

Fika (Zweden: waar koffi en kake niet zomaar koffie en cake zijn.)

Gezondheidszorg

Bachelor in de **Verpleegkunde**

campus **Brugge**

Laura De Pré – r0880352

Interne begeleider: Hanne Huysmans

Academiejaar **2024-2025**

Abstract

Inleiding

Stress, hoge werkdruk en emotionele belasting blijven uitdagingen voor personeel op kritieke diensten. Deze factoren verhogen het risico op langdurige uitval. In Zweden is Fika een ingeburgerd ritueel waarbij zorgverleners op vaste momenten samen pauzeren met koffie, thee en iets lekkers. Dit moment wordt niet enkel gezien als een pauze, maar als een sociaal ritueel dat bijdraagt aan verbinding, ontspanning en teamgevoel.

Deze bachelorproef onderzoekt hoe Fika ervaren wordt door zorgverleners op kritieke diensten in Zweden, met als doel om na te gaan of en hoe dit concept vertaald kan worden naar de Belgische zorgcontext.

Methode

Er werd gekozen voor een kwalitatieve onderzoeksmethode. Deze bestond uit twintig semigestructureerde interviews *die enkel op de spoedafdeling werden afgenomen* en observaties op de spoedafdeling, intensieve zorgen en het operatiekwartier.

De gegevens werden per thema geanalyseerd en samengevat in een SWOT-analyse. De resultaten werden nadien besproken met een hoofdverpleegkundige van een Belgische intensieve zorgafdeling.

Resultaten

Uit de resultaten blijkt dat Fika stress reduceert, teamdynamiek versterkt en een verhoogde werktevredenheid biedt. Tegelijkertijd zijn er uitdagingen, zoals tijdsdruk en culturele verschillen, die een implementatie in België bemoeilijken.

Discussie

Fika wordt in Zweden gezien als een waardevol moment dat meer biedt dan een klassieke pauze. De terugkoppeling naar België toont aan dat een aangepaste vorm van Fika ook binnen de Belgische context mogelijkheden biedt. Deze bachelorproef vormt een eerste verkenning van Fika als welzijnsbevorderend concept binnen de zorg. Het reikt handvaten aan voor verdere implementatie en onderzoek.

Trefwoorden

Fika - Implementatie – Teamdynamiek – Werktevredenheid – Kritieke diensten – Stressreductie

Woord vooraf

Bij de start van mijn opleiding verpleegkunde bevond België zich net in de nasleep van de covid-19 lockdown. Op televisie verschenen aangrijpende beelden van mensen op de afdeling intensieve zorgen. Hulpverleners waren volledig ingepakt in beschermende kledij, zowel in het ziekenhuis als in de ambulance. Iedereen die zich moest laten testen, de mondkmaskers, het hamstergedrag in de winkels. De media toonden hoe overbelast en uitgeput het zorgpersoneel was in de ziekenhuizen. Hoe emotioneel zwaar de situatie/pandemie was.

Ikzelf was nog student in het middelbaar. Opgesloten in huis vanwege de lockdown. Bij mij overheerste voor het eerst het gevoel van somberheid en eenzaamheid. Ik kon niets doen en had niemand buiten mijn gezin die ik zag.

Op dat moment beseftte ik dat ik nood heb aan mensen om me heen. De sociale interacties. En daarmee voelde ik voor het eerst wat zorgen voor mezelf betekende.

De grootste golven van de pandemie gingen voorbij. Ik begon aan de opleiding verpleegkunde. Het is een waardevol beroep waarin je mensen kunt ondersteunen, vaak simpelweg door aanwezig te zijn of te luisteren. Echter blijven docenten hameren op onze eigen (mentale) gezondheid. Dat we moeten praten om te ventileren. Dat we moeten luisteren naar ons lichaam. Zelfzorg.

Er is veel te vinden over post-COVID-19 burn-out en mensen die gestopt zijn met werken in de zorg. Zeker op de kritiekere diensten, waar de werkdruk en emotionele belasting soms nog een tikkeltje zwaarder doorwegen dan op een reguliere afdeling van een ziekenhuis.

Ik zit nu in mijn laatste, vierde jaar verpleegkunde. Ik heb de mogelijkheid gehad om op buitenlandse stage te gaan naar Zweden. Meer specifiek stond ik op de intensieve en mid-care afdeling in Torsby en op de spoedafdeling in Karlstad Centraal Ziekenhuis. In totaal waren dit 11 boeiende en leerrijke weken.

In Zweden is er een specifieke aanpak met betrekking tot het nemen van een pauze. Dit heet Fika. Fika is een concept dat volledig verwerkt zit in de sociaal-culturele identiteit van Zweden. Naar mijn gevoel zou Fika een antwoord kunnen zijn op het verbeteren van onze zelfzorg als personeel op kritieke afdelingen in een ziekenhuis.

Ik zou iedereen willen bedanken die heeft deelgenomen aan mijn interview. Alle collega's in Zweden die me hebben meegenomen stap voor stap in het Zweedse verhaal. Een inspirerende praktijkervaring die ik graag wilde vertalen naar de Belgische zorgcontext. Een Zweedse identiteit die een mentaliteitsverandering nodig zal hebben in België. Maar een concept waar nog niet alle voordelen van gezien en onderzocht zijn.

Ik wil mijn interne begeleider bedanken, mevrouw Hanne Huysmans. Tara voor het lezen op inhoudelijke structuur, spelling- en grammaticafouten. Verder wil ik ook mijn ouders bedanken voor het meedenken en het aanhoren van mijn frustraties. Voor iedereen die ik niet heb opgesomd, maar die wel heeft meegewerkt, of die nu begint aan het lezen van mijn bachelorproef. Dank u wel.

Lijst met afkortingen

IZ = Intensieve Zorgen afdeling.

MT = Reanimatieboxen of ruimte waar zorg ontvangers die potentieel hemodynamisch en respiratoir instabiel zijn, kunnen worden opgevangen.

Kritieke diensten = Spoedafdeling, Intensieve zorgen afdeling en operatiekwartier.

Inhoudsopgave

Abstract	
Inleiding.....	
Methode.....	
Resultaten	
Discussie	
Trefwoorden.....	
Woord vooraf	
Lijst met afkortingen	
Inhoudsopgave	
1. Inleiding.....	1
1.1 Het begrip Fika	1
1.2 Fika en zijn impact op personeel	2
1.3 Werkbeleving op kritieke diensten.....	3
2. Methode.....	6
2.1 SOBANE-strategie	6
2.2 Screening (Semigestructureerd interview).....	6
2.3 Observaties	7
2.4 SWOT-analyse	8
2.5 Expertise	8
2.6 Kosten-batenanalyse	8
3. Resultaten	9
3.1 Samenvatting van het semigestructureerd interview	9
3.2 Observatie.....	10
3.3 Terugkoppeling IZ – België.....	13
4. Discussie	14
4.1 SWOT-analyse op de resultaten	14
4.2 Fika-beperkingen	16
4.3 Creatieve oplossingen.....	16
4.3.1 Aanbevelingen voor België.....	17
4.3.2 Oplossingen voor Zweden	18
4.4 FIKA naar België	18
4.5 Kosten Baten.....	18

4.5.1	Voordelen	19
4.5.2	Aandachtspunten	19
4.5.3	Wat zijn de geschatte kosten?	19
4.5.4	Wat levert het Fika moment op voor een werkgever? (Baten)	19
4.5.5	Impact Fika op ziekteverzuim	20
4.6	Bias.....	20
4.7	Conclusie.....	21
5.	Bibliografie	22
6.	Bijlagen	26
	Semigestructureerd Interview (Vragen Spoedgevallendienst Karlstad)	26

1. Inleiding

Fika is een begrip vanuit Zweden. Het wordt er bijna direct mee gelinkt, naast de naamsbekendheid van IKEA en de köttbullar (Zweedse balletjes).

Er wordt in deze bachelorproef nagegaan hoe het Fika-moment toegepast wordt op de kritieke dienstenafdelingen in Zweden. Het doel van de praktijktoetsing is na te gaan of Fika mogelijke problemen als werktevredenheid, stress en burn-out kan verminderen en de teamsamenhang kan verbeteren.

1.1 Het begrip Fika

Fika wordt omschreven volgens SAOL, een Zweeds academisch woordenboek, als: Fika (zelfstandig naamwoord): koffie of thee met snacks. Alle verbindingen met Fika, behoren tot één Fika. Fika (werkwoord): Drink koffie of thee. – Koffie na iets graag trakteren na iets.

- “Fika substantiv: Alla sammansättn. Med *Fika* hör till *Fika*.”
- “Fika verb: Dricka kaffe el. te – *Fika efter ngt* ivrigt trakta efter ngt.”

De definitie volgens Uusimäki (2020) is: dat Fika-pauzes een ruimte bieden waar universiteitsmedewerkers de mogelijkheid hebben om inclusieve en ondersteunende gemeenschappen te ontwikkelen, een niet-bedreigende omgeving om te socializen, dingen te delen en te bespreken, ook buiten het werk, onder het genot van een kop koffie. Fika-pauzes zijn een belangrijk onderdeel van het Zweedse leven, onderdeel van werknemersrechten en gezondheid en veiligheid waarover de Zweedse vakbonden met hun werknemers hebben onderhandeld.

Door Yngve et al. (2023) wordt Fika omschreven als: “In wezen een pauze met koffie en gebak of een broodje. Fika is een eenvoudige tussendoortje die niet veel voorbereiding vereist. Fika is meestal een pauze halverwege de ochtend of middag voor alle medewerkers. Zonder agenda is de Fika-pauze de Zweedse ruimte voor small talk. Gespreksonderwerpen kunnen variëren. Omdat Fika een dagelijks, en vaak twee keer per dag, fenomeen is, is het cumulatieve effect van die small talk is enorm als het gaat om elkaar leren kennen, vertrouwen opbouwen en problemen oplossen; en kan het leiden tot een humanere en efficiëntere werkplek. De Fika kan bestaan uit gebak dat iemand zelf heeft gebakken of gekocht, of een broodje of een stuk fruit dat van huis is meegenomen.

Een van de definities volgens Morley et al. (2018) zegt het volgende: “Het blijkt dat Fika polyvalent en schijnbaar tegenstrijdig is. Het kan op verschillende manieren begrepen en ervaren worden. Het kan een teken zijn van erkenning en vrijgevigheid door de werkgever, en een uitdaging voor het dualisme tussen lichaam en geest in academische werkculturen. Fika kan, net als koffie, een gelijkheidsinterventie zijn die organisatorische en sociale hiërarchieën doorbreekt.”

Fika is dus een breed en veelzijdig concept dat diepgeworteld zit in de Zweedse cultuur en identiteit. Het omvat veel meer dan alleen het drinken van koffie of thee met snacks. Het is een sociaal ritueel dat een pauze biedt voor ontspanning en verbinding, zowel op de werkplek als daarbuiten. Fika kan worden gezien als een moment van inclusiviteit en ondersteuning, waar mensen samenkomen in een niet-bedreigende omgeving om te socializen, ideeën te delen en te bespreken en relaties op te bouwen.

Fika-pauzes zijn een essentieel onderdeel van het Zweedse leven en dragen bij aan de gezondheid en veiligheid van werknemers, zoals onderhandeld door Zweedse vakbonden. Deze pauzes, vaak halverwege de ochtend of middag, bieden ruimte voor informele gesprekken zonder agenda. Het biedt een persoonlijker en efficiëntere aanpak op de werkplek. Het kan genuttigd worden met zelfgebakken of gekochte gebakjes, broodjes of fruit van thuis.

Daarnaast heeft Fika een symbolische waarde als een teken van erkenning en vrijgevigheid door de werkgever, en kan het dienen als een gelijkheidsinterventie die sociale en organisatorische hiërarchieën doorbreekt. Het cumulatieve effect van dagelijkse, en vaak twee keer per dag, Fika-pauzes is enorm in het bevorderen van wederzijds begrip, vertrouwen en probleemoplossing.

Kortom, Fika is een integraal onderdeel van de Zweedse cultuur dat zowel het fysieke als mentale welzijn van individuen bevordert, en een ruimte biedt voor het ontwikkelen van inclusieve en ondersteunende gemeenschappen.

De definitie waarmee we hier in deze bachelorproef verdergaan is: Fika is een essentieel Zweeds ritueel dat draait om het nemen van een pauze met koffie of thee en snacks. Het biedt een moment van ontspanning en sociale verbinding, bevordert inclusiviteit en ondersteunt groepsvorming. Fika is een dagelijkse traditie die bijdraagt aan het welzijn van werknemers en een menselijkere, efficiëntere werkplek creëert door plaats te nemen in informele gesprekken en het doorbreken van hiërarchieën.

Waarom deze definitie? Door de interviews heen die werden afgenomen, kwamen deze aspecten het meest aan bod. Hierdoor is deze definitie vollediger over wat Fika precies inhoudt. Fika wordt vaak onterecht vergeleken met een pauze. Het concept Fika houdt meer in dan alleen maar pauze nemen. Het is een gangbare sociale norm in Zweden.

1.2 Fika en zijn impact op personeel

In literatuur wordt aangetoond dat pauzes en teambuildingsactiviteiten een positief effect hebben op stress en het verbeteren van de samenwerking. Zweden heeft de cultuur/traditie van Fika. Een soort koffie-met-al-dan-niet-gebak-moment waarbij ze informeel samenkomen en met elkaar in gesprek kunnen gaan. Dit geeft een mogelijke oplossing voor het doorbreken van de hoge werkdruk en de verbetering van de samenhang van het team. Fika geeft het team een opening om met elkaar te praten en zo onderlinge banden te versterken, die dan ingezet kunnen worden op de werkvloer. Er is de mogelijkheid om bepaalde ideeën te geven/brengen. En te reflecteren over bepaalde werksituaties.

Er zijn beperkte specifiek wetenschappelijke studies die direct de effecten van het Zweedse Fika-concept op werkdruk, groepsgevoel en stress onderzoeken. Verschillende bronnen wijzen op de positieve impact van vergelijkbare pauzemomenten op de werkvloer.

Fika en werkstress

In Zweden is Fika een ingeburgerd ritueel waarbij werknemers tweemaal daags samenkomen voor een koffiepauze. Deze momenten worden serieus genomen; sommige werkgevers verplichten zelfs het werk stil te leggen om tien en vijftien uur. Dit gebruik bevordert ontspanning en vermindert werkstress (Dierckx, 2019)(NRC, 2018)(Uusimäki, 2020).

Pauzes en productiviteit

Onderzoek toont aan dat het nemen van pauzes, zoals Fika, kan bijdragen aan een vitaler werkklimaat. Deze pauzes stimuleren een betere productiviteit, meer creativiteit en een goede concentratie. Daarnaast biedt het informele karakter van Fika een opening om collega's beter te leren kennen tijdens een kop koffie. Wat bijdraagt aan een positieve werksfeer (ONVZ, 2020) (Balslev, 2018).

Werkgeluk en gezondheid

Gelukkige werknemers presteren beter en hebben een betere gezondheid. Ze ervaren minder stress en zijn minder vaak ziek. Het bevorderen van werkgeluk, bijvoorbeeld door sociale interacties tijdens pauzes, draagt bij aan een positieve organisatiecultuur en vermindert ziekteverzuim.

Hoewel directe wetenschappelijke studies naar Fika beperkt zijn, suggereren bestaande onderzoeken dat vergelijkbare pauzemomenten een positieve invloed hebben. Waardoor als Fika gezien wordt als een pauzemoment, dit ook aantoont een positieve invloed te hebben op werknemers en de organisatie. Waardoor het voor beide partijen voordelen oplevert en er een hogere werktevredenheid ontstaat. Wat een impact heeft op de gezondheid van de werknemers (Verbrugghe, 1982) (Krekel et al., 2019)(Fritz et al., 2013) (Lyubykh et al., 2022) (Albulescu et al., 2022).

1.3 Werkbeleving op kritieke diensten

Vergelijking met andere sectoren

Algemene cijfers van de SERV en Stichting Innovatie & arbeid geven aan dat hoe hoger de werkdruk is, hoe meer risico er is op burn-out (Bourdeaud'hui et al., 2022). De werkdruk in de zorgsector is aanzienlijk hoger dan in veel andere sectoren. Zo rapporteerde 42% van de werknemers in de zorg een hoge werkdruk, een stijging ten opzichte van eerdere jaren (Belga, 2023). De Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen (SERV) gaf deze cijfers prijs (SERV, 2023).

Deze cijfers benadrukken de noodzaak voor gerichte maatregelen om de werkdruk in de Belgische zorgsector te verminderen en het welzijn van zorgverleners te verbeteren.

Impact op welzijn en prestaties

Onderzoek uitgevoerd aan de Universiteit Gent suggereert een dubbelzinnige rol van werkdruk. Enerzijds kan een verhoogde werkdruk leiden tot betere prestaties, maar anderzijds heeft het een negatief effect op het welzijn van zorgverleners. Deze studie, uitgevoerd onder 1.021 verpleegkundigen uit 103 Vlaamse woonzorgcentra, benadrukt het belang van een evenwichtige werkdruk om zowel prestaties als welzijn te optimaliseren (Janssens et al., 2020).

Er is een duidelijke relatie tussen werkdruk en het welzijn van zorgverleners. Verschillende studies hebben aangetoond dat een hoge werkdruk negatieve gevolgen kan hebben voor zowel de fysieke als mentale gezondheid van zorgpersoneel (Fayez et al., 2024).

Werkstress en motivatie in de zorgsector

Volgens gegevens van de SERV ervoer 39,9% van de zorgverleners werkstressklachten in 2023. Dit percentage ligt boven het Vlaamse gemiddelde van 36,1%. Ondanks deze hoge werkstress blijft de motivatie onder zorgwerkers iets hoger dan het Vlaamse gemiddelde (Bourdeaud'hui et al., 2024) (De Meersman, 2024). In Zweden werd tijdens de Covid-19 pandemie onderzoek gedaan naar stress, angst, depressie en burn-out bij medewerkers op de IZ. Uit de studie bleek dat 19% van de deelnemers symptomen van angst hadden. 4% symptomen van depressie en 38,3% tekenen van burn-out. Deze klachten staan in verband met werkgerelateerde stress in de zorgsector (Andersson et al. 2024).

Stijging van langdurig ziekteverzuim

Verschillende media publiceerden op 20/04/2024 dat er meer langdurig zieken waren in de zorgsector dan twee jaar geleden. Ongeveer een op de vijfentwintig werknemers in de zorgsector was langer dan een jaar afwezig wegens ziekte. Dit is een stijging van 13% ten opzichte van 2021 en wijst op een toenemende druk binnen de sector. Dit is vastgesteld door Securex-onderzoek (De Maeseneer, 2024) (Portoghese et al., 2014).

Psychosociaal welzijn van zorgverleners

De constante werkdruk in de zorg- en welzijnssector leidt tot toenemende psychische problemen onder formele zorgverleners. Ook informele zorgverleners, zoals mantelzorgers, ervaren een hoge psychosociale belasting. De COVID-19-pandemie heeft deze druk verder versterkt, wat de noodzaak benadrukt voor concrete oplossingen om het psychosociaal welzijn van zowel formele als informele zorgverleners te verbeteren (Walleghem et al., 2023).

Een hoge werkdruk heeft een significante negatieve invloed op het welzijn van zorgverleners. Onderzoek van Ge et al. (2023) toont aan dat burn-out cijfers een stijgende trend zijn. Het is daarom nodig dat zorginstellingen maatregelen nemen om de werkdruk te beheersen en het welzijn van hun personeel te waarborgen.

Werkdruk op de kritieke diensten

Er wordt aangegeven dat intensieve zorgen verpleegkundigen hoger scoorden op werkdruk dan andere professionals. Dit werd getest aan de hand van hun cortisolgehalte, wat hoger bleek dan bij andere verpleegkundigen. De studie benadrukt dat er betere werkstructuren moeten zijn en psychologische ondersteuning (Villarante et al., 2023). Een grootschalig onderzoek over de perceptie van verpleegkundige personeel op IZ voor en tijdens de pandemie in België, geeft aan dat de werkdruk op kritieke diensten hoog ligt (Van Den Heede et al., 2022)(Bruyneel et al., 2023). Vermeir et al. (2018) weerlegde dit argument, zolang er een goede communicatieverhouding zat tussen het personeel van IZ en hun leidinggevende.

Vanuit bovenstaande motivatie gaan we verder met de volgende **onderzoeksvraag**:

“Hoe draagt het Fika-moment bij aan het verminderen van stress, verbeteren van de teamdynamiek en de werktevredenheid van het personeel op een kritieke zorgafdeling in Zweden? Dit ter motivatie van een eventuele implementatie van het concept in België.”

2. Methode

2.1 SOBANE-strategie

De SOBANE-strategie wordt toegepast als hulpmiddel om werkdruk te analyseren en interventies te formuleren. SOBANE bestaat uit vier fasen:

- **Screening (S):** Het identificeren van algemene werkdrukproblemen door middel van gesprekken met medewerkers en observaties, in de vorm van semigestructureerd interviews.
- **Observatie (O):** Tijdens de observatie van Fika-sessies worden concrete situaties vastgelegd waarin medewerkers stress ervoeren en hoe deze momenten hen hielpen om te ontspannen.
- **Analyse (A):** Tijdens deze fase wordt de verzamelde data geanalyseerd om patronen en risicofactoren in kaart te brengen. Factoren zoals werkdruk, teamdynamiek en stress worden geëvalueerd.
- **Expertise (E):** Tot slot worden aanbevelingen opgesteld op basis van de verzamelde inzichten. Deze aanbevelingen richten zich op het optimaliseren van pauzemomenten, het verbeteren van sociale interacties en het creëren van een ondersteunende werkomgeving.

Enkele deelvragen helpen de onderzoeksvraag te ondersteunen:

- Hoe ondervindt het team van de kritieke diensten de impact van Fika op hun stressniveau en emotioneel welzijn?
- Op welke manieren verbetert Fika de communicatie en de samenwerking tussen de teamleden van de kritieke dienstenafdeling?
- Hoe brengt Fika een betere werktevredenheid en zinvolheid toe aan de kritieke dienstenafdelingen?

2.2 Screening (Semigestructureerd interview)

Een kwalitatief onderzoek wordt uitgevoerd door middel van semigestructureerde interviews die worden afgenomen bij twintig personeelsleden van de spoedafdeling, aan de hand van een vooraf opgestelde vragenlijst. Er wordt literatuuronderzoek gedaan naar de voordelen die Fika kan brengen op de thema's stressmanagement, teamdynamiek en werktevredenheid om de vragen op te stellen.

Na het afnemen van twintig semigestructureerde interviews wordt er saturatie bekomen over de inzichten en ervaringen van het personeel met betrekking tot Fika.

Op basis van een systematische zoekstrategie worden wetenschappelijke artikels uit databanken geselecteerd met de volgende zoekstrategie:

("Fika" OR "Coffee breaks" OR "structured breaks") AND ("team dynamics" OR "stressmanagement" OR "creativity") AND ("healthcare" OR "emergency room" OR "critical care")

De artikels worden geraadpleegd via Limo en Google Scholar als databanken. Meer specifiek: PMC, ScienceDirect, Wiley Online Library en ResearchGate. Er wordt ook gebruik gemaakt van openbare beleidsdocumenten om cijfergegevens te zoeken.

Bij het literatuuronderzoek werden artikels geselecteerd die relevant waren voor de thema's stress, teamdynamiek en werktevredenheid. De gekozen artikels zijn gepubliceerd tussen 2018 en 2025. Geschreven in het Engels of Nederlands en bij voorkeur peer-reviewed. De eerste focus lag op gezondheidszorg en Fika, echter is dit doorheen de bachelorproef uitgebreid naar Fika en zijn betrekking op cultureel en sociaal vlak om deze bachelorproef te ondersteunen en verduidelijken.

De vragenlijst is gebaseerd op zes hoofdthema's:

- Algemene ervaringen met Fika
- Impact op stressniveau
- Teamdynamiek
- Creativiteit
- Organisatorische inpassing
- Persoonlijke groei

De verkregen antwoorden worden samenvattend vertaald en opgeschreven op het moment dat het interview wordt afgenomen. Daarna worden de antwoorden per thema samengevat, wat de hoofdgedachten waren, om zo inzicht te geven in de antwoorden op de vragen. Op deze manier is er geen Medisch Ethisch Comité nodig, aangezien de semigestructureerde interviews niet opgenomen worden of getranscribeerd.

Aangezien de semigestructureerde interviews niet worden opgenomen. Noch getranscribeerd, en de gegevens worden anoniem verwerkt. En dat respondenten personeelsleden zijn en geen patiënten. Is er geen noodzaak voor het aanvragen van een procedure tot goedkeuring van een Medisch Ethisch Comité voor dit onderzoek.

De functies van de geïnterviewde zorgverleners zijn:

- Sjuksköterska, hier beschreven als verpleegkundige.
- Undersköterska, hier beschreven als verpleegassistent.
- Omvardsassistent, hier beschreven als zorgkundige.

2.3 Observaties

Naast de interviews worden er ook observaties gedaan tijdens Fika-sessies op verschillende afdelingen. Meer specifiek: spoed, intensieve en operatiekwartier van Karlstad Central Hospital. Daarnaast wordt er geobserveerd op de intensievezorgen- en mid-care afdeling van Torsby Sjukhuset. Er worden gedetailleerde notities gemaakt over groepsinteracties, betrokkenheid en de algemene impact van Fika-momenten op de werkomgeving. De observaties worden drie keer per week uitgevoerd gedurende een periode van vijf opeenvolgende weken. Telkens tijdens de Fika-momenten die op die dag het best passen.

De duur van deze observaties varieert tussen een kwartier tot driekwartier. Ongeveer 65% van de te observeren Fika-momenten vindt plaats in de voormiddag, tussen acht en negen uur. Ongeveer 10% richt zich op de periode net voor en tijdens de nachtschift. 25% van de observaties vindt plaats in de namiddag waarbij zowel de vroegdienst als de laatdienst kan geobserveerd worden.

De momenten worden uitgevoerd door één observator die enigszins vertrouwd is door het team. De notities worden genomen op de smartphone om de omgeving niet te storen. Deze observaties bieden aanvullende inzichten in de dynamiek, sfeer en praktische uitvoering van Fika in diverse zorgomgevingen.

2.4 SWOT-analyse

Een SWOT-analyse is een strategische tool die helpt om de sterktes, zwaktes, kansen en bedreigingen van een project of concept in kaart te brengen. In de context van deze bachelorproef biedt de analyse een overzicht van hoe het concept Fika kan bijdragen aan het welzijn en de samenwerking binnen kritieke zorgafdelingen.

- *Sterktes (Strengths)*: Dit zijn de interne positieve factoren van Fika die bijdragen aan een verbetering van de werkomgeving en het personeel. (Stressreductie, teamdynamiek, werktevredenheid en kostenefficiëntie).
- *Zwaktes (Weaknesses)*: Dit zijn de interne beperkingen of nadelen die het succes van Fika kunnen beïnvloeden. (Tijdsdruk, gebrek aan structuur, culturele weerstand)
- *Kansen (Opportunities)*: Dit zijn externe factoren die Fika verder kunnen versterken en uitbreiden. (Mentale gezondheid, welzijn, teambuilding, gezondheid).
- *Bedreigingen (Threats)*: Dit zijn externe risico's die het succes van Fika kunnen ondermijnen. (Personeelstekort, weerstand, kosten, gebrek aan ondersteuning)

2.5 Expertise

De combinatie van kwalitatief onderzoek (interviews en observaties) en literatuuronderzoek biedt een basis om de impact van Fika op personeel van kritieke zorgafdelingen te evalueren en aanbevelingen te doen voor implementatie in Belgische ziekenhuizen. Daarnaast werd een implementatievoorstel voor Fika in de Belgische zorgcontext uitgewerkt. Dit voorstel werd besproken met een hoofdverpleegkundige van een Belgische intensieve zorgen afdeling. Dat moment vormde de basis voor de terugkoppeling in de resultaten.

Data van de semigestructureerde interviews en de observaties van de Zweedse spoeddienst worden ter plaatse teruggekoppeld naar hun hoofdverpleegkundige.

2.6 Kosten-batenanalyse

In functie van een haalbaarheidsstudie tot implementatie in België worden de kosten in kaart gebracht aan de hand van artificiële intelligentie. De chatbot simuleert mee wat er allemaal gerekend moet worden als kosten aan een werkgever bij het uitvallen van een werknemer wegens ziekte. Waarbij de cijfergegevens worden geverifieerd. Deze resultaten worden voorgelegd aan dezelfde hoofdverpleegkundige van een intensieve zorgafdeling in België.

3. Resultaten

3.1 Samenvatting van het semigestructureerd interview

1) Algemene beschrijving Fika:

- De essentie van Fika is een moment van rust en ontspanning waarin men samenkomt, meestal met koffie, snacks en een gesprek. Het wordt geassocieerd met sociale interactie en informele gesprekken, vaak buiten de hectiek van het werk.
- Er is een verschil tussen Fika en Frukost. Hoewel voor sommige werknemers Frukost als Fika wordt beschouwd, zien anderen het als twee verschillende concepten. Fika draait om zitten, ontspannen en praten. Terwijl frukost vaak een functioneler gegeven is. Frukost betekent ontbijt.

2) Stressreductie:

- 80% van de geïnterviewde personeelsleden vindt dat hun stressniveau daalt indien ze een Fika-pauze kunnen nemen. Zoals een deelnemer zei: “Na een drukke shift voel ik me meer ontspannen en heb ik meer energie.” Een andere persoon merkte op: “Het praten met collega’s helpt om een slecht gevoel kwijt te raken.”

3) Teamdynamiek

- Fika versterkt relaties binnen een team. Vooral nieuwe collega’s merken het grote voordeel daarvan. Het gaat gemakkelijker om te integreren in de groep door elkaar op een informelere manier te leren kennen. Verder is het ook het moment bij uitstek om op een informele manier met elkaar te praten. Enkele casussen bespreken of eerder praten over het nieuws. Een persoon benadrukte: “Het geeft ons tijd om te praten over wat goed ging en wat beter kan.” Daarnaast werd er door velen aangehaald: “We leren elkaar beter kennen, wat de samenwerking bevordert.” Een specifiek voorbeeld was als volgt: “Zo kan het zijn dat als ik gefocust ben, ik een fronsend gezicht heb. Wat niet betekent dat ik boos ben op de collega waarmee ik werkte. Echter wist die collega dat niet van mij. Tijdens Fika vroeg ze voorzichtig aan mij of ik boos was op haar. Hierop heb ik geantwoord dat dit niet het geval was. We hebben gepraat over hoe ze op dit idee kwam en uit het gesprek leerden we allebei.”

4) Creativiteit en probleemoplossing

- Tijdens Fika worden uitdagende casussen besproken. Op spoed kunnen er soms emotioneel zware momenten zijn: patiënten die acuut snel achteruitgaan, een patiënt waarmee je niet weet wat je moet doen... Een collega beschreef het als volgt: “Het is gemakkelijker om ideeën te delen en te bespreken in een ontspannen setting. Waarbij dat als je een koek en een drankje hebt, de nadruk niet direct op het verhaal ligt, maar er ook een uitvlucht zit in het lekkers dat je aan het eten bent.”
- Een andere persoon vertelde dat: “Bij Fika komen vaker creatieve oplossingen naar voren die in formele vergaderingen niet aan bod komen.” Dit zou kunnen te maken hebben met de informele setting, waarbij mensen die meer introvert zijn, dit moment hen meer uitnodigt om ook hun mening te geven.

5) Culturele en organisatorische fit

- Fika is een diepgeworteld begrip in de Zweedse cultuur. Iemand omschreef het als: “Een essentieel onderdeel van ons werk en privéleven.” Over implementatie buiten Zweden werd gezegd: “Het zou een grote mentaliteitsverandering vereisen, maar de voordelen zijn duidelijk.”

6) Persoonlijke en professionele groei:

- Door Fika leren collega's elkaar beter kennen, wat hun werktevredenheid verhoogt. Zoals een deelnemer opmerkte: “Het maakt dat ik meer met collega's praat en opensta voor feedback”. Een andere collega voegde toe: “Na Fika voel ik me scherper en beter voorbereid.”

3.2 Observatie

Fika op de spoedafdeling

Op de spoedafdeling vindt Fika vaak plaats tijdens de vroegdienst, direct na de overdracht naar de laatdienst. De vroegdienst houdt een Fika-pauze van 15 tot 30 minuten.

De nachtdienst brengt zelf eten mee dat op het Fika-karretje wordt geplaatst. Alleen wie zelf iets toevoegt, mag van het karretje eten. Tijdens de nacht wordt doorgaans geen formele pauze gehouden; medewerkers nemen iets van het karretje en eten dit aan hun bureau in plaats van in de personeelsruimte. Er wordt zoveel mogelijk geprobeerd om samen dit aan het bureau op te eten.

Voordat de nachtdienst begint, komen veel medewerkers wat eerder om samen in de personeelsruimte koffie te drinken. Tijdens deze momenten praten ze over de takenverdeling, hoe de vorige diensten verliepen en hoe ze zich voelen.

Voor de vroegdienst vindt om 8 uur een teamoverleg plaats. Hierna gaan veel personeelsleden samen ontbijten in de personeelsruimte. Voor sommigen geldt dit als een Fika-moment; anderen beschouwen het als een ontbijt. (Dit had te maken met als personeelsleden thuis al hadden ontbeten of niet.) Een half jaar geleden werd er nog knäckebröd (soort hard brood) voorzien door het ziekenhuis. Dit is momenteel gestopt omwille van economische besparingen. Koffie, chocolademelk en thee wordt door het ziekenhuis voorzien.

De laatdienst heeft geen vast Fika-moment. Als het rustig is, nemen ze soms een korte pauze, maar dit gebeurt zelden. In een periode van acht weken heb ik dit slechts twee keer waargenomen.

Op feestdagen of traditionele Zweedse gelegenheden zorgen de leidinggevenden ervoor dat het personeel dat werkt op de spoedafdeling een speciale traktatie ontvangt.

Bij bijzondere gelegenheden zoals verjaardagen of laatste werkdagen van collega's of stagiairs werd door hen een traktatie aangeboden. Ook het restant van het Fika-karretje van de nachtdienst werd vaak door de vroegdienst verder opgegeten. Soms zorgden leidinggevenden voor een specifieke lekkernij. Met gespaard statiegeld werd regelmatig een doos koekjes gekocht voor algemeen gebruik.

Vroegere situatie op de spoedafdeling

Tot ongeveer een jaar geleden was er een fruitmand beschikbaar voor het personeel. Vanwege budgetbeperkingen in de gezondheidszorg van Värmland moeten leidinggevendenden tegenwoordig zelf betalen voor speciale traktaties.

Ongeveer vier jaar geleden hadden zowel de vroegdienst als de laatdienst standaard een Fika-moment. Na de overdracht om 13 uur ging de vroegdienst pauzeren. Om 14 uur was er een teamoverleg voor de vroegdienst. Daarna keerde de vroegdienst terug naar de werkvloer, zodat de laatdienst rond 15 uur een Fika-moment kon nemen. Hoewel sommigen dit systeem graag terug zouden zien, vinden anderen het onpraktisch, omdat zij net in hun ritme komen en dan hun werk weer moeten hervatten.

Wie neemt Fika?

- Zorgkundigen
- Assistent-verpleegkundigen
- Verpleegkundigen
- Coördinatoren
- Hoofdverpleegkundigen
- Af en toe een arts (Meestal op andere momenten, omwille van overdracht tijdstip.)
- Logistiek en transportmedewerkers

Fika op de afdeling intensieve zorgen in Torsby

Fika was hier een gebruikelijke traditie. De vroegdienst hield meestal Fika rond 9 uur. Dit is 30 minuten onbetaalde pauze. Rond de overdracht kon de laatdienst en vroegdienst samen een Fika-moment nemen rond 14. Soms nog een extra moment om 20 uur door de laatdienst.

Personeelsleden brachten zelf koekjes, chocolade of snoep mee, en wekelijks werd er taart gedeeld. (Het team daar vindt het fijn om te bakken, wat bijdraagt aan de uitgebreide Fika.) Dit moment werd door iedereen, inclusief artsen, gezamenlijk in de personeelsruimte beleefd. Standaard wordt er vanuit het ziekenhuis peperkaka of skorpor voorzien. Per maand wordt er 3 euro betaald voor koffie. Dit wordt standaard van het loon afgetrokken.

Fika op het operatiekwartier in Karlstad

Op het operatiekwartier was er een roulatiesysteem waarbij een anesthesieverpleegkundige zorgde dat collega's pauze konden nemen. Per cluster was er een ruime personeelsruimte met een grote zitbank en tafels. Er stond een koffiemachine voor koffie, thee of chocolademelk.

Informele gesprekken tijdens Fika

Tijdens Fika-momenten werden vooral informele onderwerpen besproken. Veel gesprekken gingen over het nieuws, het weer, familie en weekend-/vakantieplannen. Naarmate de dag vorderde, bespraken medewerkers ook hoe druk de dag was geweest en werden moeilijke casussen besproken. Nieuwe medewerkers luisterden vooral en stelden vragen om bij te leren.

Medewerkers die op MT stonden, bespraken vaak hun ervaringen om te reflecteren of om te ventileren over ingrijpende gebeurtenissen.

Opmerkingen over telefoongebruik tijdens Fika

De afdeling telefoon bleef doorgaans op de werkplek liggen, behalve de MT-telefoon en de telefoon van de planner. Deze telefoons werden meegenomen of doorgegeven aan de verantwoordelijke verpleegkundige. Op het operatiekwartier bleef iedereen de telefoon bijhouden.

Enkele concrete, betekenisvolle Fika-momenten

Onderstaande situaties kunnen de mogelijkheid bieden om een beter beeld te krijgen van wat Fika doet met het personeel. Dit omdat het een abstract begrip kan zijn voor mensen die het concept nog niet ervaren hebben.

Situatie 1: Een persoon die nog maar net alleen staat op MT, opleiding afgerond, had een patiënt binnengekregen op MT waarbij er een plettrauma was geweest van de hand. Doordat ze niet volledig wist wat ze ermee moest doen, had ze toen de leidinggevende verpleegkundige gevraagd om mee te kijken. Tijdens het Fika-moment waren ze aan het bespreken hoe zo'n plettrauma geholpen wordt en hoe ze de interventie zelf had aangepakt en het redeneringsproces.

Situatie 2: Een patiënt met een steekincident werd opgenomen op spoed. De wonde was intentioneel toegebracht en er was een mogelijkheid dat de dader de patiënt ging zoeken. Hierdoor sloten alle veiligheidsdeuren op de afdeling. De dag erna werd er tijdens Fika gepraat over dit voorval en hoe het verlopen is. Mensen die bezorgd waren, stelden nieuwsgierig vragen om dit te bespreken.

Situatie 3: Na een super hectische vroegdienst werd gezamenlijk besloten dat ze na de teambespreking nog een Fika-sessie gingen houden. Dit om zichzelf weer op te rapen en energie op te doen voordat ze nog even gingen helpen in de hectiek van de laatdienst.

Situatie 4: Iemand die heel erg nerveus was tijdens de laat dienst en moeite had met zich nog te concentreren op wat ze aan het doen was, werd gezegd dat ze even een Fika-moment moest nemen om op te laden en terug te komen erna. Na het moment was ze meer gestructureerd en vlotter aan het werken. De collega's hadden haar de ruimte geboden dit te doen.

Situatie 5: Een verpleegkundige die niet goed geslapen had en daardoor tijdens de shift nog stiller was dan gewoonlijk en meer op zichzelf werkte, werd tijdens Fika gevraagd als alles oké was met hem. Hierdoor kreeg de collega even een inkijkje, dat hij slecht geslapen had en zich ook een beetje ziek voelde. Hierdoor heeft de verpleegkundige op haar beurt vaker de man geholpen en bepaalde zaken proactief aangepakt om zo zijn werk te verlichten.

Situatie 6: Een collega van wie haar beste vriendin ging overlijden, stond de dag erna op MT. Tijdens Fika werd besproken dat ze daar liever niet zou staan. De leidinggevende verpleegkundige heeft dit dan aangepast, zodat de collega daar niet hoefde te staan. De mensen die samenwerkten met de collega hebben doorheen de dienst dan ook vaker afgetoetst met de dame als het nog oké ging met haar.

Situatie 7: Een nieuwe verpleegkundige die startte, stelde vragen over hoe er werd gehandeld, bij een specifieke patiënt. De arts had een bepaalde aanpak gezegd, maar daarmee was ze het niet eens. Tijdens Fika was ze aan het aftoetsen met andere collega's hoe zij het zouden aanpakken. Zo kon ze zekerder van zichzelf teruggaan naar de arts met mogelijke andere voorstellen.

3.3 Terugkoppeling IZ – België

Het creëren van informele momenten op intensieve zorgen is bijzonder waardevol en verdient verdere aandacht. Deze informele contacten zijn vooral haalbaar tijdens relatief rustige momenten binnen de dienst en dragen substantieel bij aan het versterken van het teamgevoel en aan de reductie van individuele stressoren bij medewerkers. In onze huidige praktijk wordt dit reeds gefaciliteerd door een informeel gezamenlijk koffiemoment van ongeveer een half uur na de overdracht van de nachtdienst naar de dagdienst.

Een structurele en beleidsmatige inbedding van het Zweedse Fika-concept, inclusief de bijbehorende financiering, is echter uitdagend gezien het huidige financiële klimaat binnen onze zorginstellingen. Naast de budgettaire beperkingen spelen er ook culturele en organisatorische factoren die een structurele verankering bemoeilijken. Zo leeft binnen veel zorgteams nog sterk het idee dat een pauze alleen legitiem is wanneer het echt rustig is en heerst er soms een schuldgevoel of druk wanneer men zich tijdelijk uit het werkproces onttrekt. Bovendien willen veel medewerkers hun pauzemoment graag individueel of naar eigen voorkeur invullen, wat botst met het gezamenlijke karakter van een initiatief zoals Fika.

Daarnaast vergt een structurele inbedding van gezamenlijke pauzes een mentaliteitsverandering rond het begrip 'werkonderbreking'. In een cultuur waarin efficiëntie en constante beschikbaarheid centraal staan, wordt een collectieve pauze al snel gezien als een luxe in plaats van een noodzaak voor duurzame inzetbaarheid. Ook de praktische organisatie vormt een bijkomende uitdaging. Er is dus niet alleen nood aan middelen, maar ook aan een gedragen visie en gedeeld eigenaarschap binnen het team.

Het is daarom aan te bevelen om de huidige informele momenten expliciet te erkennen en verder te ondersteunen binnen de bestaande operationele kaders, zonder onmiddellijk grootschalige investeringen of cultuurveranderingen te vereisen. Op die manier kunnen we toch profiteren van de voordelen van een concept zoals Fika, door het bestaande potentieel van informele pauzemomenten te versterken. Indien resultaten van dergelijke aangepaste interventies gunstig zijn, kan dit op termijn de basis vormen voor een meer structurele integratie.

4. Discussie

4.1 SWOT-analyse op de resultaten

SWOT-analyse van Fika op spoed volgens de antwoorden van het semigestructureerde interview

Sterktes	Zwaktes
Stressreductie Het verlaagt het stressniveau en verhoogt de energie na een drukke shift. (Verschillende personen gaven aan dat ze zich rustiger voelden na Fika en beter presteerden op het werk.) Fika wordt door alle respondenten benoemd als een stressverlagende manier die ook effectief helpt. “Na een drukke shift is het een moment om te ontspannen en even los te komen van de hectiek.” “Het helpt om stress los te laten en met een frisse blik verder te gaan” Enkele respondenten gaven nog aan: “Ik heb een beter humeur en meer energie na een Fika-moment dan als ik verder had doorgewerkt.”	Tijdsdruk In een drukke shift is er geen tijd voor Fika. Dit kwam vaak overeen met laatsdiensten op spoed en soms op IZ. Dit is het grootste obstakel voor Fika, die beperkte tijd door de drukte. “Tijdens drukke shiften is het onmogelijk om een echte pauze te nemen.” “Fika wordt vaak overgeslagen in de late diensten, waardoor niet alle medewerkers evenveel aan Fika kunnen deelnemen.”
Teamdynamiek stijgt Fika helpt bij het (beter) leren kennen van collega's, waardoor je collegialiteit zal vergroten, met als gevolg een betere samenwerking in het team. “Fika creëert een sterke band tussen collega's, wat bijdraagt aan een betere samenwerking op de werkvloer.”	Geen vaste structuur Doordat er geen specifiek moment is afgesproken voor Fika, is het soms moeilijk om het ook echt te nemen. Sommige mensen gaan er daardoor meer gebruik van maken dan anderen.
Persoonlijke groei bevorderend Fika helpt om moeilijke situaties of nieuwe ervaringen te bespreken met collega's, en zo te leren van elkaar. Fika geeft ook inzicht in wie je zelf bent, doordat mensen bepaalde zaken opmerken aan jou tijdens het werken en deze dan kunnen terugkoppelen, zodat je er zelf uit kan leren. “Het is gemakkelijker om collega's om hulp te vragen indien je elkaar al beter kent door informele momenten zoals Fika-momenten gehad te hebben, waarlangs je een band opgebouwd hebt.”	Planning Mensen in de nacht hebben geen echte pauze om te eten, daardoor nemen ze een Fika-moment doorheen de gehele nachtdienst. Echter, dit is indien het heel erg druk is op je eentje in plaats van met meerderen, zoals het een Fika-moment betaamt. “Soms is er geen vaste plaats of tijd voor Fika, en dat maakt het moeilijk om het als een standaardonderdeel van iedere werkdag te zien.”

Culturele waarde Fika is volledig verweven in de Zweedse cultuur. Mensen komen samen voor Fika zowel in de thuisomgeving als op het werk. Het wordt als een onderdeel gezien van de werkdag. Fika wordt over het algemeen gezien als een essentieel onderdeel van de (werk)cultuur. “Fika is meer dan een pauze, het is een moment van samenzijn en ontspanning”	Mogelijk moeilijk implementeerbaar in niet-Zweedse landen Alle landen hebben hun eigen traditie en gewoontes over hoe ze pauze nemen.
Omgeving: Fika werd vaak in de personeelsruimte genuttigd. Daarin staan er zetels waarin de personeelsleden samen kunnen zitten, wat meehelpt aan de informaliteit van het moment dat Fika creëert. Het is een ruimte, afgescheiden van de werkvloer. “Je moet de gang oversteken om naar de personeelsruimte te gaan.”	Bij drukte -> Fika aan het bureau Indien het druk is en mensen willen toch snel even iets eten of drinken, dan nemen ze eigenlijk geen Fika; dan nuttigen ze deze aan hun bureau. Dit wordt dan ook omschreven door iemand als: “Het verschil tussen pauze aan een bureau en Fika in een gezamenlijke ruimte is groot.”
Motivatatie en werktevredenheid Werknemers gaven aan dat een werkdag zonder Fika zwaar aanvoelt. Fika wordt door vele mensen aangevoeld als een moment dat de werkdag aangenamer en dragelijker maakt. “Alles wordt beter met eten en samen koffie drinken.”	
Kansen	Bedreigingen
Mogelijkheid om het buiten Zweden te implementeren Volgens het interview vinden de respondenten dat Fika een meerwaarde zou kunnen zijn voor het werksysteem in andere landen. Net door alle voordelen. Ze vinden ook dat dit zal moeten worden afgestemd op de cultuur van die plaats en de mogelijkheden. Een respondent antwoordde: “Overal ter wereld kunnen mensen profiteren van een kort moment van ontspanning.”	Werkdruk Hoe drukker het is op een dienst, hoe minder vlot de implementatie van Fika zal kunnen verlopen, aangezien er moeilijker tijd vrijkomt om de sessie te plannen. Medewerkers van de afdeling zouden dan de Fika-sessie waarschijnlijk overslaan om zo de tijd die ‘verloren’ gaat aan Fika verder te werken. Er werd aangegeven dat als de werkdruk te hoog is, Fika snel geschrapt wordt. En soms is er zelfs geen ruimte om een korte pauze te nemen.

Creativiteit en implementatie De informele setting die Fika creëert, opent deuren naar nieuwe ideeën om werkpunten mee aan te pakken. En om bij te leren van elkaar. Ziekenhuizen kunnen Fika opnemen in hun welzijnsprogramma's om werkstress en burn-out te verminderen. Er werd ook aangegeven vanuit de respondenten dat als er een vast tijdstip en beleid voor Fika zou zijn, er meer mensen gebruik van zouden kunnen maken.	Kosten Er werd aangegeven dat er vroeger meer budget was om koekjes en snacks te kopen voor Fika. Nu is dit verminderd, waardoor Fika geregeld zonder koekje doorging op speed. Er werd aangegeven dat Fika minder aantrekkelijk is wanneer er bezuinigd wordt op snacks en koffie voor Fika. Indien mensen zelf hun koek of fruit moeten meepakken, wordt dit minder snel gedaan.
Gezondheidsbevordering Fika heeft een positieve impact op het stressniveau en de mentale gezondheid, waardoor dit een positieve impact heeft op de fysieke gezondheid van werknemers. Werknemers zijn minder vaak en lang ziek.	Noodzaak van Fika Niet iedereen vindt Fika even belangrijk. Verschillende mensen beschouwen het als een sociale gelegenheid op het werk en niet per se werkgerelateerd. Ze praten dan ook minder over werkgerelateerde onderwerpen tijdens Fika.

4.2 Fika-beperkingen

Er is momenteel een beweging gaande om het Fika-moment in Zweden terug te schroeven. Op de geobserveerde afdelingen wekt dit weerstand bij personeelsleden op, aangezien zij gewend zijn aan uitgebreidere Fika-momenten. Deze verandering beïnvloedt sterk de manier waarop zij Fika ervaren en erover praten. Hierdoor kunnen hun antwoorden in interviews of enquêtes gekleurd zijn door hun ongenoegen over de beperking van Fika. Dit leidt tot een situatiegebonden vertekening (bias) in de onderzoeksresultaten, omdat de respons niet alleen de algemene houding ten opzichte van Fika weerspiegelt, maar ook hun emotie en beleving rondom de recente veranderingen.

Door deze vormen van bias te erkennen en methodologisch te beperken, wordt de betrouwbaarheid van de onderzoeksresultaten verhoogd. In toekomstige studies kan extra aandacht besteed worden aan langere observatieperiodes en bredere steekproeven.

4.3 Creatieve oplossingen

Fika zet in op ontspanning, sociale verbinding, inclusiviteit en het doorbreken van hiërarchieën. Deze kernaspecten die Fika zo waardevol maken in de werkcultuur, kunnen leiden tot de volgende aanbevelingen.

4.3.1 Aanbevelingen voor België

Mobiele Fika-karren: Hoewel het idee van mobiele karren praktisch lijkt, kan het de informele en sociale aard van Fika verminderen. Het is belangrijk dat Fika plaatsvindt in een ontspannen omgeving waar medewerkers echt kunnen verbinden. Dit is een goed initiatief indien dit concept in de nacht zou willen worden ingezet. Dit leunt dan aan tegen het bestaande concept dat gebruikt wordt 's nachts op spoed in Karlstad.

Fika-ruimtes: Creëer speciale Fika-ruimtes in ziekenhuizen waar medewerkers kunnen ontspannen en sociale verbindingen kunnen aangaan. Deze ruimtes moeten comfortabel en uitnodigend zijn, met een koffiezetapparaat en lichte snacks. Grotendeels komt dit overeen met de personeelsruimte in België.

Gezonde Fika-opties: Promoot gezonde snacks tijdens Fika-pauzes, zoals fruit, noten en yoghurt. Dit kan bijdragen aan het welzijn van medewerkers en hen energie geven voor de rest van hun dienst.

Creativiteit en budgetvriendelijk: Als het voorbeeld van Torsby wordt gevolgd, kunnen werknemers beurtelings iets meebrengen om te eten tijdens Fika. Dit werkt kostendekkend en is dus een budgetvriendelijk alternatief om de teamgeest te versterken. Het geeft eveneens een persoonlijke toets naar de groep toe.

Rotatiesysteem: Ondanks dat liefst het volledige team tegelijk Fika kan nuttigen, kan dit soms moeilijk te organiseren zijn naar toezicht op patiënten toe. Het splitsen van de afdelingen in twee groepen, zodat er altijd voldoende personeel aanwezig is. Dit is vooral nuttig voor kritieke diensten zoals intensieve zorgen, spoed en operatiekwartier. En dan kan de groep in de andere pauze anders verdeeld worden, zodat je zoveel mogelijk met andere mensen Fika kan nuttigen.

Lounge Ruimte: Voor de intensieve zorgen afdeling, kan Fika worden genuttigd in de lounge-ruimte op de werkvloer. Dit biedt een gezellige omgeving zonder echt van de afdeling te zijn. Een bevraging onder het personeel kan helpen bepalen waar zij het liefst hun Fika zouden nuttigen, in de lounge-ruimte of in de keuken.

Flexibele Fika-momenten: Overweeg flexibele momenten voor Fika, zodat medewerkers zich beter kunnen afstemmen op de werkdruk. Om het Fika-moment te gebruiken. Echter, dit verzwakt het begrip van een 'vast gekozen moment' en creëert een mogelijkheid om na verloop van tijd dit te laten vallen.

Ondersteuning van leidinggevenden: Zorg ervoor dat leidinggevenden actief Fika ondersteunen en zelf deelnemen aan de pauzes. Dit kan een positieve invloed hebben op de teamdynamiek en de acceptatie van Fika-veranderingen bevorderen. Iedereen is gelijk voor het Fika-moment; dit overstijgt de hiërarchie van de werkomgeving. Iedereen komt als gelijkwaardige personen bij elkaar.

4.3.2 Oplossingen voor Zweden

Feedbackmechanismen: Implementeer anonieme feedbackmechanismen, zodat medewerkers hun mening kunnen geven over de veranderingen in Fika zonder angst voor commentaar. Dit kan helpen om een beter beeld te krijgen van de werkelijke impact van de veranderingen.

Fika-ambassadeurs: Wijs Fika-ambassadeurs aan binnen teams die verantwoordelijk zijn voor het promoten en organiseren van Fika-pauzes. Zij kunnen ook fungeren als aanspreekpunt voor feedback en suggesties.

Fika uitdagingen: Organiseer Fika-uitdagingen waarbij teams worden aangemoedigd om creatieve en leuke manieren te vinden om hun pauzes door te brengen. Dit kan de betrokkenheid en het enthousiasme voor Fika verhogen.

4.4 FIKA naar België

Vanuit eerdere stage-ervaringen in de zorg zijn er enkele uitdagingen als we Fika willen implementeren in België. Vooral op vlak van tijdsdruk en het creëren van een vast, haalbaar moment.

Een reden daarvoor is dat er meer personeel tewerkgesteld is op ziekenhuisafdelingen in Zweden dan in België. In verhouding tot het aantal patiënten.

Hoe zou dit concept aangepakt kunnen worden om dit te implementeren in België, het Fika-moment?

1. Beginnen met het invoegen van Fika-momenten in de dagelijkse structuur die nu al bestaat op de afdeling. En daarin aftoetsen met het team wat haalbaar is om zo flexibel te zijn naar de drukke momenten in de werkdag. Dit kan aan de hand van de PDCA-cyclus opgevolgd worden. (Plan- Do- Check –Act)
2. Betrekken van het management en de welzijnsdienst om Fika te ondersteunen en faciliteren.
3. Gezonde en duurzame Fika-opties aanbieden, zoals een stuk fruit in plaats van een koek of snack, om zo de gezondheid van werknemers te verbeteren.
4. Een inspiratiebron vormen voor andere ziekenhuizen en een manier om nieuwe werknemers aan te trekken als vooruitstrevend ziekenhuis dat inzet op werknemers in functie van mentale gezondheid en positieve werksfeer.

4.5 Kosten Baten

Tijdens stage in Zweden is het opvallen om te zien hoe ingebed Fika is in de dagelijkse structuur van een afdeling. Aangezien dit concept in België niet bestaat, moest er nagegaan worden indien dit mogelijk te implementeren was in België. Een grote factor in het haalbaarheidsmanagement gaat naar kosten. In Karlstad in Zweden werd er aangegeven dat er minder budget is in het ziekenhuis. Dit zal in België gebruikt kunnen worden als een van de tegenargumenten om het concept van Fika te implementeren.

Tijdens het berekenen van mogelijke potentiële kosten voor een werkgever heb ik artificiële intelligentie gebruikt. Deze tool heeft me een basis geboden om een beeld te creëren wat kosten voor een werkgever zouden kunnen zijn. Maar ook wat kosten zijn voor een werkgever indien iemand van de werknemers uitvalt wegens ziekte.

4.5.1 Voordelen

Voor Fika heb je uiteindelijk niet al te veel materiaal extra nodig. De meeste ziekenhuizen beschikken over een personeelsruimte die vrij dicht bij of op de afdeling gelegen is. Deze ruimte heeft een connotatie met eten en ontspanning. Een personeelsruimte bevordert interactie tussen collega's, wat zorgt voor een betere teamgeest.

Terugdenkend op andere stages, was er overal de mogelijkheid om koffie, thee of water te drinken. Dit werd aangeboden door de werkplaats zelf. Door de bestaande infrastructuur te gebruiken, kan Fika goedkoop plaatsvinden en is het praktisch organiseerbaar.

4.5.2 Aandachtspunten

Desalniettemin zijn er enkele aandachtspunten om rekening mee te houden. Zo moet de ruimte groot genoeg zijn voor iedereen plaats te bieden. Aangezien het karakter van Fika gaat om met zoveel mogelijk mensen samen te laten komen en met elkaar te communiceren. De omgeving moet niet enkel functioneel zijn, maar ook comfortabel en gezellige toetsen hebben. Voorbeelden hiervan kunnen zijn: comfortabele zetel, decoratie aan de muur om meer sfeer te creëren.

4.5.3 Wat zijn de geschatte kosten?

Als er van uitgegaan wordt dat er 50 cent per dag, per persoon, gerekend moet worden voor snacks. Dan komt dit voor een team van 20 mensen neer op 10 euro per dag dat door de werkgever betaald moet worden. In Torsby wordt er bijvoorbeeld 3 euro per maand automatisch van het loon afgehouden voor de koffie. In Karlstad is dit niet van toepassing.

Voor de aanpassingen in decoratie en de mogelijke aankoop van een zetel kan er op een eenmalige kost gerekend worden van 600 – 1.200 euro.

Een creatieve oplossing beslaat het concept van Torsby, waarbij collega's om de beurt iets meebrengen. Of door de kosten te verminderen en 1 keer in de week een snack te voorzien door de werkgever en de rest van de week door het personeel zelf.)

4.5.4 Wat levert het Fika moment op voor een werkgever? (Baten)

Het is moeilijk om een exact bedrag hierop te kleven. De potentiële besparingen voor een werkgever vloeien voort uit de preventie van uitval van werknemers. Een werknemer die uitvalt door ziekte (waaronder burn-out) kost voor een ziekenhuis tussen de 5.850 en 7.350 euro per maand.

Wat houdt dat bedrag in? De directe loonkosten van de persoon die uitvalt, 3.850 euro. De overuren die een andere collega moet maken door in te springen of langer te blijven om de uitgevallen collega op te vangen, 1.500 – 3.000 euro. En eenmaal dat de persoon terug is uit langdurige ziekte kan er een re-integratie proces opgestart worden. (Vanacker, 2024)(HRW, 2024) Meer bepaald: het dubbel lopen met een collega voor een dag. Daarvoor werd er 500 euro gerekend.

Dit zou een schatting kunnen zijn van een werknemer op intensieve zorgen die uitvalt wegens een burn-out. De werkelijke kosten kunnen variëren, afhankelijk van de specifieke omstandigheden en de afwezigheidsperiode van de persoon. Al kan er geconcludeerd worden dat als Fika helpt om deze kosten te voorkomen. Dat de investeringen in het personeel en personeelsruimte snel terugverdiend zijn.

Het ziekteverzuim in de zorgsector, inclusief IZ, is hoog. In 2023 was het langdurig ziekteverzuim (meer dan één jaar) in de zorgsector 9,9%. (Jobat, 2024) (Verougstraete, 2024). (Het middellange verzuim (tussen één maand en één jaar) lag op 2,45%. (Prebes, 2024.)

Volgens Securex zijn de cijfers voor 2024 een beetje anders. Daar hebben ze gezien dat 4,56% langdurig afwezig is in de zorgsector. Wat een stijging is van 21,6% ten opzichte van 2021. Het middellang ziekteverzuim betreft 3,56% wat een stijging van 32% is ten opzichte van 2022. (De Vliegheer, 2025)

4.5.5 Impact Fika op ziekteverzuim

Implementatie van Fika kan een positieve invloed hebben op het welzijn van werknemers en helpen om ziekteverzuim te verminderen.

1. Verhoogde productiviteit en focus. Door gebruik te maken van pauzes, zoals Fika, die helpen om de productiviteit en de focus te verhogen en leidt tot minder stress en vermoeidheid.
2. Verbeterde mentale gezondheid. Door een moment van ontspanning en sociale verbinding, hebben collega's de tijd om te ventileren en zich van hun stress te ontdoen. Waardoor ze met een fris hoofd naar de zorgontvangers terug kunnen.
3. Lagere burn-out cijfers: Regelmatig pauzeren en sociale interacties, wat Fika faciliteert, helpen om burn-out te voorkomen.

Hoewel er geen specifieke cijfers beschikbaar zijn voor de exacte vermindering van ziekte door Fika, kunnen er enkele algemene observaties gemaakt worden.

- Studies tonen aan dat regelmatig pauzes nemen, zoals Fika kan leiden tot een vermindering van ziekteverzuim met ongeveer 10-15%. (Meier, 2024)(Unwanted Life, 2022)
- Verbeterde werktevredenheid en lagere stressniveaus kunnen bijdragen aan een gezondere werkomgeving, wat indirect het ziekteverzuim kan verminderen. (Meier, 2024)

Bovendien draagt Fika bij aan een betere werksfeer, werktevredenheid, meer teamsamenhang en minder stress. En dat zijn zaken die je niet altijd in cijfers kan uitdrukken, maar wel een verschil maken op de werkvloer.

4.6 Bias

In dit onderzoek werd rekening gehouden met verschillende vormen van bias die de resultaten mogelijk hebben beïnvloed:

Interviewer bias: De interviews werden uitsluitend afgenomen op de spoedgevallen dienst. Op de andere afdelingen werden er geen interviews afgenomen. De interviews behelzen ook een taalbarrière. Respondenten moesten antwoorden in het Engels, de voertaal die we beide verstonden. Daarna werden de antwoorden vertaald van het Engels naar het Nederlands.

De interviews werden niet opgenomen, waardoor kernideeën en enkele specifieke citaten opgeschreven werden. Gehele dialogen zijn niet getranscribeerd. De observaties werden in slechts twee ziekenhuizen gehouden. Dit schetst mogelijk een onvolledig beeld van alle ziekenhuizen in Zweden. Beide methoden werden over een korte periode afgetoetst bij het werkveld.

Performance bias: De antwoorden van respondenten tijdens het semigestructureerde interview kunnen beïnvloed zijn. Vooral op de vraag wat er moest veranderen aan Fika. Vele respondenten antwoorden dat ze meer Fika willen. Echter, dit kan ook zijn doordat ze wisten dat de resultaten gingen besproken worden met de hoofdverpleegkundige. Ook tijdens de geobserveerde Fika-momenten kan het Hawthorne-effect meespelen.

In Zweden is er meer personeel dan in België. Dit kan zorgen voor enkele moeilijkheden bij het implementeren in ons land.

Fika is volledig verweven in de Zweedse cultuur. Het implementeren in België kan de uitwerking veranderen. Er zal een samenkost moeten zijn van onze cultuur en de waarde die Fika bijbrengt aan het gegeven van een pauzemoment, zoals in België gekend is.

Steekproefbias/ selectiebias: toeval. Op spoed zijn enkel de zorgverleners bevraagd die voldoende Engels konden spreken.

Analyse bias: De SWOT-analyse is door mij persoonlijk opgesteld en ingedeeld volgens sterkte, zwakte, kracht en zwakte van het concept. Doordat ik als enige deze heb opgesteld en niet heb geverifieerd met het werkveld in Zweden, kan hier ook vertekening optreden.

4.7 Conclusie

Fika heeft een positieve invloed op stressreductie, teamsamenhang en de werktevredenheid. Het creëert een informeel moment van interactie met collega's over werk- of privé gerelateerde zaken.

De resultaten tonen aan dat Fika:

- **Stress vermindert:** Na een drukke shift voelen werknemers zich rustiger en energiever na deelname aan een Fika-moment. Uit interviews bleek dat deze momenten hielpen om de stress van de werkdag los te laten en opnieuw gefocust te raken voor de resterende taken.
- **Samenwerking versterkt:** Door informele gesprekken konden teamleden casussen bespreken in een ontspannen sfeer. Dit leidde tot betere probleemoplossing en sterkere onderlinge relaties.
- **Werktevredenheid verhoogd:** Deelnemers benadrukten dat zij zich meer gewaardeerd voelden door hun collega's en leidinggevendenden door de sociale cohesie die Fika creëerde.

De grootste uitdaging op een kritieke dienst blijft het inplannen van Fika, waar de hoge patiënten-turnover, onverwachte interventies en de werkdruk verhogen. Toch toont deze bachelorproef aan dat zelf kleine initiatieven, zoals Fika, een waardevolle bijdrage kunnen leveren aan het welzijn van zorgverleners op kritieke diensten.

5. Bibliografie

Albulescu, P., Macsinga, I., Rusu, A., Sulea, C., Bodnar, A., Tulbure, B.T., (2022,31 augustus). *“Give me a break!” A systematic review and meta-analysis on the efficacy of micro-breaks for increasing well-being and performance*. PMC. <https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC9432722/#sec017> Of Doi: [10.1371/journal.pone.0272460](https://doi.org/10.1371/journal.pone.0272460)

Andersson, H., Faresjö, T., Levander, V., Didriksson, H., Jonsson, C., Gagnö, G., Chew, M.S. (2024, 16 april). *Physiological and Perceived Stress, Anxiety, Depression and Burnout Among Icu Staff During the Covid-19 Pandemic in Sweden*. Geraadpleegd op 27 april 2025, van https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=4781967

Balslev, L. (2018). *The Little Book of Fika: The Uplifting Daily Ritual of the Swedish Coffee Break*. Andrews McMeel +ORM. Geraadpleegd op 16 maart 2025, van https://books.google.be/books?id=7aJxEAAQBAJ&dq=info:-0cXpN4Ofj4J:scholar.google.com/&lr=&hl=nl&source=gbs_navlinks_s

Belga. (2023, 11 oktober). Bijna 900.000 werknemers hebben te veel werkstress, vooral in zorgsector en onderwijs, blijkt uit bevraging van de SERV. *VRT nws*. Geraadpleegd op 16 maart 2025, van <https://www.vrt.be/vrtnws/nl/2023/10/11/bijna-900-000-werknemers-hebben-te-veel-werkstress-vooral-in-zo/>

Bourdeaud’hui, R., Janssens, F., Vanderhaeghe, S. (2022). *BURN-OUT ANALYSE VAN DE ARBEIDSSITUATIE VAN WERKNEMERS EN ZELFSTANDIGE ONDERNEMERS MET BURN-OUTSYMPTOMEN*. Stichting innovatie & arbeid, SERV. Geraadpleegd op 17 mei 2025, van <https://publicaties.vlaanderen.be/view-file/49692>

Bourdeaud’hui, R., Lamberts, M., Notebaert, S., Vanderhaeghe, S. (2024). *Werkbaar werk in de zorg- en welzijns-sector 2023: sectorale analyse op de Vlaamse werkbaarheidsmonitor 2004-2023*. Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen/Stichting Innovatie & Arbeid. Geraadpleegd op 16 maart 2025, van https://www.serv.be/sites/default/files/documenten/SERV_20240703_WBM2023_WNS_zorg_StIA_RAP.pdf

Bruyneel, A., Bouckaert, N., Maertens de Noordhout, C., Detollenaere, J., Kohn, L., Pirson, M., Sermeus, W., Van den Heede, K. (2023). Association of burnout and intention-to-leave the profession with work environment: A nationwide cross-sectional study among Belgian intensive care nurses after two years of pandemic. *International Journal of Nursing Studies*. 137:104385. Geraadpleegd op 6 mei 2025, via doi: 10.1016 <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0020748922002140?via%3Dihub>

De Maeseneer, W. (2024, 20 april). Opvallend meer langdurig zieken in de zorgsector dan 2 jaar geleden, “gevolg van coronapandemie”. *VRT nws*. Geraadpleegd op 16 maart 2025, van <https://www.vrt.be/vrtnws/nl/2024/04/20/meer-langdurig-zieken-in-de-zorgsector-dan-2-jaar-geleden/>

De Meersman, A. (2024, 11 juli). Helft van de zorgverleners lijdt onder extreem stressniveau. *V-nieuws*. Geraadpleegd op 16 maart 2025, van <https://www.v-nieuws.be/helft-van-de-zorgverleners-lijdt-onder-extreem-stressniveau/>

De Vliegheer, S. (2025, 27 april). *Vorig jaar was 1 werknemer op 12 ziek op gemiddelde werkdag*. Securex. Geraadpleegd op 10 mei 2025, van <https://press.securex.be/vorig-jaar-was-1-werknemer-op-12-ziek-op-gemiddelde-werkdag>

Dierckx, T. (2019, 17 mei). *Stress? Tijd voor fika!* Psychologies. Geraadpleegd op 16 maart 2025, van <https://www.psychologies.be/nl/stress-tijd-fika/>

Fayez, A. A., Almutairi, M., Alotaibi, A., Shebli, K. H. M., Hamamah, S. M., et al. (2024). The Impact of Work Pressures on the Health and Well-being of Healthcare Workers. *Journal of international crisis and risk communication research*, 7, 621-628. Geraadpleegd op 16 maart 2025, van <https://www.proquest.com/docview/3186340376?fromopenview=true&pq-origsite=gscholar&sourcetype=Scholarly%20Journals>

Fritz, C., M. Ellis, A., A. Demsky, C., C. Lin, B., & Guros, F. (2013). Embracing work breaks: Recovering from work stress. *Organizational Dynamics*, 4, 274-280. van <https://www.researchgate.net/publication/259095808> Embracing work breaks Recovering from work stress

Ge MW, Hu FH, Jia YJ, Tang W, Zhang WQ, Chen HL. Global prevalence of nursing burnout syndrome and temporal trends for the last 10 years: A meta-analysis of 94 studies covering over 30 countries. *J Clin Nurs*. 2023 Sep;32(17-18):5836-5854. doi: 10.1111/jocn.16708. Epub 2023 May 16. PMID: 37194138. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/37194138/>

HRW. (2024). *ARBEIDSONGESCHIKTHEID EN DE RE-INTEGRATIE VAN WERKNEMERS OP DE ARBEIDSMARKT*. Geraadpleegd op 26 mei 2025, van https://hrw.belgie.be/sites/default/files/content/download/files/2024_hrw_arbeidsongeschiktheid_verslag.pdf

Janssen, E., Van Strydonck, I., Decuypere, A., Decramer, A., Audenaert, M. (2020, 29 september). How to foster nurses' well-being and performance in the face of work pressure? The role of mindfulness as personal resource. *Jan Leading Global Nursing Research*, 76(12), 3495-3505. Geraadpleegd op 17 april 2025, van <https://onlinelibrary-wiley-com.vives.e-bronnen.be/doi/full/10.1111/jan.14563>

Krekel, C., Ward, G., De Neve, J.-E. (2019). Employee Wellbeing, Productivity and Firm Performance. [Saïd Business School WP 2019-04]. SSRN. Geraadpleegd op 16 april 2025, van <https://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3356581>

Lyubikh, Z., Gulseren, D., Premji, Z., Wingate, T. G., Deng, C., Bélanger, L. J., Turner, N. (2022). Role of Work Breaks in Well-Being and Performance: A Systematic Review and Future Research Agenda. *Journal Of Occupational Health Psychology*, 27(5), 470-487. Van <https://www.researchgate.net/publication/361913348> Role of work breaks in well-being and performance A systematic review and future research agenda

Meier, L. (2024, 21 juli). *Revitalize Your Team: How to Use Swedish Fika and Lagom for Better Productivity*. Employ.com. Geraadpleegd op 17 april, 2025 van <https://www.employ.com/articles/revitalize-your-team-how-to-use-swedish-fika-and-lagom-for-better-productivity/>

Morley, L., Angervall, P., Berggren, C., & Dodillet, S. (2018). *Re-purposing fika: rest, recreation or regulation in the neoliberalized swedish university?* (Version 1). University of Sussex.
<https://hdl.handle.net/10779/uos.23455703.v1>

Nrc.nl. (2018, 18 april). *Niksen op werk, is dat het geheim van de Zweden?* Geraadpleegd op 16 maart 2025, van <https://www.nrc.nl/nieuws/2018/04/18/niksen-op-werk-is-dat-het-geheim-van-de-zweden-a1599923#/next/2018/04/19/#308>

ONVZ. (2020, 13 januari). *Een vitaler werkklimaat met Fika*. Geraadpleegd op 16 maart 2025, van <https://www.onvz.nl/gidsingezondheid/Levensstijl/een-vitaler-werkklimaat-met-fika>

Portoghese, I., Galletta, M., Coppola, R. C., Finco, G., Campagna, M. (2014) Burnout and Workload Among Health Care Workers: The Moderating Role of Job Control. *Safety and Health at Work*, 5(3), 152-157. Geraadpleegd op 8 april 2025, van <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2093791114000419>

SERV. (2023, 4 oktober). *Cijfers werkbaarheidsmeting werknemers*. Geraadpleegd op 16 maart 2025, van <https://www.werkbaarwerk.be/werkbaarwerk/cijfers-werkbaarheidsmeting-werknemers>

Svenska Akademiens Ordböcker. (z.d.). Fika. In Svenska Akademiens Ordböcker. Geraadpleegd op 22 januari 2024, van <https://svenska.se/saol/?hv=lnr19233>

Uusimäki, L. (2020). Beating Stress, the Swedish Way: Time for a 'Fika'. In: McKay, L., Barton, G., Garvis, S., Sappa, V. (eds) *Arts-Based Research, Resilience and Well-being Across the Lifespan*. Palgrave Macmillan, Cham. https://doi.org/10.1007/978-3-030-26053-8_15

Yngve, A., Scanders, H., Almroth, S. (2023). Taking a closer look at the Swedish coffee break, "fika". *International Journal of Gastronomy and Food Science*, volume(33).
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1878450X23001178#cebib0010>

Vanacker, H. (2024, 26 januari). *Werkhervattingspremie als stimulans voor re-integratie*. IDEWE. Geraadpleegd op 17 mei 2025, van <https://www.idewe.be/-/werkhervattingspremie>

Van den Heede K, Bouckaert N, Detollenaere J, Kohn K, Maertens de Noordhout C, Vanhooreweghe J, Bruyneel A, Sermeus W. Nurse staffing on Belgian intensive care units: the impact of two years of COVID-19 pandemic. *Health Services Research (HSR) Brussels: Belgian Health Care Knowledge Centre (KCE)*. 2022. KCE Reports 353. D/2022/10.273/24.

Verbrugghe, L. M. (1982). Work satisfaction and physical health. *Journal Of Community Health*, 7(4), 262-283. <https://doi.org/10.1007/bf01318959>

Unwanted Life. (2022, 23 maart). *FIKA: How to improve Wellbeing Like a Swede*. Geraadpleegd op 17 april 2025, van <https://unwantedlife.me/fika-how-to-improve-wellbeing-like-a-swede>

Vermeir, P., Blot, S., Degroote, S., Vandijck, D., Mariman, A., Vanacker, T., Peleman, R., Verhaeghe, R., Vogelaers, D. (2018). Communication satisfaction and job satisfaction among critical care nurses and their impact on burnout and intention to leave: A questionnaire study. *Intensive and Critical Care Nursing*, 48, 21-27. Geraadpleegd op 16 maart 2025, van <https://www.sciencedirect-com.vives.e-bronnen.be/science/article/pii/S096433971730397X>

Verougstraete, B. (2024, 30 januari). *Langdurig en middellang ziekteverzuim op recordhoogte*. Attentia. Geraadpleegd op 17 mei 2025, van <https://attentia.prezly.com/langdurig-en-middellang-ziekteverzuim-op-recordhoogte>

Villarante, D. M., O'Donoghue, S.C., Medeiros, M., Milton, E., Walsh, K., O'Donoghue, A.L., Celi, L., Hayes, M., Dilibero, J. (2023) A National Survey of Stress and Burnout in Critical Care Nurses: A Prepandemic Study. *Dimens Crit Care Nurs*. 42(5), 248-254. Geraadpleegd op 16 april 2025, van <https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC10403271/>

Wallegheem, P., Walgraef, I., De Stercke, N., De Koker, B. (2023, 24 september). Psychosociaal welzijn van informele en formele zorgverleners. *HO Gent*. Geraadpleegd op 16 maart 2025, van <https://onderzoek.hogent.be/projecten/psychosociaal-welzijn-van-informele-en-formele-zorgverleners/>

Welzijn op het werk. (2024, 15 januari). Prebes Vzw. Geraadpleegd op 16 maart 2025, van <https://www.prebes.be/nl/2024/01/langdurig-middellang-ziekteverzuim-recordhoogte>

Ziekteverzuim brak records in 2023. (2024, 27 januari). Jobat. Geraadpleegd op 14 maart 2025, van <https://www.jobat.be/nl/art/ziekteverzuim-brak-records-in-2023>

6. Bijlagen

Semigestructureerd Interview (Vragen Spoedgevallendienst Karlstad)

1. General Experience with Fika

- Can you describe what a typical Fika session looks like in your team?
- How often do you participate in Fika, and do you feel it fits into your daily work routine?

2. Perceived Impact on Stress Levels

- How does taking part in Fika affect your stress levels during or after a busy shift?
- Have you noticed any changes in how you approach your work after participating in Fika?

3. Team Dynamics

- In what ways do you feel Fika contributes to building relationships within your team?
- Can you share any examples of how discussions during Fika have helped resolve conflicts or improved collaboration?

4. Creativity and Problem-Solving

- Do you feel that Fika provides opportunities to discuss challenging cases or share ideas? If so, can you give an example?
- How does Fika compare to formal team meetings in terms of fostering creative problem-solving?

5. Cultural and Organizational Fit

- How do you perceive the importance of Fika in the overall culture of the workplace?
- Do you think Fika could be implemented in other emergency rooms outside Sweden? Why or why not?

6. Personal and Professional Growth

- How has participating in Fika sessions influenced your personal satisfaction or professional development?
- What would you change about Fika in your workplace to make it even more effective?