

## 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?