

01. MIJN 4D BLAUWDRUK



VOORBEREIDING

Download de 4D blauwdruk en print deze voor elk van de deelnemers. De vragenlijst is een interactieve PDF. Dit betekent dat deelnemers de 4D Blauwdruk ook op hun computer kunnen invullen.

MATERIAAL

- 4D Blauwdruk
- Balpennen

DOELSTELLINGEN

- Dieper inzicht in de 4 dimensies van welzijn
- Inzicht in hun eigen 4D Blauwdruk
- Delen van good practices
- Inzicht in de 4D Blauwdruk van het team

UITLEG

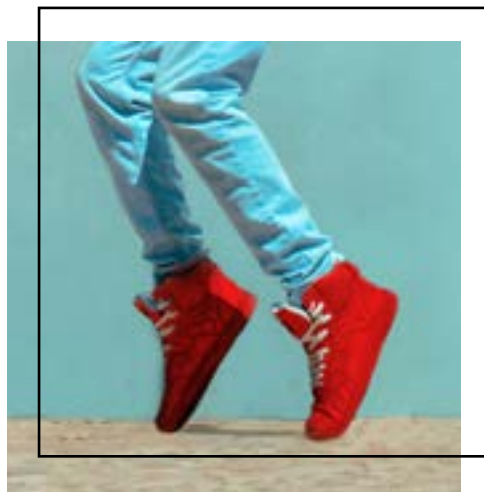
Voor elk van ons wegen de 4 dimensies van welzijn anders door. De ene persoon hecht meer waarde aan plezier terwijl de andere zinvolheid als belangrijkste factor noteert. Inzicht in jouw eigen 4D BLAUWDRUK kan je helpen om de juiste acties te ondernemen om alles uit werk te halen wat eruit te halen valt, zowel voor jezelf als voor je team. Geen Tomorrowland; wel tevredenheid, plezier, engagement en zinvolheid.

INSTRUCTIES

STAP 1 | Geef de deelnemers enkele minuten de tijd om de vragen in deze 4D Blauwdruk te beantwoorden. Nuanceer dat het hier over een moment-opname gaat en dat de cijfers doorheen de tijd kunnen veranderen.

STAP 2 | Laat hen per twee gedurende enkele minuten hun cijfers bespreken. Nadien kan je terugkoppelen in groep door aan de deelnemers te vragen of iemand bereid is om zijn/haar cijfers te delen. Geef duidelijk aan dat dit niet moet als ze dit niet willen.

STAP 3 | *Vraag hen om te reflecteren over hun teamleden. Hoe zouden hun cijfers eruitzien en waarom?*



4D BLAUWDRIJK

Voor elk van ons wegen de 4 dimensies van werk anders door. De ene persoon hecht meer waarde aan plezier terwijl de andere zinvolheid als belangrijkste factor noteert.

Inzicht in jouw eigen 4D BLAUWDRIJK kan je helpen om de juiste acties te ondernemen om alles uit werk te halen wat eruit te halen valt. Geen Tomorrowland; wel tevredenheid, plezier, engagement en zinvolheid. Beantwoord onderstaande vragen met een cijfer tussen 0 en 10 en krijg een beeld van jouw 4D blauwdruk.

WERKTEVREDENHEID

Hoe tevreden ben je over het algemeen over je baan?
(0 = extreem ontevreden ; 10 = extreem tevreden)

In welke mate zijn je werk- en privéleven in balans?
(0 = volledig uit balans ; 10 = perfect in balans)

Hoe tevreden ben je over de beloning die je ontvangt voor je werk (salaris, pensioensparen, etc)?
(0 = extreem ontevreden ; 10 = extreem tevreden)

In welke mate voel jij je (fysiek, sociaal en psychologisch) veilig op het werk?
(0 = extreem onveilig ; 10 = perfect veilig)

In welke mate kan jij je werk veilig en gezond uitvoeren?
(0 = extreem onveilig ; 10 = extreem veilig)

.....

Ontdek jouw **tevredenheidscijfer** door bovenstaande antwoorden bij elkaar op te tellen en de uitkomst te delen door 5



WERKPLEZIER

Van de 10 emoties die ik tijdens een werkdag ervaar zijn er gemiddeld
De som van beide getallen die je invult moet 10 zijn.

positief

negatief

Hoe leuk vind je je werk?

(0 = helemaal niet leuk ; 10 = extreem leuk)

Hieronder volgt een samengestelde vraag uit 5 delen;

Hoe vaak heb je je afgelopen week goed gevoeld tijdens het werk?
(1 = nooit; 5 = de hele tijd)

Heb je op je vorige werkdag geglimlacht of gelachen?
(0 = nee; 1 = ja)

Heb je op je vorige werkdag plezier gehad met collega's?
(0 = nee ; 1 = ja)

Heb je op je vorige werkdag iets interessants geleerd?
(0 = nee ; 1 = ja)

Ben je op je vorige werkdag de hele dag respectvol behandeld?
(0 = nee ; 1 = ja)

Tel de 5 bovenstaande cijfers bij elkaar op

.....

Tel het aantal positieve emoties uit de eerste vraag op bij de twee volgende antwoorden en deel de uitkomst door 3 voor jouw **werkplezierenummer**.

ENGAGEMENT

Welk cijfer zou jij jouw engagement geven?

(0 = helemaal geen engagement ; 10 = extreem veel engagement)

In welke mate kan jij jouw kwaliteiten en talenten inzetten in je baan?

(0 = helemaal niet ; 10 = absoluut wel)

Hoe betrokken voel je je bij de organisatie waar je werkt?

(0 = helemaal niet betrokken ; 10 = extreem betrokken)

Hoe vaak ervaar jij 'flow' tijdens een gemiddelde werkdag?

(0 = nooit ; 10 = meestal)

Hoe vaak krijg jij de kans om talenten te ontplooiën in je baan?

(0 = nooit ; 10 = meestal)

.....

Ontdek jouw **engagementcijfer** door bovenstaande antwoorden bij elkaar op te tellen en de uitkomst te delen door 5.



ZINVOLHEID

Hoe zinvol vind je je baan?

(0 = zinloos; 10 = extreem zinvol)

Draagt het werk dat je doet bij tot iets goeds?

(0 = helemaal niet ; 10 = absoluut wel)

Heeft je dagdagelijkse werk een maatschappelijke meerwaarde?

(0 = helemaal niet ; 10 = absoluut wel)

Levert jouw werk een duidelijk zichtbare bijdrage aan je organisatie/team?

(0 = helemaal niet; 10 = absoluut wel)

Vervul jij met je werk een levensdoel?

(0 = helemaal niet; 10 = absoluut wel)

.....

Ontdek jouw **zinvolheidscijfer** door bovenstaande antwoorden bij elkaar op te tellen en de uitkomst te delen door 5.





4D BLAUWDruk

Kijk nog eens een laatste keer naar de cijfers die op de vorige pagina's in de rode vierkanten staan en maak jouw 4D blauwdruk compleet door ze hier alle vier te herhalen. Wat zeggen deze cijfers over jouw werk op dit moment?

- WERKTEVREDENHEID
- WERKPLEZIER
- ENGAGEMENT
- ZINVOLHEID

Wat zeggen deze cijfers over jouw werk op dit moment?

02. DE BRONNEN



VOORBEREIDING

Verspreid de kaarten over de ruimte per dimensie. Bijvoorbeeld: alle kaarten rond tevredenheid op tafel 1, alle kaarten rond engagement op tafel 2, etc. Download de 'Jouw team in 4D' oefening en print deze voor elke deelnemer.

MATERIAAL

- Card deck
- 'Jouw team in 4D' oefening
- Rode stickers
- Balpennen
- Post-it's in 4 kleuren

DOELSTELLINGEN

- Inzicht in wellbeing drivers & inhibitors
- Reflectie over welzijn in het team
- Delen van good practices
- Definiëren van leervragen

UITLEG

Je hebt ondertussen een beeld gekregen van de cijfers. Vervolgens is het nuttig om een korte lijst te maken van de meest voorkomende bronnen van welzijn én van onwelzijn in jouw team. Deze bronnen geven je een beeld over welke zaken vooral behouden moeten worden en welke zaken er aangepast kunnen worden.

INSTRUCTIES

STAP 1 | Geef de deelnemers de opdracht om rond de verschillende tafels te wandelen en naar de kaarten te kijken. Vertel hen dat ze per dimensie 3 kaarten* mogen kiezen met factoren die goed gaan én 3 factoren die beter kunnen. Vraag hen de factoren te noteren op de 'Jouw team in 4D' oefening.

STAP 2 | Vraag de deelnemers of ze concrete voorbeelden willen delen met de groep van zaken die goed gaan in hun team. Geef de groep voldoende tijd om hier vragen over te stellen en om van elkaar te leren.

STAP 3 | Geef elk van de deelnemers 4 rode stickers en vraag hen deze in de rechterkolom te plakken bij 4 zaken die ze willen aanpakken. Dit zijn de leervragen die ze meenemen naar het World Café. Laat de deelnemers hun leervragen delen in groep.

STAP 4 | Geef elke deelnemer een tiental post-it's in dezelfde kleur. Zorg ervoor dat de verschillende kleuren post-it's verdeeld worden in de groep. Dit is namelijk de indeling van de groepen voor het World Café.

**Mochten de deelnemers meer of minder factoren nodig hebben om de oefening te maken, kan dat natuurlijk ook.*

» DE 4D BRONNEN

Kies per dimensie 3 bronnen die bijdragen aan het werkgeluk in jouw team en 3 zaken die beter kunnen.

WAT GAAT ER GOED?

WAT KAN ER BETER?

» TEVREDENHEID

» PLEZIER

» ENGAGEMENT

» ZINVOLHEID



HAAL ALLES UIT WERK, WAT ERUIT TE HALEN VALT

Voor elk van ons wegen de 4 dimensies van werkgeluk anders door. Inzicht in jouw eigen 4D blauwdruk en die van je team kan je helpen om de juiste acties te ondernemen om alles uit werk te halen wat eruit te halen valt.

Geen Tomorrowland; wel tevredenheid, plezier, engagement en zinvolheid.

01

WERKTEVREDENHEID

Werk kan bijdragen aan onze overleving doordat werk ervoor zorgt dat we in onze fysieke, sociale en psychologische basisbehoeftes kunnen voorzien: loon, respect, veiligheid, gezondheid, sociale status...

>> Hoe tevreden ben jij over het algemeen over jouw werk? En waarom?

02

WERKPLEZIER

Werk kan ook een bron zijn van plezier en goede gevoelens; een gezellig praatje aan het koffieapparaat, een toffe taak waar je energie van krijgt, 's middags samen met de collega's eten of af en toe plezier maken tijdens een vergadering.

>> Ervaar jij vaak plezier tijdens je werk? En hoe dan?

03

ENGAGEMENT

Werk kan ons ook mogelijkheden bieden om ons te ontwikkelen. Veel meer zelfs dan onze ontspannende privé activiteiten. We kunnen ons persoonlijk en professioneel ontwikkelen, nieuwe talenten ontwikkelen en doelen bereiken.

>> Hoe geëngageerd ben jij voor je werk? En waarom?

04

ZINVOLHEID

Werk kan betekenis geven aan mensenlevens. Je kan bijdragen aan je team of aan de organisatie. Maar ook wanneer je werk erin bestaat om mensen te helpen, begeleiden of te onderwijzen, kan werk een bron van zinvolheid zijn.

>> Hoe zinvol vind jij je werk? En waarom?

03. WORLD CAFE



VOORBEREIDING

Zet verschillende tafels en/of flipcharts klaar met op elke tafel een flipchart-papier, extra post-it's en dikke stiften. Download en print het 4D Framework voor elke deelnemer.

MATERIAAL

- 1 Flipchart papier per tafel (+ 1 reserve)
- Extra post-it's in 4 kleuren
- Geluidssignaal
- Dikke stiften
- Balpennen
- Bij grote groepen: Microfoon
- Rode stickers
- World Café-vragen
- 4D Framework

DOELSTELLINGEN

- Inzicht in de zaken die zij al doen om het welzijn te verbeteren
- Reflectie over concrete stellingen
- Delen van good practices
- Definiëren van actiepunten

UITLEG

Wij beschikken over de wijsheid en creativiteit om zelfs de moeilijkste uitdagingen aan te gaan en doen al heel wat zaken zelf om het welzijn in ons team een boost te geven. Het doel van deze oefening is om onze 'best practices' en beste ideeën met elkaar te delen om zo van elkaar te leren.

INSTRUCTIES

STAP 1 | Introduceer het centrale thema en zet de juiste context. Herhaal het doel van de bijeenkomst. Schets ook welke situatie dit thema nu zo belangrijk maakt.

STAP 2 | Leg het concept uit: er zijn 4 gespreksrondes, van elk 10 minuten, waarbij er telkens kleine groepjes van een aantal personen één dimensie bespreken. Na de eerste ronde zal de groep wisselen van tafel. Zo doen we 4 rondes in totaal. Op het einde worden de belangrijkste bevindingen en oplossingen gedeeld met de volledige groep.

STAP 3 | Vraag de deelnemers in de eerste gespreksronde om aan de tafel/flipchart te gaan staan die correspondeert met de kleur van hun post-it. Wanneer er meerdere tafels per dimensie en kleur zijn, verduidelijk dit dan heel expliciet.

De tafel-gastheer/vrouw introduceert het thema aan de tafel en modereert vervolgens het gesprek aan de hand van de 'World Café-vragen'.

03. WORLD CAFE

INSTRUCTIES VERVOLG

Zowel de tafel-gastheer/vrouw als de leden van elke tafel worden aangemoedigd om de belangrijkste ideeën neer te schrijven op de post-it's. Zorg ervoor dat de deelnemers hun ideeën duidelijk neerschrijven zodat de volgende groep deze goed kunnen lezen en begrijpen wat ze hiermee bedoelen. Na 10 minuten wordt de deelnemers gevraagd om hun post-it's neer te leggen en naar de volgende tafel/flipchart te gaan.

Aan het begin van elke volgende gespreksronde verwelkomt de tafel-gastheer/vrouw de nieuwe gesprekspartners en vat kort de belangrijkste ideeën uit de vorige ronden samen. Moedig de deelnemers aan om de ideeën van hun vorige tafelgesprekken met elkaar in verband te brengen en om aandachtig te luisteren en voort te bouwen op de bijdragen van de andere deelnemers.

STAP 4 | Wanneer alle deelnemers hun input hebben gegeven bij elk van de 4 dimensies start er een pauze van 15 minuten voor hen. Tijdens die pauze verzamelen de gastheren/vrouwen de post-it's van de verschillende tafels en hangen deze per dimensie bij elkaar.

STAP 5 | De deelnemers krijgen opnieuw 4 rode bolletjes. Ze worden gevraagd om hun leervragen opnieuw te bekijken en om rode bolletjes te plakken bij de post-it's met ideeën en mogelijke suggesties die een antwoord kunnen bieden op hun vragen.

STAP 6 | Verzamel alle deelnemers in één ruimte en bezorg hen het 4D Framework. Dit framework biedt hen een kader om de belangrijkste inzichten van de dag te noteren samen met de 4 acties die zij willen ondernemen om het welzijn een boost te geven. Bedank hen voor hun input en vertel hen dat de ideeën en suggesties na de sessie nog digitaal worden bezorgd.

WORLD CAFE VRAGEN

Het succes van een World Café-gesprek hangt af van de vragen die je kiest of die de deelnemers ontdekken tijdens zo'n gesprek. Zorg ervoor dat de deelnemers voldoende belang hechten aan het behandelde thema. Je deelnemers zijn zo sneller bereid hier actief rond te werken.

Denk eraan dat ...

- ... goed bedachte vragen energie aantrekken en onze aandacht vestigen op wat echt belangrijk is.
- ... goede vragen niet onmiddellijk moeten leiden tot actie of de oplossing van een probleem. Ze moeten eerder aanzetten tot onderzoek en ontdekking.
- ... je weet dat je een goede vraag hebt bedacht wanneer de vraag nieuwe ideeën en mogelijkheden blijft oproepen.
- Gooi eventuele vragen van deelnemers in de groep om na te gaan of ze belangstelling en energie opwekken.

Een krachtige vraag ...

- ... heeft een open einde (kan je dus niet met ja of nee beantwoorden).
- ... is eenvoudig en duidelijk.
- ... zet aan tot nadenken.
- ... wekt energie op.
- ... brengt onbewuste veronderstellingen aan de oppervlakte.
- ... creëert nieuwe mogelijkheden.

ZINVOLHEID

Zinvolheid is niet alleen een middel om mensen tot meer engagement te bewegen, het is ook een volwaardig en op zich zelf staand onderdeel van welzijn. Een noodzakelijke voorwaarde. Mensen die hun werk volstrekt zinloos vinden, zullen niet gelukkig zijn. Mensen spenderen nu eenmaal niet graag energie voor iets waarvan ze de zin niet inzien. Omgekeerd zullen mensen die hun werk erg betekenisvol vinden, een roeping bijna, meestal ook hoog scoren voor de andere componenten van werkgeluk. Bezig zijn aan iets dat bijdraagt tot iets waardevols maakt mensen gelukkig.

Voorbeeldvragen:

- Wat kan jij doen om de zinvolheid van de job duidelijk te maken?
- Hoe kan jij meer aandacht besteden aan de zinvolheid van de job?

- Hoe kan jij het maatschappelijke doel van jouw organisatie duidelijk maken?
- Hoe kan jij de missie en visie van jouw organisatie vertalen naar het team?
- Hoe kan jij de bestaansredenen van jouw organisatie verduidelijken?

- Wat kan jij doen om de zinvolheid van de taken en functies expliciet te maken?
- Hoe kan jij de bijdragen van jouw teamleden zichtbaar maken?
- Hoe kan jij nog meer waardering tonen voor de bijdragen van de teamleden?
- Hoe kan jij de vooruitgang van de organisatie en van het team zichtbaar maken?
- Hoe kan jij de teamleden een duidelijk beeld geven van het eindproduct/service?

ENGAGEMENT

Actief engagement hangt af van de vraag of mensen in hun werk hun talenten en sterktes kunnen inzetten en ontplooiën, van de vraag of zij hun ambities en aspiraties kwijt kunnen in hun baan en ook van de vraag of zij zich kunt identificeren met de doelen en activiteiten van de organisatie waarvoor zij werken.

Voorbeeldvragen:

- Hoe kan jij het engagement van de teamleden positief beïnvloeden?
- Wat kan jij doen om jouw teamleden te engageren?

- Hoe kan jij jouw teamleden nog meer kansen geven om hun talenten te ontplooiën?
- Hoe kan jij ervoor zorgen dat jouw teamleden hun sterktes nog meer kunnen inzetten?
- Hoe kan jij zorgen voor uitdagende doelen?
- Hoe kan jij jouw teamleden nog meer groeikansen bieden?
- Hoe kan jij jouw team/teamleden meer verantwoordelijkheid geven?
- Hoe kan jij zorgen voor meer roluidelijkheid?

PLEZIER

Werkplezier ontstaat wanneer medewerkers veruit het grootste gedeelte van hun werktijd doorbrengen met het doen van dingen die ze prettig vinden. Mensen die het grootste deel van hun tijd besteden met administratieve neventaken, weinig zinvolle vergaderingen enzovoort ervaren laag werkplezier. Aardige, fijne collega's die soms ook meer zijn dan alleen mensen met wie je toevallig werkt, is de tweede belangrijke bron van werkplezier. Verder is het belangrijk dat leidinggevend competent, ondersteunend en positief zijn, dat de sfeer niet te stress beladen is en dat typische bronnen van ergernis en frustratie zoveel mogelijk achterwege blijven. Tot slot is ook de werkomgeving van groot belang voor werkplezier. Aangename gebouwen, ruimtes, bureaus en werkinstrumenten beïnvloeden de relatie tussen goede en slechte gevoelens tijdens de werkdagen.

- Hoe kan jij het werkplezier van de teamleden positief beïnvloeden?
- Wat kan jij doen om voor nog meer werkplezier te zorgen?

- Hoe kan jij een plezierige sfeer bevorderen?
- Hoe kan jij de werkomgeving positief beïnvloeden?
- Hoe kan jij hinderlijke neventaken tot een minimum beperken?

- Hoe kan jij betekenisvolle relaties creëren in het team?
- Hoe kan jij nog meer waardering tonen voor wat je teamleden doen?
- Hoe kan jij ervoor zorgen dat teamleden deze waardering ook voor elkaars werk tonen?

TEVREDENHEID

Werktevredenheid ontstaat wanneer de basiselementen van goed werk aanwezig zijn, wanneer werk doet wat het in een mensenleven moet doen. Werktevredenheid hangt in het bijzonder af van een eerlijk en behoorlijk loon, van een balans tussen werk en privé, van de mogelijkheid om hun werk autonoom in te richten en de vraag of zij in hun privéleven zich niet verder om het werk hoeven te bekommeren, van de vraag of de werkplek veilig is in alle opzichten (fysiek, sociaal, psychologisch) van de vraag of het werk niet eentonig is en zonder uitzicht op promotie, van baan zekerheid enzovoort.

- Hoe kan jij de werktevredenheid van de teamleden positief beïnvloeden?
- Hoe kan jij veilig en gezond werk garanderen?
- Wat kan jij doen om het evenwicht tussen werk en privé in je team te vrijwaren?
- Hoe kan jij zorgen voor voldoende afwisseling in taken?
- Hoe kan jij ervoor zorgen dat er voldoende ondersteuning is tussen collega's?