ERVAREN ONZE

C



Wat ervaart

25 Wat is het laatste compliment dat je van een kreeg?

26 Wat moet een doen om het bloed onder je nagels vandaan te halen?

27 Als een zo doet dan weet ik dat ... op het spel staat.

28 Als ik aan deze denk, dan denk ik dat hij/zij in haar hoofd vooral bezig is met...

29 Waar verlangen onze uiteindelijk naar?

30 Toen ik zelf in de rol van zat, heb ik vooral ervaren dat ... mij goed deed

31 Ik vraag me weleens af wat mijn werk nu echt betekent voor degene aan wie wij zorg geven.

32 Dit hoor ik onze het vaakst zeggen.

A

MET



Onze manier van doen

1 Ik voel me een slechte professional als...

2 Als ik helemaal opnieuw zou mogen beginnen dan...

3 Ik kan veel maken bij deze omdat...

4 Ik voel me een goede professional als...

5 Een goede dag voor mij als professional is als...

6 Na deze ervaring ging ik met een goed gevoel naar huis en dacht: “Hier doe ik het voor”

7 Wat ik nou toch laatst weer meemaakte met...

8 Wat als de organisatie je geen beperkingen oplegt, wat zou je dan anders doen?

B

EN



De omstandigheden die we samen creëren

9 Met mijn collega's heb ik of ervaar ik vooral...

10 Ik voel me thuis in deze organisatie omdat...

11 Wat wij hier doen werkt omdat...

12 Ik zou ... wel willen, maar het mag/kan niet.

13 Toen heb ik echt steun van mijn organisatie ervaren

14 Dit is een moment in ons overleg/verga-dering waar ik nog vaak aan terugdenk

15 Toen ben ik bewust van een regel of protocol af-geweken.

16 Doordat wij als collega's verschillend over het werk denken, gebeurde er...

EN ZO DRAGEN
WIJ BIJ AAN

D



Waar we aan
bijdragen

17 Waarom heb je uiteindelijk voor dit werk gekozen?

18 Toen had ik echt het gevoel, 'mijn werk doet er toe'

19 Als dit onze visie is, wat hebben onze er dan aan?

20 Wat hoor je terug van waardoor je het volhoudt?

21 Vertel over een situatie waarin je twijfelde of de zorg de ander wel hielp.

22 Vertel over een situatie met waarbij je dacht: 'waar zijn we hier nu mee bezig?'

23 Ik kwam laatst een tegen en wat hij / zij vertelde raakte me.

24 Wat zeggen onze over wat ze op lange termijn belangrijk vinden?

Trechterkaart

1. ***Zijn er kernwoorden die overlappen?***
   Kies er één die het meest de lading dekt.

2. ***Als je uitzoomt, welke kernkaart dekt het beste de kern van jouw werk in Zorg & Welzijn?***



Reflectiekaart

1. ***Wat roept deze zin op?***
2. ***Is het een samenhangende zin?***
3. ***Vat de zin samen wat de kern van ons werk is?***
4. ***Geeft de zin een kompas voor complexe situaties?***
5. ***Voor welke samenwerkingsvraagstukken stelt dit ons (intern/extern)?***

Ga in gesprek met elkaar en pas desgewenst de zin aan... Deze ronde eindigt na maximaal 30 minuten met een zin waar jullie voorlopig mee aan de slag gaan.

Wat-nu-kaart

Schrijf hier de zin over die op het spelbord is ontstaan:

MET _____ EN _____ ERVAREN ONZE _____

_____ EN ZO DRAGEN WIJ BIJ AAN _____

Beantwoord voor jezelf deze twee vragen:

1. Wat neem ik me voor om de komende tijd (anders) te gaan doen?

2. Wat heb ik daarbij van anderen nodig?

Wat-nu-kaart

Schrijf hier de zin over die op het spelbord is ontstaan:

MET _____ EN _____ ERVAREN ONZE _____

_____ EN ZO DRAGEN WIJ BIJ AAN _____

Beantwoord voor jezelf deze twee vragen:

1. Wat neem ik me voor om de komende tijd (anders) te gaan doen?

2. Wat heb ik daarbij van anderen nodig?

Bewogenheid	Bekommeren	Uithouden en trouw blijven	Lef	Creativiteit
Verdragen	Humor	Samen	Deskundigheid	Betrokkenheid
Liefde	Respect	Eerlijkheid	Betrouwbaar zijn	Verbinding
Verwondering	Aandacht	Nieuwsgierig-heid	Nabij blijven (ook als het schuurt)	Vorm kunnen geven aan je eigen leven
Onderdeel zijn van de samenleving	Ontwikkeling	Veerkrachtig leven	Tot bloei komen	Volhouden
Een weg zoeken waarop het wel kan (hoop)	Geliefd worden	Het kunnen verhouden tot de eigen kwetsbaarheid	Samenleven	Een mens-waardig leven
Een gelukkig leven	Een zo gewoon mogelijk leven	Een volwaardig bestaan	Betekenend leven	Een draaglijk bestaan

Ontplooiing	Ontspanning	Bevestiging	Vertrouwen	Veiligheid
Dat ze een eigen stem hebben	Dat ze gezien en gehoord worden	Erbij horen	Autonomie	Acceptatie
Erkenning	Meedoen	Geborgenheid	Moed om grenzen aan te geven/ te verleggen	Dat ze meer durven
Houvast	Rust	Gelijkwaardig-heid	Dat ze niet verlaten worden	Dat ze beschermd worden
Dat ze zichzelf mogen zijn	Gelijkwaardige samenwerking	Ieders kennis serieus nemen	Beredenerend mogen afwijken	Kunnen doen wat mogelijk is
Ruimte voor leren	Het benutten van verschil	Scharrel-ruimte	Onderzoekend vertragen	Betrokkenheid op elkaar
Huiselijkheid	Gastvrijheid	Steunend naar elkaar	Werk-plezier	Doen wat je beloofd

Thuis gevoel	**Maatwerk bieden**	**Kunnen doen wat nodig is**	**Niet van buitenaf oordelen**	**Moreel afwegen**

Trechteren

Speluitleg



Colofon

Tekst: Marije van der Linde, Jan den Bakker, Annemarie van de Vall en Folkert Borstlap

Spelontwerp: Blend It

Illustratie: Guusje Smit

©2023 Stichting Presentie, Utrecht
©2025 2e herziene editie

Dit spel is mede tot stand gekomen met de steun en input van Levvel, specialisten voor jeugd en gezin, en mogelijk gemaakt door een bijdrage van VWS

Stichting Presentie is in 2004 opgericht met als doel het bevorderen, uitdragen, verder ontwikkelen en verdiepen van de presentiebenadering. Belangrijke activiteiten om deze doelstelling te realiseren zijn het organiseren van studiebijeenkomsten, het geven van cursussen, het ondersteunen van presentiepraktijken, het bevorderen en doen van onderzoek en het verspreiden van informatie op het terrein van presentiebeoefening.

www.presentie.nl

Trechteren

Waarom dit spel?
Dit spel helpt medewerkers in zorg en welzijn (uitvoering, ondersteuning, staf en management) om in gesprek te gaan over de uiteindelijke bedoeling van hun werk. Waar zijn we op uit met onze zorg? Hoe dragen wij daar vanuit onze functie aan bij? Hoe ervaart de ander dat eigenlijk? En wat staat ons mogelijk anders te doen?

Het spel helpt om tot een gezamenlijk kompas te komen dat behulpzaam is bij dilemma's en worstelingen in het werk. Het is gebaseerd op het begrip ‘Finaliteit’ vanuit de Presentiebenadering: lees meer hierover achterin deze handleiding.

Voor wie?
Het spel kan in teams gespeeld worden of groepen in andere samenstellingen. Het aantal deelnemers ligt tussen de 3 en 12. Een groter gezelschap zou je in groepjes kunnen opsplitsen die na afloop met elkaar uitwisselen. Je hebt dan wel meerdere speldozen nodig.

Het spel in het kort
Het spel bestaat uit verschillende stappen.

1. Aan de hand van vragen op het speelbord vertelt iedereen een ervaring of overtuiging waar een belangrijke kern van het werk in verscholen ligt. Uit een veelvoud aan kaartjes met woorden kiest die persoon het woord dat het dichtste bij die kern in de buurt komt.
2. Als iedereen geweest is, ligt er een aantal woorden op het speelbord. In dialoog kies je gezamenlijk de belangrijkste woorden.
3. Die woorden vormen met elkaar een zin. En die zin verwoordt iets over de uiteindelijke bedoeling van je werk: en waar jullie je handelen door willen laten leiden.
4. Door middel van de ‘wat nu-kaartjes’ neemt iedereen die zin actief mee in de dagelijkse praktijk. Daar wordt het getoetst en steeds verder aangescherpt.

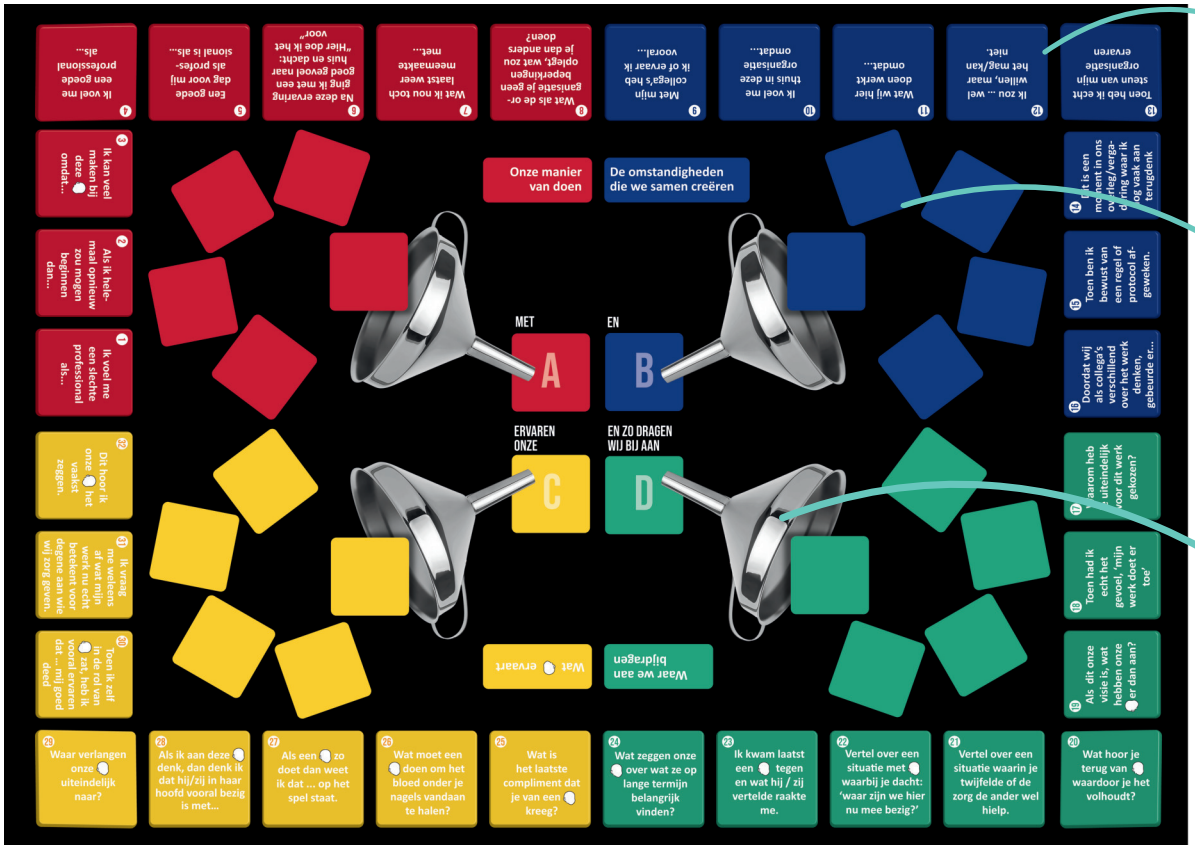
Je kunt het spel zo vaak spelen als je wil.
Het duurt gemiddeld 1,5 uur.

Materialen

Dobbelsteen met kleuren



Speelbord



Ronde 1: Kernkaartjes in vier verschillende kleuren

Scharrel-ruimte	19x Blauw	Een draaglijk bestaan	17x Groen
Acceptatie	20x Geel	Liefde	19x Rood

Ronde 2: Trechterkaart



1x

Ronde 3: Reflectiekaart



1x

Ronde 4: Wat-Nu-Kaarten



12x

Tip: Als je het spel vaker speelt dan heb je meer ‘Wat-nu-kaarten’ nodig. Op pagina 10 vind je een kopieervel met de ‘Wat-nu-kaarten’ die je zelf kunt kopiëren.

Speluitleg

Vooraf

1. Achterin deze uitleg vind je een tekst over de achtergrond van dit spel: het begrip ‘finaliseren’ vanuit de Presentiebenadering. Deze tekst kan iedereen van te voren lezen. Het spel kan echter ook zonder deze achtergrond goed gespeeld worden.
2. Kies een spelleider die de spelregels, de tijd en het gesprek bewaakt. Bedenk of diegene zelf ook meespeelt of niet.
   Bedenk hoeveel tijd je voor dit spel beschikbaar hebt. De minimale speelduur is 1,5 uur. Je kunt er ook voor kiezen om er wat meer tijd voor te nemen: bijvoorbeeld bij een wat grotere groep.
3. Her en der zie je dit symbool staan: 🗣

   a. Voor de mensen die uitvoerend werken in zorg en welzijn staat dat symbool voor degenen waar jullie de zorg op richten, met de taal die jullie daar aan geven: ‘client’, ‘jongeren’, ‘ouders’, gezinnen’, ‘patiënt’, ‘bewoner’, etc.
   b. Voor spelers die niet in de uitvoering werkzaam zijn kan dat symbool ook staan voor degenen waar je vanuit **jouw** functie mee van doen hebt: ‘teams’, ‘medewerkers’, ‘samenwerkingspartners’, etc. Het is leuk om in dit spel af en toe van perspectief te wisselen en stil te staan bij hoe jullie werk uiteindelijk bijdraagt aan waarvoor jullie organisatie in het leven is geroepen.

4. Het spel heeft vier kleuren. Die zie je op de dobbelsteen, op het bord en op de Kernkaarten. De dobbelsteen bepaalt binnen welke kleur de speler tijdens die beurt speelt.
   De kleuren staan voor vier verschillende invalshoeken:

   Rood • Hoe we willen omgaan met onze 🗣
   Blauw • De omstandigheden die we daartoe met elkaar willen creëren.
   Geel • Wat we willen dat de 🗣 ervaart.
   Groen • Wat dat voor die 🗣 uiteindelijk betekent.

5. Bij de start leg je het bord neer, met de kaarten en de dobbelsteen ernaast.

   a. Bij de eerste ronde leg je de **Kernkaarten**, per kleur, open neer
   b. Bij de tweede ronde leg je de kaart met **Trechtervragen** open neer
   c. Bij derde ronde leg je de kaart met **Reflectievragen** open neer
   d. Bij de vierde ronde deel je aan iedereen een ‘**Wat-nu-kaart**’ uit.

De drie spelrondes

1. Ophalen (30 minuten)

Spreek af wie er begint. De speler die aan de beurt is gooit met de dobbelsteen en kiest vervolgens een vraag binnen die kleur. Als je paars of oranje gooit dan mag je zelf een kleur kiezen.

De speler beantwoordt de vraag en kiest daarna uit de Kernkaarten van dezelfde kleur een woord dat het meest passend is. De gekozen Kernkaart wordt op het bord gelegd in het kleurvak met dezelfde kleur.

Er zijn ook een aantal blanco Kernkaarten waar je zelf een woord op kunt zetten; daar mogen er per kleurvlak in totaal maximaal drie van worden neergelegd.

Als er een vak is waar aan het eind van deze ronde geen Kernkaarten liggen, dan beantwoorden twee of drie personen nog een vraag uit die kleur.

Tips voor het gesprek: stimuleer de deelnemer om het antwoord eerst toe te lichten en niet te snel een Kernkaart te kiezen. De andere deelnemers mogen verhelderende vragen stellen: maar gaan niet in discussie of interpreteren. Het gaat hier nog niet om een gezamenlijk antwoord.

Deze ronde is klaar als de tijd om is; of als alle deelnemers geweest zijn. Bij een kleine groep kun je mogelijk meerdere rondes doen.

2. Trechteren (15 minuten)

Op het bord ligt nu in elk kleurvak een aantal Kernkaarten. Met behulp van de Trechtervragen maken jullie, per kleur, een keuze voor 1 Kernkaart. De Kernkaarten leg je in de middelste ring, op de juiste kleur. Daar vormt zich nu een zin die de kern van jullie werk reflecteert.

Tips voor het gesprek: het gaat hier om een voorlopige keuze. In de derde rond ga je wat meer de diepte in en kun je nog aanpassingen doen.

Deze ronde is klaar als zich in de middelste ring een zin gevormd heeft.

3. Reflecteren (30 minuten)

De zin die is ontstaan zal voor discussie zorgen. Is het wel een samenhangende zin? Vat die nu echt samen wat de kern van ons werk is? Geeft dit een kompas voor complexe situaties? Met behulp van de vragen op de Reflectiekaart ga je dit gesprek met elkaar aan en pas je desgewenst de zin aan.

Tips voor het gesprek: het doel is niet om tot een definitieve formulering te komen waar geen ‘rafelrandjes’ meer aan zitten. Zie het meer als een aanzet die jullie de komende tijd mee gaan nemen in de praktijk: en die je van daaruit nog kunt aanscherpen.

Deze ronde eindigt na maximaal 30 minuten, met een zin waar jullie voorlopig mee aan de slag gaan.

3. Voornemen (15 minuten)

In deze laatste ronde gaan we vooruit kijken. Iedereen pak een ‘Wat-nu-kaart’ en schrijft de zin die op het bord verschenen is over. Vervolgens neemt iedereen de tijd om over de twee ‘Wat-Nu-vragen’ na te denken en de antwoorden op het kaartje te zetten.
De antwoorden worden vervolgens met elkaar uitgewisseld.

Tips voor het gesprek. Het gaat hier om uitwisselen en wellicht nog wat aanscherpen. Maar in principe zijn alle voornemens goed.

Het spel is klaar als de antwoorden uitgewisseld zijn. Sta nog even stil bij hoe iedereen het spel ervaren heeft en wat het oplevert om het te spelen. Je kan ook nog afspraken maken over wanneer je met elkaar op de uitkomst terugkomt.

Finaliseren: waar gaat het in jouw werk uiteindelijk om? [1]

Als je goede zorg, hulp of begeleiding wil geven is het belangrijk dat je af en toe stilstaat en jezelf de vraag stelt: 'Waar doen we dit ook alweer voor?' Je zou het gemakkelijk kunnen vergeten in de drukte van het werk en de waan van de dag. Dit nadenken over 'waar gaat het nou eigenlijk om in ons werk?' noemen we binnen de presentiebenadering 'finaliseren'.
Daar zit het Latijnse woord 'finis' in. Finaliseren betekent dus dat je je als zorg- of hulpverlener en als zorgorganisatie steeds weer afvraagt: waar is het ons in dit soort werk uiteindelijk om te doen? Wat is eigenlijk de kern van ons vak? Wat is de reden dat onze organisatie bestaat? Met finaliseren bedoelen we het proces waarbij je - discursief, dat wil zeggen: continu in gesprek - onderzoekt waar je in je vak op uit bent. En daarbij neem je vooral het perspectief in van degene die van jouw zorg of hulp afhankelijk is. Wat betekent mijn werk uiteindelijk in de ogen van de ander? Waar draag ik aan bij?

Dat lijkt simpel en voor de hand liggend, maar is het bij nader inzien vaak toch niet: een ziekenhuis is er om mensen beter te maken, zou je kunnen zeggen. Maar wat doen we dan met al die chronisch zieken of met hen die nooit meer beter worden? Gaat het in een ziekenhuis misschien niet eerder om zoiets als 'mensen bijstaan en hun lijden zoveel mogelijk verlichten'? En waar is de jeugdzorg uiteindelijk voor bedoeld: om jongeren te helpen in hun ontwikkeling? Hen een goede toekomst te bezorgen? Of om te erkennen dat ze met een zware 'rugzak' aan hun leven zijn begonnen en dat dat heel complex is en blijft? Het antwoord kan in de praktijk heel veel verschil uitmaken in wat je hier en nu voor en met iemand doet. Is wat je doet wel zo vanzelfsprekend? Als je heel goed weet waar het uiteindelijk om te doen is, dan kun je je werk op koers houden en heb je houvast in iets anders dan afspraken en regels. Je kijkt anders en weegt anders af. Het helpt ook om in de bijzondere en individuele situaties na te denken over wat hier goed is om te doen.

Finaliseren is niet hetzelfde als 'doelen stellen'
In vrijwel elke organisatie of instelling wordt er gewerkt met doelen. Op die manier wordt het werk meer geordend, overzichtelijker en efficiënter. Je weet wat je moet doen en waar je naar toe werkt, en je weet dat het klaar is als het doel is bereikt. Voorbeelden van doelen zijn: iemand van zijn verslaving afhelpen, een kwaal genezen, zorgen dat iemand een woning krijgt, enzovoorts. Het is duidelijk wanneer deze doelen bereikt zijn. Een doel is dus concreet; als je het bereikt hebt kun je dat zien en aanwijzen. Doelen kunnen groot of klein zijn, ze kunnen binnen korte tijd te realiseren zijn of juist pas na jaren. Maar ze zijn altijd zichtbaar of meetbaar. Als we het hebben over finaliseren, dan hebben we het niet over een concreet, duidelijk aanwijsbaar doel, maar over iets dat verder weg ligt. Finaliseren gaat over dat waar je 'uiteindelijk' op uit bent: een goed leven, bloeiende mensen, betekenisvolle relaties of comfortabel sterven. Het gaat dus om iets wat veel minder concreet is dan een doel. Het is ook veel lastiger om vast te stellen of je je finaliteit bereikt hebt.

1 Zie Elly Beurskens, Marije van der Linde, Andries Baart (2019). Praktijkboek presentie. Bussum: uitgeverij Coutinho; pag. 47 -52.

Waarschijnlijk bereik je het nooit maar het helpt je wel om steeds opnieuw af te wegen wat goed is (zonder het zeker te weten). Denk bijvoorbeeld aan de Verenigde Naties, een organisatie die ‘wereldvrede’ als reden van bestaan heeft. Dat is hun finaliteit, maar of die ooit zal worden bereikt is nog maar de vraag. Maar dat doet niets af aan het streven naar de vrede: het is een ‘horizon’ die in de verte ligt, waar je misschien nooit komt maar waar je je wel steeds op richt. Die horizon gaat altijd over een bepaalde waarde: vrede, een menswaardig leven, vrijheid, goede zorg. De finaliteit noemen we daarom ook wel het morele kompas waarop je vaart. Het ondersteunt het zoeken in het complexe werk. Het helpt je om af te wegen wat goed zou kunnen zijn, om de kern waar het in je werk om gaat, steeds in het vizier te houden. En je niet af te laten leiden door steeds wisselende beleidsthema’s of doelen.

Samenvattend:
Finaliseren betekent: steeds de vraag stellen waar het in je werk uiteindelijk om te doen is. Het antwoord op die vraag (de finaliteit) geeft je een moreel kompas waarop je in je werk kunt sturen, vooral in ingewikkelde situaties. In gevallen waarin het niet zo helder is wat nou goed is om te doen, helpt dat antwoord je om de juiste richting te vinden.

Nadenken over de uiteindelijke bedoeling, is om verschillende redenen relevant, want:

1. Als organisaties van hun bedoeling wegdrijven of die heel anders formuleren, staat ook een fatsoenlijke samenleving op het spel. Dan vergeten we waarvoor iets bedoeld is. Zie de toeslagenaffaire als één voorbeeld van zo’n crisis. Het geldt zelfs voor de sport: als het alleen om winnen zou gaan, is doping best een goed idee maar is winnen de uiteindelijke bedoeling van sport?
2. Als je de bedoeling van je vak (vaak ongemerkt) steeds verder uitholt, vervreemd je van je werk en wordt het betekenisloos. We zien daardoor professionals uitvallen of ander werk kiezen.
3. Als je niet weet waar je van bent, kun je moeilijk weerstand bieden tegen sluimerende veranderingen die op termijn je vak uithollen. Een helder idee betekent ook dat je niet mee-waait met alle nieuwe trends en dat je altijd verbinding houdt met waar je van bent.
4. In teams, tussen organisaties (als je met andere organisaties samenwerkt), disciplines (bijvoorbeeld gedragswetenschappers en gezinsbegeleiders, artsen en verzorgenden) en functies (bijvoorbeeld facilitair versus zorg) blijken vaak verschillende, niet uitgesproken of onbewuste, denkbeelden te leven over de uiteindelijke bedoeling. Daardoor ontstaan misverstanden, discussies en frustraties. Daar hebben alle betrokkenen last van, maar daardoor doe je degene die van jouw zorg afhankelijk is vaak te kort.

Uiteindelijk hopen we dat met het antwoord op de vraag waar de zorg voor bedoeld is, er minder regels nodig zijn om te kunnen samenwerken en meer ruimte ontstaat voor beraad. Dat helpt om goede zorg en hulp te kunnen geven.

Voor meer informatie over Stichting Presentie kijk op: www.presentie.nl

Het Zorgethisch kwaliteitsmodel

Onder dit spel ligt een uitgewerkt model over zorgkwaliteit: het zogenaamde zorgethisch kwaliteitsmodel (ZEM)[2].

Daarin zit een aantal invalshoeken. Deze zijn ondergebracht in kleuren, die ook in het spel terugkomen:

- **Rood** gaat over de invalshoek van de professional, de zorggever. Wat doet de professional waardoor de zorg/hulp bekwaam, aandachtig en relationeel passend, zorgvuldig en betrokken gegeven wordt?
- **Blauw** gaat over de invalshoek van de organisatie en alle lagen in de organisatie die ondersteunend zijn om de geboden zorg goed te laten zijn. Welke omstandigheden creëer je met elkaar waarin je zorg kunt verlenen? Wat faciliteert de organisatie waardoor cliënten en medewerkers zich er thuis voelen, regels als behulpzaam ervaren worden en niet te beperkend zijn, er een leerklimaat heerst waarin ruimte is voor gezamenlijk zoeken, beraadslagen en delen van kennis? En leeft er in de organisatie een gedeeld beeld over de uiteindelijke bedoeling van de organisatie?
- **Geel** gaat over de invalshoek van de zorgontvanger. Doet de geboden zorg de zorgontvanger ervaarbaar goed? Wat ervaart de ander? Worden opgaven verlicht of juist zwaarder gemaakt? Het gaat er bij deze invalshoek om dat de cliënt ervaart dat, ondanks wellicht grote problemen, onvermogen, ziekte of gekte, hij of zij er toe doet, gezien wordt en mag rekenen op medemenselijkheid.
- **Groen** gaat over de uiteindelijke betekenis van de gegeven zorg voor de ander - en dan met name voor degene die van onze zorg afhankelijk is. In het ZEM is dit geformuleerd als: met zorggeven draag je eraan bij dat de ander zich (weer opnieuw) kan verhouden tot de kwetsbaarheid van zijn of haar bestaan.

Voor meer informatie over het zorgethisch kwaliteitsmodel: bekijk de lezing van Adries Baart:

Scan de QR code om direct naar de video te gaan:

Of typ de link over in je browser:
https://www.presentie.nl/video/masterclass-door-andries-baart-naar-aanleiding-van-het-verschijnen-van-zijn-boek-de-ontdekking-van-kwaliteit-theorie-en-praktijk-van-relationeel-zorg-geven-21-juni-2018/

[2] Zie: Baart, A 2018, De ontdekking van kwaliteit, Amsterdam: SWP

Wat-nu-kaart

Schrijf hier de zin over die op het spelbord is ontstaan:

MET _____ EN _____ ERVAREN ONZE _____

_____ EN ZO DRAGEN WIJ BIJ AAN _____

Beantwoord voor jezelf deze twee vragen:

1. Wat neem ik me voor om de komende tijd (anders) te gaan doen?

2. Wat heb ik daarbij van anderen nodig?

Wat-nu-kaart

Schrijf hier de zin over die op het spelbord is ontstaan:

MET _____ EN _____ ERVAREN ONZE _____

_____ EN ZO DRAGEN WIJ BIJ AAN _____

Beantwoord voor jezelf deze twee vragen:

1. Wat neem ik me voor om de komende tijd (anders) te gaan doen?

2. Wat heb ik daarbij van anderen nodig?

Lege Kernkaartjes



9 Met mijn collega's heb ik of ervaar ik vooral...

10 Ik voel me thuis in deze organisatie omdat...

11 Wat wij hier doen werkt omdat...

12 Ik zou ... wel willen, maar het mag/kan niet.

13 Toen heb ik echt steun van mijn organisatie ervaren

Moreel afwegen

Ruimte voor leren

Gelijkwaardige samenwerking

Ieders kennis serieus nemen

Kunnen doen wat mogelijk is

Kunnen doen wat nodig is

Betrokkenheid op elkaar

Scharrel-ruimte

Het benutten van verschil

Beredenerend mogen afwijken

Maatwerk bieden

Werk-plezier

Gastvrijheid

Huiselijkheid

Onderzoekend vertragen

Niet van buitenaf oordelen

Doen wat je beloofd

Thuis gevoel

Steunend naar elkaar

De omstandigheden die we samen creëren

14 Dit is een moment in ons overleg/verga-dering waar ik nog vaak aan terugdenk

15 Toen ben ik bewust van een regel of protocol af-geweken.

16 Doordat wij als collega's verschillend over het werk denken, gebeurde er...

4 Ik voel me een goede professional als…

5 Een goede dag voor mij als professional is als…

6 Na deze ervaring ging ik met een goed gevoel naar huis en dacht: “Hier doe ik het voor”

7 Wat ik nou toch laatst weer meemaakte met...

8 Wat als de organisatie je geen beperkingen oplegt, wat zou je dan anders doen?

3 Ik kan veel maken bij deze omdat...

2 Als ik helemaal opnieuw zou mogen beginnen dan...

1 Ik voel me een slechte professional als...

Uithouden en trouw blijven	Humor	Liefde	Betrouwbaar zijn	Nabij blijven (ook als het schuurt)
Lef	Samen	Respect	Aandacht	Bewogenheid
Creativiteit	Deskundigheid	Eerlijkheid	Verwondering	Bekommeren
Verdragen	Betrokkenheid	Verbinding	Nieuwsgierigheid	

Onze manier van doen

32

Dit hoor ik onze het vaakst zeggen.

31

Ik vraag me weleens af wat mijn werk nu echt betekent voor degene aan wie wij zorg geven.

30

Toen ik zelf in de rol van zat, heb ik vooral ervaren dat … mij goed deed

Wat ervaart

Dat ze niet verlaten worden	Dat ze beschermd worden	Dat ze zichzelf mogen zijn			
Gelijkwaardig-heid	Bevestiging	Vertrouwen	Veiligheid	Autonomie	
Meedoen	Moed om grenzen aan te geven/ te verleggen	Dat ze een eigen stem hebben	Dat ze gezien en gehoord worden	Erbij horen	Ontspanning
Erkenning	Geborgenheid	Dat ze meer durven	Houvast	Rust	Acceptatie

29

Waar verlangen onze uiteindelijk naar?

28

Als ik aan deze denk, dan denk ik dat hij/zij in haar hoofd vooral bezig is met…

27

Als een zo doet dan weet ik dat … op het spel staat.

26

Wat moet een doen om het bloed onder je nagels vandaan te halen?

25

Wat is het laatste compliment dat je van een kreeg?

Waar we aan bijdragen

Ontwikkeling	Een draaglijk bestaan	Een gelukkig leven	Een mens-waardig leven
Volhouden	Ontplooiing	Een zo gewoon mogelijk leven	Het kunnen verhouden tot de eigen kwetsbaarheid
Tot bloei komen	Vorm kunnen geven aan je eigen leven	Een volwaardig bestaan	Samenleven
Een weg zoeken waarop het wel kan (hoop)	Veerkrachtig leven	Onderdeel zijn van de samenleving	Betekenend leven	Geliefd worden

17 Waarom heb je uiteindelijk voor dit werk gekozen?

18 Toen had ik echt het gevoel, ‘mijn werk doet er toe’

19 Als dit onze visie is, wat hebben onze er dan aan?

20 Wat hoor je terug van waardoor je het volhoudt?

21 Vertel over een situatie waarin je twijfelde of de zorg de ander wel hielp.

22 Vertel over een situatie met waarbij je dacht: ‘waar zijn we hier nu mee bezig?’

23 Ik kwam laatst een tegen en wat hij / zij vertelde raakte me.

24 Wat zeggen onze over wat ze op lange termijn belangrijk vinden?