doen via de algemene Fontys website of mailen naar praktijktp@fontys.nl