

Samen Lezen & HR

In oktober 2018 heeft Heder vzw een nieuw initiatief geïmplementeerd om te werken met cliënten, nl. *Shared Reading* of *Samen lezen*, een interactieve leeservaring in groep die een positieve impact kan hebben op het mentale welbevinden van personen, zoals het verminderen van depressieve symptomen (Billington, Dowrick, Robinson, Hamer & Williams 2012), en het sociale welbevinden van personen zoals het verbeteren van hun communicatieve vaardigheden (Robertson & Billington, 2013). Daarnaast kan *Shared Reading* ook zorgen voor een verbetering van kwaliteit van leven bij patiënten met chronische pijn (Billington, Jones, Humphreys, McDonnell, 2014) en een verbetering van het korte- en lange termijngeheugen van personen met dementie (University of Liverpool, 2012). De organisatie tracht hiermee het welbevinden van cliënten te verhogen. Maar daarnaast, groeide er een nieuwsgierigheid of dit initiatief ook een positieve impact op medewerkers zou kunnen hebben.

Om die reden werd in april 2019 een onderzoeksproject gestart om na te gaan of Samen Lezen een ondersteund effect kan hebben op teams in een organisatiecontext. Samen Lezen als HR-initiatief is erg nieuw en tot op heden was er weinig tot geen onderzoek bekend dat dit eerder onderzocht. Samen met twee studenten van Antwerp Management School werd een pilootstudie opgezet waarin men zowel hypothese-toetsend als exploratief op ontdekking ging naar mogelijke effecten. Er werd onderzocht of Samen Lezen effecten heeft op de variabelen zelfsturing binnen teams, vertrouwen binnen teams en tevredenheid met vergaderingen, maar daarnaast werd eveneens op een exploratieve wijze nagegaan welke mogelijke effecten er konden zijn op andere, niet op voorhand vastgelegde, variabelen. Enkele teams stelden zich vrijwillig kandidaat om kennis te maken met Samen Lezen en hier gedurende zes weken enkele malen een halfuurtje tijd voor vrij te maken voor aanvang van hun vergaderingen. Tijdens de leessessies doken ze samen met hun collega's even weg in verschillende kortverhalen zoals 'Alleen', uit 'Alle verhalen van Kikker en Pad' van Arnold Lobel, 'Logé' van Tommy Wieringa en gedichten, onder meer 'De Wolken' van Martinus Nijhoff en 'Dagen' van Philip Larkin. Nadat een team de tekst gelijktijdig beleefde tijdens het Samen Lezen, kwam telkens een gesprek tot stand. Er werd met elkaar gepraat vanuit verbinding met zichzelf, de groep en de tekst.

Om potentiële effecten van de leessessies in kaart te brengen, werd gebruik gemaakt van vragenlijsten en interviews. Vragenlijsten enerzijds om effecten te kunnen 'meten', interviews anderzijds om de beleving van de sessies en de vergaderingen nadien uitgebreider in kaart te brengen.

Uit de kwantitatieve gegevens, de info uit de vragenlijsten, van dit pilootonderzoek leren we voorlopig dat Shared Reading geen effect had op de onderzochte variabelen (zelfsturing binnen teams, vertrouwen binnen teams en tevredenheid met vergaderingen). Er werd geen verschil gevonden tussen de scores op deze variabelen voor aanvang van de leessessies en na de leessessies. We willen wel benadrukken dat de studie een beperkte steekproef en een

bepaalde duur van de leessessies betrof en deze resultaten dus met een nodige korrel zout geïnterpreteerd moeten worden.

Het exploratieve onderzoek gaf echter wél een indicatie dat Shared Reading een positieve bijdrage kan leveren op de werkvloer.

Zo kwam er tijdens de interviews met de deelnemers naar boven dat de sessies Samen Lezen tot meer openheid leidde, dat de communicatie tussen teamleden minder gesloten was en dat dingen makkelijker bespreekbaar werden:

“Ik merkte van persoon X en persoon Y dat ze zich volledig openstelden ...”

En:

“De gesprekken tijdens en na het lezen zijn open en zet iedereen even 'in het nu'.”

Medewerkers gaven ook aan dat de sessies tot meer verbinding, samenhang en een betere groepsfeer leidde:

“Het brengt je wat dichterbij elkaar hé? Op dat moment heb je dan wel een samenhangsgevoel hé.”

Daaropvolgend vertelden sommigen dat ze tijdens de sessies rust en vertraging ervaarden, en dat enkel dat misschien al de moeite waard was.

“En net dat tijdens een kwartier lezen, dat je efkes kan temporiseren, misschien is dat alleen al de moeite waard.”

Deze gegevens kunnen een aanzet zijn voor toekomstige studies die effecten van Samen Lezen nog beter in kaart willen brengen, maar ook voor organisaties die graag nieuwe HR-initiatieven uitproberen.

Als er met Samen Lezen geëxperimenteerd wordt op de werkvloer, kunnen we op basis van de ervaring van de deelnemers in dit pilootonderzoek een aantal suggesties meegeven:

Zo kunnen we ten eerste vertellen dat doelgerichte thema's gebruikt kunnen worden, maar subtiliteit erg belangrijk blijft.

Daarnaast geven de deelnemers ons mee dat alle thema's ook in een werkcontext geschikt zijn, maar dat men aandachtig dient te zijn met betrekking tot teksten die geladen emoties oproepen. Zeker wanneer er weinig tijd en ruimte voorzien is, kan dit doorwerken gedurende de werkdag.

Vervolgens hadden, als we naar alle input van de verschillende deelnemers samen kijken, medewerkers het idee dat gemiddeld ongeveer 45 minuten Samen Lezen om de 1 à 2 maanden voldoende en tegelijk haalbaar kan zijn voor de werking.

Deelnemers vertelden ook dat het aangenaam was om de sessies te laten doorgaan voorafgaand aan de vergadering in de vergaderruimte. Al werd ook aangegeven dat het heel

inspirerend kan zijn om het Samen Lezen op evenementen of studiedagen in te plannen op meer bijzondere locaties.

Verder kwam naar boven dat het interessant kan zijn om bij het organiseren van leessessies af te stappen van enkel klassieke teams, en ook multidisciplinaire teams te laten kennismaken met deze methodiek zodat ook zij onder andere tot meer verbinding en samenhang zouden kunnen komen.

Wat echter geldt voor elk initiatief dat de organisatie wil implementeren, is dat er altijd rekening wordt gehouden met de specifieke context waarin de medewerkers, teams en de organisatie zich bevinden.

Gwen Debout