

# J9Z

Zuid-Holland West

Consultatiebureau voor kind en jeugd



# Werken aan mentale vitaliteit

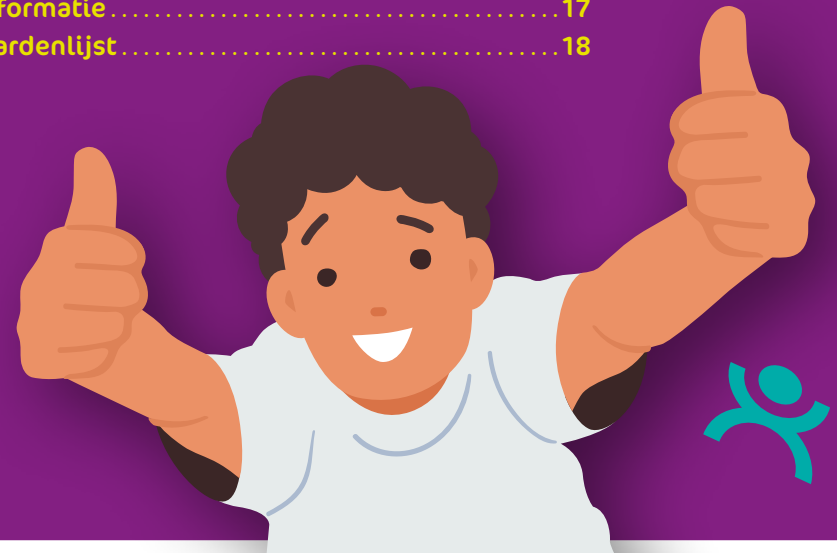
Door waarderend  
onderzoeken





## Inhoudsopgave

Mentale vitaliteit .....	5
Wat betekent... geluk? .....	6
Voorspellers van geluk .....	7
Maak jouw mentale gezondheid belangrijk.....	9
De kracht van Waarderend Onderzoeken .....	10
Hoe ga je te werk: 6V-cyclus.....	11
Met je team aan de slag.....	13
Meer informatie .....	17
Kernwaardenlijst .....	18



## Wat is waarderend onderzoeken?

Waarderend onderzoeken is een manier van kijken en doen. Het is een instrument om positieve verandering te genereren. Op basis van wat energie geeft aan het team of individu, en wat in het verleden goed heeft gewerkt. De waarderende benadering helpt teams om op een prettige manier productief te worden.



*“Nooit gedacht dat ik zo'n invloed op mijn werkplezier uit kon oefenen”*



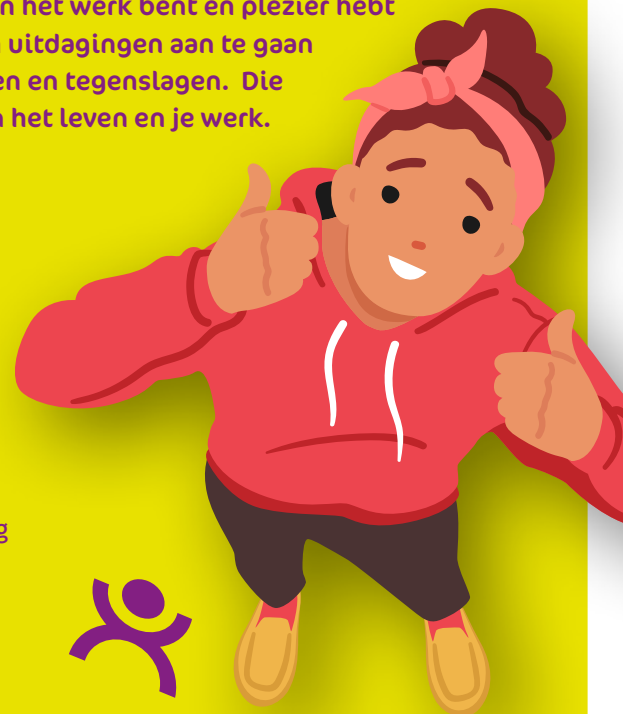
## Mentale vitaliteit



Bij JGZ vinden we jouw werkplezier, geluk en vitaliteit belangrijk. Dat zorgt ervoor dat je lekker aan het werk bent en plezier hebt in wat je doet. Het helpt ook om uitdagingen aan te gaan en om te gaan met veranderingen en tegenslagen. Die kom je namelijk geheid tegen in het leven en je werk.

### Waarderend onderzoeken

Teams kunnen zelf invulling te geven aan hun samenwerking en werkplezier, met ondersteuning van de coaches. 'Waarderend onderzoeken' is daarbij heel behulpzaam. Daarmee ontdek je als team niet alleen een oplossing voor de huidige situatie, maar leer je ook hoe je een volgend vraagstuk zelf aan kunt pakken.



# Wat betekent...



## Werkgeluk

De mate waarin je je prettig voelt op het werk en tevreden bent met het werk als geheel.

## Levensgeluk

De mate waarin je je prettig voelt in het leven en tevreden bent met het leven als geheel.

Geluk is een belangrijke sleutel om fijn en effectief te kunnen werken. Aangezien je een groot deel van je tijd aan het werk bent, is dit een belangrijke plek om te werken aan meer geluk.



“Je zit zelf aan het stuur van je eigen én van elkaars geluk”

# Voorspellers van geluk

Er zijn heel veel factoren die je werkgeluk bepalen. En die voorspellers zijn ook nog eens voor iedereen anders.

## Het goud in je team

De factoren die goed gaan zijn het goud in je team. Die kun je verder optimaliseren of je kunt aan de slag gaan met een ander thema. In beide gevallen kun je putten uit eerdere succeservaringen.



De volgende 11 factoren zijn voor de meeste mensen bepalend voor hun werkgeluk:

- ☘ Werk en Privé
- ☘ Veiligheid en Zekerheid
- ☘ Verbondenheid en Samenwerking
- ☘ Werkzaamheden en Competenties
- ☘ Zingeving en Impact
- ☘ Vrijheid en Verantwoordelijkheid
- ☘ Groei en Ontwikkeling
- ☘ Werkdruk en Belasting
- ☘ Werkplek en Werkomgeving
- ☘ Waardering en Erkenning
- ☘ Leiderschap en Communicatie

# Mentale vitaliteit

Je geestelijk sterk en fit voelen,  
beschikken over veel energie,  
grote veerkracht en veel  
doorzettingsvermogen.



## Maak jouw mentale gezondheid belangrijk



Er is een aantal knoppen waar je in je werk zelf aan kunt draaien om je mentale vitaliteit te vergroten.

Die knoppen zijn bijvoorbeeld:

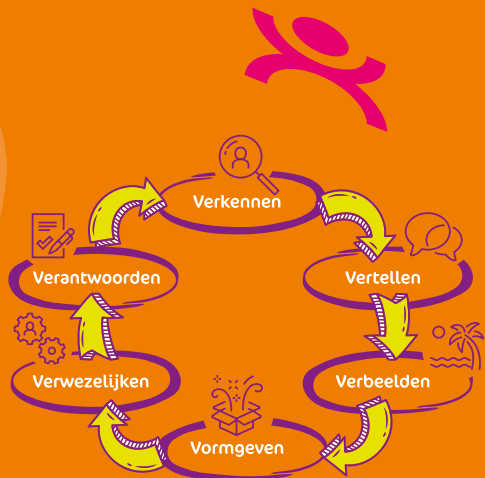
- Weten wat je wilt bereiken
- Dingen voor elkaar krijgen
- Fijn samenwerken
- Weten hoe je invloed hebt
- Weten hoe je omgaat met obstakels



# De kracht van waarderend onderzoeken

Warderend onderzoeken is gericht op 'waar wil je naartoe' in plaats van, of naast 'waar wil je van af'. Je kijkt naar wat goed gaat en waar je meer van wilt. Dat betekent niet dat je negeert wat er niet goed gaat, maar wel dat je focust op wat je wél wil. Dat laat je namelijk op een positieve manier kijken en enthousiasmeert om stappen te nemen. Ook helpt het je om te vinden waar het echt om gaat.

Bij waarderend onderzoeken focus je op de ontwikkeling, op waar je met je team naartoe wilt. Daar krijg je meer energie van dan wanneer je alleen de nadruk legt op wat er beter moet.



# Hoe ga je te werk: 6 V's

- stap 1 Verkennen** - Kies het thema waar je als team aandacht aan wil besteden. Waar willen jullie meer van?
- stap 2 Vertellen** - Deel verhalen over waardevolle ervaringen rond het thema. Ga zo op zoek naar wensen en verlangens en werkzame elementen.
- stap 3 Verbeelden** - Ga creatief met elkaar aan de slag. Je creëert met elkaar een beeld van je gezamenlijke ideale toekomst, gebaseerd op de waarden die uit de verhalen zijn gekomen.
- stap 4 Vormgeven** - Nu is de vraag: Hoe kunnen we ons ideaalbeeld waar maken? Brainstorm met elkaar over de meest aansprekende ideeën en maak een actieplan.
- stap 5 Verwezelijken** - Voer het plan uit. Je komt af en toe bij elkaar om te evalueren en eventueel bij te stellen.
- stap 6 Valueren** - Valueren is 'op waarde schatten', verwant aan het evalueren. Kijk met waarderende ogen naar het resultaat. Wat werkt, wat leren we, waar hebben we waarde en betekenis toegevoegd en waar willen we meer van?

In de praktijk gaat het niet zo lineair. De V's kunnen elkaar overlappen, soms ga je een stapje terug. De kern is dat je steeds met alle teamleden reflecteert op de uitkomsten en van daaruit volgende stappen onderneemt.

# Met je team aan de slag

Hoe kan jouw team een positieve verandering maken? Hieronder vind je praktische tips die kunnen helpen om invulling te geven aan jullie werkgeluk.

## Verkennen

Het onderzoek begint met het verkennen van het thema waar je als team aandacht aan wilt besteden. Bijvoorbeeld: 'goed samenwerken' of 'je energieker voelen'. Het thema wordt iets wat je wilt, en niet iets waar je vanaf wilt. Het moet een aantrekkelijk perspectief zijn. Benoem het thema: concreet, uitdagend, aantrekkelijk en positief.

### Hoe ga je te werk Een thema kiezen

Op welk thema willen jullie je

focussen bij de teamontwikkeling? Van welke voorspeller van geluk (zie pagina 7) of thema zou je meer willen om:

- goed werk te leveren
- goed samen te werken
- met plezier naar het werk te gaan

### Formuleer positief

Het kan zijn dat je een issue in je team hebt dat niet goed loopt en waar jullie aan willen werken. Dat kun je heel goed als thema kiezen, maar formuleer het positief. Geef aan: wat willen we wél.

**Voorbeeld:** Er is geen onderling vertrouwen.

Thema: We hebben een sterke basis van onderling vertrouwen in ons team.

## Vertellen

De teamleden vertellen elkaar verhalen over ervaringen rond het thema. Door de verhalen te delen ontdek je samen wat belangrijk is voor je collega's en wat zou kunnen werken om dat te bereiken. Let erop dat je verhaal een positieve insteek heeft. Het is een valkuil om je hart te luchten over wat niet werkt. Dat is niet de bedoeling. Het gaat om onderzoeken wat wel werkt en wat belangrijk is voor het team.

### Hoe ga je te werk

Stel elkaar - in duo's of trio's - de volgende vragen. Geef steeds één persoon de volle aandacht. De ander stelt vragen. Daarna is de ander aan de beurt. De hoofdvragen (dikgedrukt) zijn leidend. De andere vragen zijn een hulpmiddel om op verhaal te komen:

1. Vertel een verhaal over een situatie waarin [het thema] in

jullie team en tijdens jullie werk aanwezig was.

Wat gebeurde er? Wie waren erbij betrokken? Wat was jouw bijdrage? Wat maakte dat je [het thema] ervoer? Waarom was dit zo waardevol voor je? Welke voorwaarden bleken belangrijk te zijn? En: waar draait het wat jou betreft om in dit verhaal?

2. Welke waarden zijn voor jou belangrijk bij dit thema?

Je kunt gebruik maken van de kernwaardenlijst (pagina 19). Op welke momenten zie je dat? Waarom is dat belangrijk?

3. Stel, we zijn een jaar verder en je kijkt met een voldaan gevoel terug op het afgelopen jaar.

Wat is er gebeurd? Waarvan ben je blij geworden? Waarop ben je trots? Hoe is [het thema] dan voor jou zichtbaar, hoorbaar, voelbaar in je werk?

Welk beeld krijg je hierbij?  
Beschrijf dat beeld in je eigen woorden of maak een tekening.

#### 4. Wat zijn je concrete wensen?

Welke mensen kunnen daarbij helpen? Met wie ga je hierover in gesprek? Wat wordt de eerste kleine stap die jij daarvoor gaat zetten?

### Verbeelden

Ga creatief met elkaar aan de slag. Vorm samen een beeld van jullie gezamenlijke ideale toekomst, gebaseerd op de waarden die uit de verhalen naar voren komen. Dit kan worden gedaan door middel van een tekening, collage, toneelstukje, gedicht of op een andere creatieve manier.

Het is verleidelijk om deze stap over te slaan en meteen te beginnen met het vormgeven. De kracht van het waarderend onderzoeken is dat je

door te verbeelden je brein uitdaagt om op een andere, meer creatieve manier te kijken naar het gewenste toekomstbeeld.

### Hoe ga je te werk

#### 1. Vat op een lege flap samen:

- Wat was de kern van de verhalen die jullie hebben opgehaald (wat zijn de verlangens)?
- Welke waarden klinken in de kern van de verhalen en succesfactoren door? (zie de lijst achterin).
- Wat waren de succesvoorwaarden die jouw collega's hebben geholpen?

#### 2. Geef op een creatieve manier vorm aan jullie toekomstbeeld.

Stel je voor: over een jaar zijn al deze waarden volledig aanwezig. Ze zijn de hele dag zichtbaar, voelbaar en hoorbaar in alles wat je doet. Zowel onder collega's als richting ouders en kinderen is het effect merkbaar.

- Hoe ziet de werkpraktijk er dan uit?
- Welk beeld roept dat op? Werk dat toekomstbeeld op een creatieve manier uit. Maak bijvoorbeeld een tekening op een lege flap of maak een collage met afbeeldingen uit tijdschriften. Laat je verbeelding de vrije loop en maak het zo rijk mogelijk.
- Voeg een slogan of motto toe die motiveert. Het helpt als je dat in de tegenwoordige tijd stelt en positief formuleert.

### Vormgeven

Nu is de vraag: Hoe kunnen we ons ideaalbeeld waar maken? Brainstorm met elkaar over de meest aansprekende ideeën en maak een actieplan.

### Hoe ga je te werk

**Maak een actieplan waarin je vastlegt:**

- Wat gaan we precies doen? Welke acties willen we ondernemen? Met wie? Wanneer?
- Maak een planning: schets een tijdlijn en geef aan wat er op welk moment zal gebeuren.
- Welke middelen hebben we nodig? Van onszelf? Van de organisatie? Van anderen?
- Maak afspraken over de manier waarop jullie de voortgang gaan monitoren.

### Verwezenlijken

Tijd om in actie te komen. Voer het plan uit en kom regelmatig samen om te evalueren en zo nodig bij te stellen. Verwacht niet dat alles meteen lukt. Moedig elkaar aan om kleine successen in je team te erkennen en te vieren.







## Valueren

Valueren is 'op waarde schatten', verwant aan het evalueren. Je geeft met elkaar antwoord op de vraag: in hoeverre heeft het ontwikkelproces onze ambities waargemaakt? Wat werkte goed en hoe kwam dat? Je beoordeelt niet het resultaat, maar richt je op het proces. Het kan best zijn dat sommige dingen nog niet goed zijn gegaan, dat is heel normaal. Naarmate jullie vaker Waarderend Onderzoeken toepassen, zullen jullie merken dat het steeds makkelijker gaat. Vervolgens beslissen jullie samen wat er nodig is om verder te ontwikkelen. Zo begint de cyclus opnieuw.

### Hoe ga je te werk

Dit zijn valuatievragen die jullie in het team kunnen bespreken:

- Wat hebben we bereikt? Wat is goed gegaan? Hoe hebben we dat voor elkaar gekregen? Wat is het effect daarvan in de praktijk?
- Wat maakt deze successen waardevol of relevant?
- Wat was er in dit proces lastig? Hoe zijn we daar mee omgegaan?

Wat leren we ervan voor de toekomst?

- Wat is er nog niet gelukt? Hoe willen we daarmee omgaan?
- Welke impact heeft onze inzet gehad?

*Vier jullie successen!*



## Meer informatie



### Boeken

**De kunst van het interveniëren**

Barbara van Kesteren, Hanneke Laarakker, Willem de Wijs (2020)  
[www.mediawerf.nl](http://www.mediawerf.nl)

**Actieonderzoek, Principes en onderzoeksmethoden voor participatief veranderen**

Famke van Lieshout, Gaby Jacobs, Shaun Cardiff (2021).  
[www.uitgeverijvangorcum.nl](http://www.uitgeverijvangorcum.nl)



### Trainingen

**Instituut voor Interventiekunde:** Diverse opleidingen, ook maatwerk  
[www.instituutvoorinterventiekunde.nl/opleidingen](http://www.instituutvoorinterventiekunde.nl/opleidingen).

**GoodHabitZ:** Training Appreciative Inquiry - [www.goodhabitZ.com](http://www.goodhabitZ.com)

### Websites

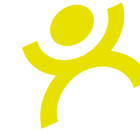
**IVI:** [www.instituutvoorinterventiekunde.nl](http://www.instituutvoorinterventiekunde.nl)

**EHERO: De codes achter werkgeluk in organisaties:**  
[www.eur.nl/en/ehero/research-advisory/research-projects/codekrakers-project](http://www.eur.nl/en/ehero/research-advisory/research-projects/codekrakers-project)

# Kernwaardenlijst



- Aandacht
- Affectie
- Assertiviteit
- Authenticiteit
- Autonomie
- Avontuur
- Balans
- Barmhartigheid
- Bekwaamheid
- Betrouwbaarheid
- Betrokkenheid
- Bevrijding
- Bewustzijn
- Bezieling
- Bloei
- Collegialiteit
- Communicatie
- Competitie
- Continuïteit
- Creativiteit
- Daadkracht
- Dankbaarheid
- Gelijkheid
- Deskundigheid
- Dienstbaarheid
- Discipline
- Doelgerichtheid
- Duidelijkheid
- Duurzaamheid
- Eenheid
- Eenvoudigheid
- Eerlijkheid
- Effectiviteit
- Efficiëntie
- Eigenheid
- Energiek
- Enthousiasme
- Erkenning
- Essentie
- Fijnzinnigheid
- Flexibiliteit
- Geborgenheid
- Geduld
- Geestkracht
- Gehoorzaamheid
- Gelijkwaardigheid
- Geloof
- Geluk
- Gemak
- Genuanceerdheid
- Gevoeligheid
- Gezag
- Gezamenlijkheid
- Gezondheid
- Gratie
- Groei
- Harmonie
- Heelheid
- Hulpvaardigheid
- Humor
- Inlevingsvermogen
- Innerlijke vrede
- Inspiratie
- Integriteit
- Intimiteit
- Inzet
- Kennis
- Klantgerichtheid
- Klantvriendelijkheid
- Kunstzinnigheid
- Kwaliteit
- Leiderschap
- Leraarschap
- Liefde
- Loyaliteit
- Meesterschap
- Mededogen
- Mildheid
- Mogelijkheden
- Mondigheid
- Muzikaliteit
- Moed
- Nederigheid
- Nuchterheid
- Onbaatzuchtigheid



- Onafhankelijkheid
- Ondernemend
- Ontdekken
- Onthechting
- Ontmoeten
- Ontspanning
- Ontvouden
- Onvoorwaardelijk
- Openheid
- Optimisme
- Ordelijkheid
- Originaliteit
- Overgave
- Overvloed
- Passie
- Persoonlijke ontwikkeling
- Pionieren
- Plezier
- Prestige
- Puurheid
- Rationaliteit
- Rechtvaardigheid
- Respect
- Resultaat
- Rijkdom
- Rust
- Samenwerken
- Samenzijn
- Schenken
- Schoonheid
- Souplesse
- Speelsheid
- Spiritualiteit
- Spontaniteit
- Stabiliteit
- Stilte
- Tevredenheid
- Tederheid
- Tolerantie
- Toegankelijkheid
- Toewijding
- Traditioneel
- Transformatie
- Troost
- Trouw
- Uitdaging
- Uitmuntendheid
- Veelzijdigheid
- Veerkracht
- Veiligheid
- Verantwoordelijkheid
- Verbeeldingskracht
- Verbetering
- Verbinding
- Verbondenheid
- Verdraagzaamheid
- Vergeving
- Vernieuwing
- Vertrouwen
- Vitaliteit
- Volharding
- Volmaaktheid
- Vrede
- Vreugde
- Vrijgevigheid
- Vrijheid
- Waardering
- Waardevol
- Waardevrij
- Waardigheid
- Waarheid
- Wijsheid
- Zekerheid
- Zelfbehoud
- Zelfkennis
- Zelfstandigheid
- Zelfvertrouwen
- Zingeving
- Zorgvuldigheid
- Zorgzaamheid



Door te oefenen  
word je er  
vanzelf goed in.

