

HANDLEIDING

Waarden Werken voor Welbevinden op School





Inhoudsopgave



Welbevinden, wat is dat?

Welbevinden is een veelomvattend begrip: bekende termen zoals sociaal-emotionele ontwikkeling, psychisch welbevinden, psychische of mentale gezondheid vallen alle onder “welbevinden”. De term welbevinden in brede zin verwijst naar optimaal persoonlijk functioneren en wordt in de volksmond ook wel omschreven als de mate waarin iemand lekker in zijn/haar vel zit of gelukkig is¹. Welbevinden is onder te verdelen in fysiek en mentaal welbevinden waarbij het mentale welbevinden weer onder te verdelen is in emotioneel, psychologisch, sociaal en academisch welbevinden^{2,3}. Emotioneel welbevinden heeft betrekking op het ervaren van prettige emoties, ervaringen en gevoelens. Psychologisch welbevinden omvat de ervaren betekenis op individueel niveau en zaken als optimisme, mindset en zelfvertrouwen. Het sociale welbevinden wordt gekenmerkt door het hebben en onderhouden van bevredigende en steunende sociale relaties. Ten slotte gaat academisch welbevinden over motivatie op school, leerplezier en leerprestaties.

Welbevinden op school

Het bevorderen van welbevinden van leerlingen op school wordt een steeds belangrijker thema. Het ervaren van welbevinden op school werkt namelijk positief in op de fysieke gezondheid en het verkleint de kans op het ontstaan van psychische problemen op latere leeftijd⁴. Leerlingen die zich verbonden voelen met school en die over goede sociale en emotionele vaardigheden beschikken zijn vaak meer gemotiveerd om te leren en halen vaak betere schoolresultaten⁵.

Uit het HBSC rapport van 2017 blijkt dat 1 op de 5 jongeren in het voortgezet onderwijs psychische problemen ervaart⁶. Deze problemen uiten zich bijvoorbeeld in angst-/depressieve klachten of gedragsproblemen. Emotionele- en gedragsproblemen zijn voorspellers van verminderde schoolprestaties, vroegtijdig schoolverlaten en disfunctioneren in de volwassenheid⁷. De kans op het behalen van een startkwalificatie om de arbeidsmarkt mee te kunnen betreden neemt hierdoor af⁵.

Wereldwijd wordt er onderzoek gedaan naar interventies gericht op het bevorderen van welbevinden van kinderen en jongeren op scholen. Door het Nederlands Jeugdinstituut zijn 12 interventies geïdentificeerd die in de Nederlandse context worden aangeboden, gericht op het bevorderen van welbevinden van leerlingen in het basis- en voortgezet onderwijs⁴.

Het implementeren van algemene interventies op unieke scholen met elk hun eigen visie op belangrijke waarden gaat echter niet zomaar. Ook wanneer je als school met een bepaald thema aan de slag wilt (bijvoorbeeld welbevinden) of

gezamenlijk wilt werken aan je missie/visie is het van belang eerst te onderzoeken wat wel en niet aansluit bij de *waarden* van de school. Het is ook noodzakelijk om te onderzoeken of teamleden zich wel geïnteresseerd voelen om met dat thema of die missie/visie aan de slag te gaan. De huidige handleiding beschrijft een onderzoekend proces om deze voorbereidende fase op een gestructureerde manier te doorlopen. De informatie en kennis die hieruit voortvloeit vormt de basis voor het in gang zetten van positieve veranderprocessen gericht op het bevorderen van welbevinden van iedereen op school.



Doelstelling

Deze tool is ontwikkeld om schoolteams te helpen samen verbetering en vernieuwing te realiseren op het gebied van welbevinden op school, op basis van *eigen* ervaringen en kennis. Een prettige, praktische en methodische aanpak hiervoor is (waarderend) actieonderzoek. Het kerndoel van actieonderzoek is het vergroten van het *waardengedreven* handelen van mensen in de school. Mensen krijgen eerst hun waarden helder door voorbeelden uit hun eigen ervaring en praktijk en gaan deze vervolgens omzetten in acties. Actieonderzoek biedt hiermee een veranderingsgericht kader voor duurzame verandering dat voortdurend leren bevordert, bijdraagt aan betere besluitvorming, verschillen tussen mensen respecteert, kritisch onderzoeken bevordert en de kwaliteit van samenwerking verbetert⁸.



Waarderend onderzoek

Het proces, zoals in deze handleiding omschreven, is gebaseerd op principes die centraal staan in waarderend onderzoek⁹ (Appreciative Inquiry). Waarderend onderzoek richt zich, middels het doorlopen van verschillende stappen, op het in gang zetten van positieve veranderprocessen binnen een organisatie (zie afbeelding). De focus ligt op wat werkt in plaats van het zoeken naar oplossingen voor

dingen die niet werken. Er wordt gebruik gemaakt van het gegeven dat mensen en organisaties de neiging hebben zich te bewegen in de richting van een krachtig en positief toekomstbeeld. Dit toekomstbeeld wordt naar het hier en nu gehaald door concrete actiepunten te formuleren die op korte- en lange termijn uitgevoerd kunnen worden.

Opbrengsten

Deze tool bestaat uit 2 bijeenkomsten. Het resultaat van de eerste bijeenkomst is een top 5 van kenmerkende waarden van de school. Deze waarden kunnen worden verwerkt in een toekomstperspectief over welbevinden op school. Belangrijk is dat je uiteindelijk ertoe komt dat deze waarden vertaald gaan worden naar concreet leraar- en leerling gedrag. Wat voor soort leraren willen wij zijn en hoe ziet dat eruit? Wat doen we dan? Wat voor soort leerlingen willen we 'afleveren'? Deze beschrijving kun je vervolgens opnemen in het beleid en laten terugkomen in alle facetten van de school (voortgangsgesprekken, oudergesprekken, etc). Aan het einde van de tweede bijeenkomst zijn er concrete actiepunten geformuleerd, gericht op het werken aan welbevinden op school vanuit de waarden die in het team het meest belangrijk worden gevonden. Teamleden hebben zich gecommitteerd aan gekozen actiepunten en gaan hiermee aan de slag. MT/directie heeft uitgesproken hoe de teamleden hierin gefaciliteerd zullen worden (bijv. in tijd, ruimte en middelen).

Randvoorwaarden

Om het actieonderzoek optimaal te laten verlopen en de beste resultaten te behalen hebben we gemerkt dat de volgende randvoorwaarden van essentieel belang zijn:

- Als procesbegeleider ga je eerst met de directie en het MT het gesprek aan om de volgende zaken te onderzoeken: Gaan zij oprecht open dit proces in? Zijn ze bereid de input van het team mee te nemen in vervolgstappen en daadwerkelijk te gaan vormgeven (of wanneer dit niet mogelijk is, helder te communiceren waarom dit niet kan)?
- Het proces wordt bij voorkeur begeleid door een teamlid van de school (bijvoorbeeld een IB-er) en/of een ervaren procesbegeleider (bijvoorbeeld een Gezonde School adviseur).
- De procesbegeleider(s) beschikken over goede gespreksvaardigheden zoals luisteren, samenvatten en doorvragen.
- De sfeer binnen het team is zo open en veilig dat teamleden hun eigen ervaringen durven te delen.
- In het proces worden bij voorkeur zoveel mogelijk teamleden betrokken. Indien wenselijk worden ook externen binnen de school (bijvoorbeeld orthopedagoog) betrokken. Andere partijen uit het sociale domein kunnen ook betrokken worden.
- Deze tool "Waarden Werken voor Welbevinden op School" kan zowel binnen het PO als het VO ingezet worden.

Benodigdheden

Sessie 1

Flip-overs, stiften in verschillende kleuren, pennen, post-its, plakband, schaar, kaartjes met uitleg behorende bij de verschillende opdrachten (procesbegeleiders- en deelnemerskaartjes), klokjes of timers.

Sessie 2

Flip-overs, stiften in verschillende kleuren, pennen, post-its, plakband, Ja-en kaartjes, stickertjes, kaartjes met uitleg behorende bij de verschillende opdrachten (procesbegeleiders- en deelnemerskaartjes), klokjes of timers.

Hoe gebruik je deze handleiding?

Op de hiernavolgende pagina's staat beschreven wat er per sessie plaatsvindt. De tekst is zo geschreven dat je als procesleider, als je dit wilt, de tekst ook rechtstreeks voor kunt lezen aan het team op de momenten dat je wilt uitleggen wat er per onderdeel gaat gebeuren. Ter ondersteuning van jouw rol hebben we "procesleiderkaartjes" gemaakt. Deze kun je als spiekbriefjes gebruiken tijdens de sessie zelf. Vaak staat daarop ook een letterlijke voorleestekst. De "deelnemerskaartjes" bevatten de instructies voor elke opdracht, zodat je teamleden die erbij kunnen houden tijdens de opdrachten. Deel per onderdeel voordat je start de deelnemerskaartjes uit en leg de procesleiderkaartjes van tevoren op de juiste volgorde.



Programmaoverzicht

Sessie 1	Onderdeel	Wie	Tijd
1.	Welkom en inleiding	Procesbegeleider(s)	10 min
2.	Stap 1: ontdekken Deel 1: interviews Deel 2: bespreken quotes	Uitleg door procesbegeleider(s) Deelnemers Procesbegeleider(s) bevragen deelnemers	5 min 15 min 15 min
3.	Pauze	Iedereen	15 min
4.	Stap 2: dromen Deel 1: de droom Deel 2: presentaties	Uitleg door procesbegeleider(s) Deelnemers Deelnemers	5 min 30 min 2 min per groepje
5.	Resultaat en afsluiting sessie 1 Formuleren top 5 waarden. De waarden worden verwerkt in een toekomstperspectief over welbevinden op school	Procesbegeleider(s) bevragen Deelnemers Directie/MT	20 min Tussen bijeenkomst 1 en 2
	Totaal		120 minuten

Sessie 2	Onderdeel	Wie	Tijd
1.	Terugkoppeling sessie 1 en inleiding sessie 2	Procesbegeleider(s)	10 min
2.	Stap 3: organiseren Deel 1: actiepunten formuleren Pauze Deel 2: pitchen van acties	Uitleg door procesbegeleider(s) Deelnemers Iedereen Deelnemers pitchen en procesbegeleider(s) vragen door en noteren in schema	10 min 30 min 15 min 30 min
3.	Stap 4: opleveren	Procesbegeleider(s)/Directie/MT	10 min
4.	Evaluatie en afsluiting	Procesbegeleider(s)	10 min
	Totaal		120 minuten

Welkom en inleiding (10 min.)

De procesbegeleider(s) heten iedereen welkom.

Uitleg programma

In twee sessies gaan we aan de slag met het thema welbevinden op school. Gedurende twee sessies gaan we vier stappen doorlopen met als doel te komen tot concrete acties gericht op het werken aan welbevinden op school. Om te komen tot concrete acties beginnen we met het ontdekken en formuleren van belangrijke waarden die leven in het team. Waarden liggen namelijk aan de basis van onze acties en spelen een belangrijke rol in het proces van visievorming.

Bijeenkomst 1

De eerste bijeenkomst staat in het teken van ontdekken en dromen (stap 1 en 2 van het actie-onderzoek). We beginnen met het in beeld brengen van dat wat er is aan elementen (waarden, kwaliteiten, kennis, positieve ervaringen, vaardigheden) die bijdragen aan het bevorderen van welbevinden op school. Wat is er in dit team? Wat kunnen wij al goed? Welke positieve ervaringen op het gebied van welbevinden op school hebben we? Welke kennis is er? Kortom; we onderzoeken en bouwen voort op alles wat er al is. Aan het einde van de eerste bijeenkomst staat er een top 5 van kenmerkende waarden voor onze school, van waaruit (verder) gewerkt kan worden aan het thema welbevinden. De vijf waarden vormen de basis voor het formuleren van een toekomstperspectief over welbevinden bij ons op school.

Bijeenkomst 2

De tweede bijeenkomst staat in het teken van organiseren (stap 3 van het actie-onderzoek). We gaan aan de slag met het organiseren van de weg richting het toekomstperspectief. Dit doen we door acties te formuleren die voortvloeien uit de top vijf van onze waarden. Het resultaat van deze bijeenkomst is dus een lijst met actiepunten die op de korte- en lange termijn uitgevoerd gaan worden.

Na de twee bijeenkomsten gaan we aan de slag met stap 4 van het actie-onderzoek: opleveren, oftewel; we doen wat afgesproken is en komen daar op terug. Iedereen voert de actiepunten uit waaraan hij of zij zich heeft verbonden en daar maken we afspraken over. De voortgang van de afspraken die we gemaakt hebben blijven we monitoren.



SESSIE 1

Vorbereiding Sessie 1

- Schrijf op de deelnemerskaartjes van deze sessie en je eigen voorleesteksten het jaartal dat op dit moment 2 jaar in de toekomst ligt. (Daar staat steeds "20__"). Schrijf ook de naam van jullie school op deze kaartjes daar waar veel puntjes staan ".....".
- Hang alvast grote lege vellen op voor de verschillende groepjes straks, met pennen of stiften erbij.
- Zorg dat je de deelnemerskaartjes en de sessieleider kaartjes en alle andere benodigdheden voor deze sessie klaar hebt liggen.

Stap 1: 'Ontdekken | Wat is er al?

Interviews over een waardevolle ervaring (15 min.)

In stap 1 ontdekken we wat er is aan kwaliteiten, positieve ervaringen, kennis en kunde binnen dit team. Dit doen we door elkaar in tweetallen te interviewen over de meest waardevolle ervaring die je hebt met betrekking tot het bevorderen van welbevinden op onze school. Dit kan gaan om een ervaring die je hebt opgedaan met een leerling, in de klas, met ouders of in het team. Jullie krijgen straks een kaartje met drie vragen die je tijdens het interview kunt gebruiken. De bedoeling is dat de interviewer de ander uitdaagt om zijn of haar ervaring zo concreet en beeldend mogelijk te beschrijven. Het is de bedoeling dat jij als interviewer het beeld van de beschreven ervaring voor je kunt zien, alsof je er zelf als toeschouwer bij aanwezig was. Dus vraag goed door op hetgeen je van de ander hoort; 'wat deed jij?', 'hoe reageerde de ander?', 'hoe zag dat er precies uit?' etc.

Als de tijd voorbij is probeer je als interviewer kort samen te vatten wat je van de ander gehoord hebt. Probeer de ervaring in 1 zin, ofwel een quote te beschrijven. Check bij de ander of je deze quote straks in de nabespreking mag delen. Je hebt per persoon 3 minuten de tijd.

Tijdsduur en groepssamenstelling

Na het maken van de tweetallen is er 2 minuten de tijd om de opdracht kort voor te bespreken. Daarna wordt er gestart met het interviewen. Elk interview duurt 3 minuten. Daarna is er 2 minuten tijd om een quote te formuleren en te noteren. Kies iemand uit waarvan je benieuwd bent naar

zijn of haar meeste waardevolle ervaring. Elk tweetal krijgt een kaartje met voorbeeldvragen. (Roep om wanneer de 3 respectievelijk 2 minuten om zijn en/of laat mensen hun timers zetten hiervoor).

Bespreken quotes (15 min.)

Tijdens de nabespreking gaan we op zoek naar de hoogtepunten in jullie verhalen. Dit doen we door de quotes die geformuleerd zijn centraal met elkaar te bespreken. De belangrijkste waarden/woorden die in deze quotes zijn verwerkt worden onderstreept.

Voorbeeld: *Samen tot een positieve sfeer komen dankzij doorzettingsvermogen.*

Overgang naar stap 2

De belangrijke waarden en woorden uit de stap 'Ontdekken' brengen we zichtbaar voor iedereen in beeld. Bijvoorbeeld door ze op een flip-over te schrijven.

Stap 2: 'Dromen | Waar willen we naartoe?'

De droom (35 min.)

In stap 2 maken we een reis door de tijd naar de toekomst. We creëren een positief beeld van de toekomst over welbevinden op school waar we met zijn allen naar toe willen werken. Dit toekomstbeeld halen we naar het nu door concrete actiepunten te formuleren die op korte en langere termijn uitgevoerd kunnen worden. We zullen in deze 'droomfase' twee jaar vooruitblikken:

Zeg/lees voor:

"Stel, het is 20__ [noem jaartal over 2 jaar] en jullie komen 's ochtends op school. .. [..naam van de directeur..]..... loopt binnen met de Volkskrant van die dag. Daarin staat een paginagroot artikel over de bijzondere schoolsfeer op de ...[naam school]..... In het artikel wordt het team van denaam school.... geroemd om haar bijzondere aanpak. Uit citaten van personeel, ouders en leerlingen wordt duidelijk dat de schoolsfeer op denaam school.... optimaal is. Experts lichten in het artikel toe dat hiermee de verklaring gegeven kan worden voor de bovengemiddelde leerprestaties van leerlingen op denaam school..... In groepjes ga je zo aan de slag met het toekomstbeeld van de schoolsfeer op de ...naam school..... Vertel en verbeeld wat er in het artikel staat: over de kernpunten van jullie aanpak, over hoe de schoolsfeer zichtbaar is veranderd en wat het markeringspunt/omslagpunt is geweest. Belangrijk is om te praten in de tegenwoordige tijd, dus alsof het nu 20__] is. Deze aanpak pitch je over een half uur in 2 minuten aan de rest van de deelnemers."

Jullie gaan in groepjes aan de slag met het creëren van een toekomstbeeld. Jullie krijgen 30 minuten de tijd om te fantaseren en na te denken over de volgende vragen (die ook op jullie deelnemerskaartje staan):

- Wat staat er in het artikel?
- Wat zijn kernpunten van jullie aanpak?
- Wat vinden jullie belangrijk, met wie, hoe?
- Wat zie je en wat hoor je? Wat doen teamleden, leerlingen, ouders, en eventuele externen?
- Is er een bepaald markeringspunt geweest? Zo ja, omschrijf dat!

Straks krijgt elk groepje de vraag om het gevormde beeld van de toekomst in 2 minuten te pitchen. Kies hiervoor een creatieve vorm. Er kunnen flappen worden gebruikt om dingen te noteren maar je kunt bijvoorbeeld ook denken aan het maken van een klein toneelstukje of tekening. Elk groepje krijgt een kaartje met een omschrijving van de opdracht

Presentaties (2 min. per groepje)

Elk groepje krijgt ongeveer 2 minuten de tijd om het toekomstbeeld te pitchen. Als procesleider stel je zo nodig de volgende vragen:

- Wat zijn kernpunten van jullie aanpak? Wat vinden jullie belangrijk, met wie, hoe?
- Hoe is de schoolsfeer zichtbaar veranderd?
- Wat is het markeringspunt geweest?

- Welke waarden horen we hierin terug? De waarden worden op een poster omcirkeld of op een groot vel geschreven (als procesleider filter je deze waarden zelf en checkt bij het team of zij nog andere waarden horen).

Resultaat en afsluiting sessie 1 (20 min.)

In de eerste twee stappen zijn we bezig geweest met het ontdekken van dat wat er al is en waar we in de toekomst naar toe willen. Tijdens stap 1 hebben we belangrijke waarden gefilterd uit de door jullie gegeven quotes. Vervolgens zijn we ook in de toekomstbeelden op zoek gegaan naar belangrijke waarden. Vanuit de eerste twee stappen komen we nu tot een top vijf van waarden.

Je zou deze top 5 kunnen omvormen tot een toekomstperspectief voor welbevinden op school'. Bijvoorbeeld: 'In 2020 is <naam van de school> een school waar leerlingen, ouders/verzorgers en personeel zich veilig voelen, elkaar respecteren en van elkaar leren. We vieren kleine en grote mijlpalen. We werken aan zelfstandigheid en creëren een schoolsfeer waarin leerlingen kunnen leren en talenten kunnen ontplooiën.' (De onderstreepte woorden in dit voorbeeld vertegenwoordigen de waarden).

De waarden kunnen bijvoorbeeld visueel worden uitgewerkt en een plek krijgen in de school, op de site of in beleidsdocumenten.

"Terugkijkend op stap 1 en 2, welke waarden willen jullie in het toekomstperspectief zien? Wat is voor dit team van waarde? Welke term kunnen we daaraan verbinden? Dekt een woord verschillende waarden?"

Maak een top 5 van waarden.

Tips om de 5 waarden uit een grotere hoeveelheid van waarden te filteren:

- Vraag "Welke waarden worden het meest genoemd?"
- Vraag mensen om een stickertje te plakken bij de waarde waar ze het meest warm voor lopen. Geef iedereen 3 stickers. De 5 waarden die de meeste stickertjes hebben worden dan de top 5.

De top 5 van waarden is het resultaat van sessie 1. Dit resultaat vormt de basis voor sessie 2. In sessie 2 gaan we concrete acties verbinden aan deze waarden. In sessie 2 gaan we dus aan de slag met stap 3, oftewel het organiseren. Na het formuleren van concrete acties volgt stap 4; de fase waarin we de geformuleerde acties gaan uitvoeren en monitoren.

SESSIE 2

Terugkoppeling sessie 1/doelstelling sessie 2 (10 min.)

Tijdens de eerste sessie zijn we begonnen met het ontdekken en filteren van waarden rondom het thema welbevinden op school. We zijn bezig geweest met het ontdekken van dat wat er al is aan elementen (kennis, vaardigheden, kwaliteiten, waarden) die worden ingezet om welbevinden bij ons op school te bevorderen. Verder zijn we gaan dromen over de toekomst en hebben we beschreven waar we naar toe willen. We hebben als team een top 5 van waarden samengesteld. (Mogelijk heeft het MT (of andere collega's) de waarden en dromen inmiddels al omgevormd tot een zogenaamd toekomstperspectief voor welbevinden op deze school).

Vul hieronder de top 5 waarden uit de vorige sessie in:

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.
- 5.

Vandaag gaan we concrete actiepunten formuleren die voortvloeien uit deze vijf waarden. Stap 3, oftewel het organiseren, staat vandaag centraal.

Stap 3: 'Organiseren | Wat staat ons te doen?'

Actiepunten bedenken (40 min.)

Ons gezamenlijk toekomstperspectief is helder en aantrekkelijk. We weten waar we naar toe willen en hebben dit in de tegenwoordige tijd omschreven. In deze stap gaan we aan de slag met het organiseren van de weg naar die toekomst. Het eindpunt is bereikt als de vijf waarden volledig binnen de school tot uiting zijn gekomen. Welke nieuwe stappen moeten we zetten op weg naar het eindpunt? Of; welke initiatieven liggen er al waarop we kunnen voortborduren?

Het resultaat van deze derde stap zal een actielijst zijn waar eenieder individueel of wij als team mee aan de slag kunnen. We doorlopen drie deelstappen om te komen tot deze actielijst:

Stap 3.1: beschrijving van een optimale situatie

Stap 3.2: brainstormen over mogelijke acties

Stap 3.3: 'Waar krijg jij energie van?'

Groepsindeling en tijdsduur

Om deze drie deelstappen te kunnen uitvoeren, kiest iedereen één van de waarden uit de top 5 waar hij/zij het meeste mee heeft of warm voor loopt. Op die manier worden er groepen gevormd rondom de verschillende waarden. Elk groepje krijgt een groot vel en een kaartje met daarin uitleg over de drie onderstaande stappen. Er is 30 minuten de tijd om een beschrijving te maken van de optimale situatie en actiepunten te bedenken. Zodra alle teamleden hun persoonlijke actiepunt gaan presenteren pak je er Tabel 1 (uitgeprint) bij en vul je het per persoon in. (Als je meer dan 40 teamleden hebt dan is het handig deze tabel 2x uit te printen). Het kan ook voorkomen dat er meerdere teamleden zich committeren aan een actiepunt.

Variant hierop: Kies uit de top 5 de waarde waar het team als eerste mee aan de slag wil. Ga in groepjes die ene waarde uitwerken tot acties. Laat elk groepje de geformuleerde acties presenteren en kom tot 1 actiepuntenlijst/actieplan.

Stap 3.1: beschrijving van een optimale situatie

Kernvraag: "Als de waarde optimaal en volledig is vervuld...hoe ziet dat er dan concreet uit?"

Het antwoord op deze vraag levert eigenlijk een aantal leefregels op. Voorbeeld:

'Als de waarde veiligheid optimaal en volledig is vervuld....hoe ziet de situatie er dan uit? Wat zien, voelen, ervaren we dan? Hoe gedragen teamleden, leerlingen, ouders en eventuele externen zich dan?'

Rust in de klas

We luisteren naar elkaar

We praten met elkaar

Lijfelijk contact (maar alleen als de ander dat ook okee vindt)

Met gelijke maten meten

Iedereen is uniek

We reageren gemoedelijk op elkaar

Iedereen mag meedoen

Lachen en vriendelijkheid

Ouders zijn betrokken, ook wanneer de dingen goed gaan.

Stap 3.2: brainstormen over mogelijke acties

'Wat is er nodig om de waarde.... optimaal vervuld te krijgen?'

Wat staat ONS te DOEN? Formuleer acties die bijdragen aan het verwezenlijken van de gekozen waarde.

De bedoeling is om eerst te gaan brainstormen over mogelijke acties en deze te beschrijven op post-its of kaartjes.

Stap 3.3: 'Waar krijg jij energie van?'

Na het brainstormen kiest iedereen een actie die hij/zij wil gaan uitvoeren. Iedereen kiest minimaal 1 actiepunt. Probeer het actiepunt zo concreet mogelijk te formuleren dus: *'Hoe ga je dat doen, wanneer en wie vertel je het wanneer je het hebt gedaan? Wat ga je **morgen** doen?'*

Uitleg 'ja,..en'-kaartjes

Het kan zijn dat er voor het uitvoeren van een actiepunt eerst voldaan moet worden aan bepaalde voorwaarden. De 'ja-en' kaartjes kunnen worden gebruikt om te beschrijven wat er nodig is om aan die voorwaarden te kunnen voldoen. Bijvoorbeeld: 'Ja, en dat vraagt van ons dat we met een gedegen voorstel naar ons bestuur gaan'. 'Ja, en dat betekent dat we met een aantal andere projecten moeten stoppen.' Hiermee formuleer je dus als team aanvullende actiepunten die ervoor zorgen dat mooie ideeën ook echt daadwerkelijk kunnen worden uitgevoerd.

NB. Deze kaartjes zijn onder andere toegevoegd om ruimte te geven aan eventuele kritische argumenten, zorgen of andere "ja, maar's" die omhoog komen bij teamleden wanneer er een bepaald actiepunt wordt gepresenteerd. "Kritiek" en "ja, maar.." haalt doorgaans de energie en het enthousiasme er uit (zeker wanneer je er in discussie over gaat) en dat is zonde. Tegelijkertijd zit er vaak een kern van waarheid in en/of een reëel obstakel. De "Ja, en.." -kaartjes stellen jullie in staat om zodra er een bezwaar of zorg geuit wordt dit meteen om te kunnen zetten in oplossingen en acties. Zo worden alle perspectieven gehonoreerd, belangrijke obstakels geïdentificeerd en haalt het toch niet de energie en flow uit de sessie.

Introduceer deze kaartjes als volgt:

"Zodra er een bezwaar, zorg of andersoortige "ja, maar.." in je opkomt, zet dan deze "ja,..en"-kaartjes in zodra je collega zijn of haar actiepunt gepresenteerd heeft. Deze kaartjes zijn bedoeld om ruimte te geven aan mogelijke obstakels die je ziet maar dan op een constructieve en oplossingsgerichte manier. Je schrijft op dit kaartje wat er moet gebeuren om deze "ja, maar" te tackelen, bijv. "Ja, en dat vraagt van ons dat we met een gedegen voorstel naar ons bestuur gaan", of 'Ja, en dat betekent dat we met een aantal andere projecten moeten stoppen.' Verbind hier vervolgens meteen een actiepunt aan."

Pitchen van acties

Iedereen geeft een korte pitch van zijn of haar persoonlijke actiepunt. Het kan zijn dat je tijdens het pitchen bepaalde actiepunten hoort waar je geïnspireerd van raakt en waar je graag bij wilt aansluiten. De namen kunnen dan toegevoegd worden aan kolom 'wie' in Tabel 1. Mogelijk komen er door opmerkingen uit het team actiepunten bij. Voeg deze toe aan Tabel 1.

Check: Achter welke acties staat nog geen naam? Is dit een actiepunt voor het hele team? Is het mogelijk een actiepunt voor de directie? Hoe en wanneer gaan we monitoren of de acties ook daadwerkelijk zijn uitgevoerd? Directie (of MT) licht toe hoe het vervolg gefaciliteerd wordt. MT en team zijn samen verantwoordelijk voor het uitvoeren, bijstellen, vieren en evalueren van het actieplan.

Stap 4: 'Opleveren | Doen wat afgesproken is!' (10 min.)

Deze stap in het proces van actieonderzoek start na afloop van de bijeenkomst.

Denk vooraf aan de bijeenkomst al met de directie/MT na over waar en wanneer dit terugkomt op de agenda. Faciliteer ook teamleden in tijd en zo mogelijk middelen.

Wanneer vindt er een follow-up plaats en wie voert dit uit? Hoe worden de vorderingen bijgehouden? Hoe stellen we bij? Hoe vieren we uitgevoerde acties? Vul dit in in Tabel 2.

Verdere bespreekpunten en actiepunten in stap 4:

- Planning maken en delen met elkaar.
- Uitwerken van de actiepuntenlijst: in welk overleg laten we de voortgang terugkomen?
- Wie is (eind)verantwoordelijk voor de monitoring en voor de afzonderlijke acties?
- In het geval van een externe procesbegeleider: wanneer komt hij/zij weer terug? Wat is zijn/haar rol in het proces?

Afsluiting en evaluatie

Ouders

In eerste instantie zet je deze tool in met je teamleden en eventuele externen. Het kan ook heel mooi en waardevol zijn om ouders er (vervolgens) bij te betrekken. Hieronder staan enkele voorbeelden van hoe je ouders en leerlingen bij het vormgeven van de waarden kunt betrekken.

- Kies in eerste instantie 10 waarden die jullie als team belangrijk vinden. Vervolgens kun je tot een selectie van 5 of 6 waarden komen door het voor te leggen aan ouders en leerlingen. Een school in Schotland deed dit bijvoorbeeld door grote glazen buizen met knikkers te gebruiken. Boven elke buis hing een van de tien waarden en zowel leerlingen als ouders kregen 5 knikkers om in de buizen te doen met de waarden die zij het meest belangrijk vonden. Vervolgens werden de knikkers geteld en de 5 waarden met de meeste knikkers werden gekozen als kernwaarden voor de school.
- In plaats van 10 waarden vanuit het team voor te leggen aan alle ouders en leerlingen kun je hiervoor ook de ouder- en leerlingenraad vragen.

- Zodra je tot een definitieve top 5 of top 6 bent gekomen met het team (al dan niet in overleg met leerlingen en ouders) kun je bij een ouderavond aan de slag gaan met acties, net zoals jullie in het team hebben gedaan. Je kunt voorbeelden van actiepunten laten zien die jullie als teamleden hebben bedacht bij elke waarde. Vervolgens kunnen ouders ook een waarde kiezen die zij het meest belangrijk vinden en daar actiepunten voor bedenken en aan elkaar presenteren.
- Wanneer je als team tot 5 of 6 kernwaarden bent gekomen kunnen de leraren dit ook bespreken met de leerlingen en onderdelen uit de sessies van deze tool met hen doorlopen. Bijv. de droomvraag, "Hoe ziet het er uit als deze waarde compleet vervuld is? Hoe doen we dan naar elkaar toe? Wat voel en zie je dan?" en actiepunten door de leerlingen hier aan verbinden.



Tabel 1.

In deze tabel houd je bij welke actiepunten in stap 3 zijn geformuleerd, wie daar verantwoordelijk voor is en op welke datum er een terugkoppeling plaatsvindt over het verloop van dit actiepunt. Als het goed is heeft elk teamlid een actiepunt.

Actiepunt	Wie	Wanneer ga je dat doen?	Wie vertel je het zodra je het hebt gedaan?	Wat ga je MORGEN al doen?	Wanneer komen we er op terug?

Actiepunt	Wie	Wanneer ga je dat doen?	Wie vertel je het zodra je het hebt gedaan?	Wat ga je MORGEN al doen?	Wanneer komen we er op terug?

Tabel 2.

In deze tabel een aantal dingen die idealiter moeten worden vastgelegd voor je stap 4 in sessie 2 beëindigt. Noteer hier eventueel nog eigen zaken die je wilt vastleggen.

Wanneer vindt er een follow-up plaats en wie organiseert dit?	
Hoe worden de vorderingen bijgehouden?	
Wie is (eind) verantwoordelijk voor de monitoring en voor de afzonderlijke acties?	
Hoe vieren we uitgevoerde acties?	
In het geval van een externe procesbegeleider: wanneer komt hij/zij weer terug? Wat is zijn/haar rol in het proces?	

Literatuur

1. Seligman, M. E. (2012). *Flourish: A visionary new understanding of happiness and well-being*. Simon and Schuster.
2. Bohlmeijer, E., Bolier, L., Westerhof, G., & Walburg, J. A. (2015). *Handboek positieve psychologie: theorie onderzoek toepassingen*, Uitgeverij Boom (tweede editie).
3. Keyes, C. L. (2005). Mental illness and/or mental health? Investigating axioms of the complete state model of health. *Journal of consulting and clinical psychology*, 73, 539.
4. Kleinjan M., Bolier L., Onrust, S. & Monshouwer, K. (2016). *Mentale weerbaarheid en mentaal welbevinden in de schoolsetting*. Utrecht: Trimbos-instituut.
5. Gezonde school. (n.d.) "Psychische problemen". Geraadpleegd op 5 november 2018, van <https://www.gezondeschool.nl/voortgezet-onderwijs/gezondheidsthemas-en-criteria-vignet/welbevinden-en-sociale-veiligheid/psychische-problemen> en "Werken aan welbevinden" <https://www.gezondeschool.nl/primair-onderwijs/gezondheidsthemas-en-criteria-vignet/welbevinden>.
6. Stevens, G. W. J. M., Van Dorsselaer, S., Boer, M., De Roos, S., Duinhof, E. L., ter Bogt, T. F. M., ... & De Looze, M. (2018). HBSC 2017. Gezondheid en welzijn van jongeren in Nederland.
7. Hoyt L.T., Chase-Lansdale, P.L., McDade T.W. & Adam E.K. (2012). Positive youth, healthy adults: Does positive wellbeing in adolescence predict better perceived health and fewer risky health behaviors in young adulthood? *Journal of Adolescent Health*, 50:66.
8. Masselink, R., & Ijbema, J. (2015). *Het waarderend werkboek: Appreciative Inquiry in de praktijk*. Gelling Publishing.
9. Cooperrider, D. L., Whitney, D. K., & Stavros, J. M. (2003). *Appreciative inquiry handbook* (Vol. 1). Berrett-Koehler Publishers.



Sessie 1

Sessie 1: Overzicht

- 1) Welkom en inleiding (10 min.)
- 2) Stap 1 ontdekken (uitleg 5 min.)
 - a. Deel 1: interviews (15 min.)
 - b. Deel 2: bespreken quotes (15 min.)
- 3) Pauze (15 min.)
- 4) Stap 2 dromen (uitleg 5 min.)
 - a. Deel 1: de droom (30 min.)
 - b. Deel 2: presentaties (2 min. per groepje)
- 5) Resultaat en afsluiting sessie 1 (20 min.)

PROCESLEIDERKAARTJE

Sessie 1: Droomfase | Waar willen we naartoe?

Zeg/lees voor:

"Stel, het is 20__ en jullie komen 's ochtends op school. De directeur loopt binnen met de Volkskrant van die dag. Daarin staat een paginagroot artikel over de bijzondere schoolsfeer op In het artikel wordt het team van geroemd om haar bijzondere aanpak. Uit citaten van personeel, ouders en leerlingen wordt duidelijk dat de schoolsfeer op optimaal is. Experts lichten in het artikel toe dat hiermee de verklaring gegeven kan worden voor de bovengemiddelde leerprestaties van leerlingen op In groepjes ga je zo aan de slag met het toekomstbeeld van de schoolsfeer op Vertel en verbeeld wat er in het artikel staat: over de kernpunten van jullie aanpak, over hoe de schoolsfeer zichtbaar is veranderd en wat het markeringspunt/omslagpunt is geweest. Deze aanpak pitch je over een half uur in 2 minuten aan de rest van de deelnemers."

Aanpak ontwikkelen: 30 min

Aanpak presenteren: 2 min pitch per groepje

Als gespreksleider bedank je de verteller voor het verhaal. Vraag zo nodig:

- Wat zijn kernpunten van jullie aanpak? Wat vinden jullie belangrijk, met wie, hoe?
- Hoe is de schoolsfeer zichtbaar veranderd?
- Wat is het markeringspunt geweest?
- Welke waarden horen we hierin terug? (filter deze zelf en check bij het team of zij nog andere waarden horen).

Deze waarden worden op post-its geschreven en op een flap geplakt of op de flap omcirkeld.

PROCESLEIDERKAARTJE

Sessie 1: Toekomstperspectief en top 5 waarden

"Hoe ziet de schoolsfeer op de er in 20__ uit?"

Als procesleider benoem je nu elementen (waarden, doelgroepen, randvoorwaarden) uit de beste verhalen en de dromen die voorbij zijn gekomen in de presentaties.

Verder: Hoogstwaarschijnlijk kom je met je team tot een top 5 van waarden. Je zou deze top 5 kunnen omvormen tot een toekomstperspectief over welbevinden op school. Deze wordt verder geformuleerd en evt. visueel uitgewerkt door de directie.

Bijvoorbeeld:

'In 20__ is een school waar leerlingen, ouders/ verzorgers en personeel zich veilig voelen, elkaar respecteren en van elkaar leren. We vieren kleine en grote mijlpalen. We werken aan zelfstandigheid en creëren een schoolsfeer waarin leerlingen kunnen leren en talenten kunnen ontplooiën.'

PROCESLEIDERKAARTJE

Sessie 1: Droomfase | Waar willen we naartoe?

Stel, het is 20__ en jullie komen 's ochtends op school. De directeur loopt binnen met de NRC Next van die dag. Daarin staat een paginagroot artikel over de bijzondere schoolsfeer op naam school In het artikel wordt het team van naam school geroemd om haar bijzondere aanpak. Uit citaten van personeel, ouders en leerlingen wordt duidelijk dat de schoolsfeer op naam school optimaal is. Experts lichten in het artikel toe dat hiermee de verklaring gegeven kan worden voor de bovengemiddelde leerprestaties van leerlingen op naam school Met welke aanpak is jullie dit gelukt?

Opdracht:

Vertel en verbeeld wat er in het artikel staat: over de kernpunten van jullie aanpak, over hoe de schoolsfeer zichtbaar is veranderd en wat het markeringspunt/ omslagpunt is geweest. Deze aanpak pitch je over een half uur in 2 minuten aan de rest van de deelnemers. Je mag het zo creatief vormgeven als je zelf wilt.

DEELNEMERSKAARTJE

Sessie 1: Waarderend gesprek "Beste ervaring" | Wat is er al?

Vat kort samen wat je hebt gehoord en maak daaruit per persoon een quote. Check bij de ander of je die zo mag delen en zo ja, schrijf die op.

DEELNEMERSKAARTJE

Sessie 1: Waarderend gesprek "Beste ervaring" | Wat is er al?

Elk lid uit je groepje vertelt over zijn/haar beste ervaring rond welbevinden op school aan de hand van onderstaande vragen (3 minuten pp).

1. Beste ervaring. Vertel over je meest waardevolle ervaring als het gaat om een goede schoolsfeer. Beschrijf de ervaring gedetailleerd. Wat deed jij? Wat deden de anderen?
2. Waarden. Wat deed je zelf waardoor het zo'n waardevolle ervaring was? Wat waardeerde je in de ander(en)?
3. Essentie. Wat is volgens jou de kern van die waardevolle ervaring? Wat maakt dat die ervaring zo waardevol was voor een positieve schoolsfeer?

DEELNEMERSKAARTJE

Sessie 2

Sessie 2: Pitchen van acties

Zeg/lees voor:

Jullie gaan zo je actiepunten pitchen aan elkaar.

Noem eerst als groepje wat die waarde oplevert; hoe het eruit ziet als die waarde maximaal is vervuld. (Dit is jullie "WHY", waarvoor je het allemaal doet). Daarna pitch je je actiepunten(en).

"Wat doen jullie over 1 week, 1 maand, over een half jaar? Wie verbindt zich aan welk initiatief?"

"Ja, en":

Vraagt het nog meer van ons? Zo ja, wat? Voeg aanvullende actiepunten die uit het team komen toe.

PROCESLEIDERKAARTJE

Sessie 2: Aan de slag met de waarden

Zeg/lees voor:

"We hebben nu 5 waarden gefilterd uit jullie verhalen.

Ieder kiest nu één waarde waar hij het meest mee heeft:

"Voor welke waarde loop je nou het meest warm?". Ga bij die waarde staan zodat er automatisch groepjes ontstaan.

Met je "waardengroepje" ga je daarover een aantal vragen beantwoorden. Deze vragen staan op de deelnemerskaartjes."

PROCESLEIDERKAARTJE

Sessie 2: Overzicht

- 1) Terugkoppeling sessie 1 en inleiding sessie 2 (10 min)
- 2) Stap 3: organiseren (uitleg 10 min.)
 - a. Actiepunten formuleren (30 min.)
- 3) Pauze (15 min)
 - a. Pitchen van acties (30 min.)
- 4) Stap 4: organiseren (10 min.)
- 5) Afsluiting en evaluatie (10 min.)

PROCESLEIDERKAARTJE

Sessie 2: Aan de slag met de waarden

Kies een van de 5 waarden waar jij affiniteit mee hebt. Beantwoord vervolgens onderstaande vragen en schrijf deze op.

Als deze waarde volledig en optimaal vervuld is...

- 1) *Hoe ziet dat dan eruit volgens jullie?* (Deze woorden/ termen op het vel met de waarde schrijven)
- 2) *Wat doen we daarin al heel goed?* (Als deze vraag voor je gevoel weinig toevoegt mag je 'm overslaan).
- 3) *Wat is er nog meer nodig om daar een stap dichterbij te komen vanuit de huidige situatie?* (Kan ook iets zijn dat je al doet maar dat je bewust behoudt of iets vaker of sterker nog gaat toepassen).
- 4) Actiepunten formuleren. Wie wil met welk actiepunt aan de slag? Kies in ieder geval 1 concreet actiepunt wat je wilt noemen aan de groep. Maak een persoonlijk actieplannetje voor:
 - a) binnen 1 week,
 - b) binnen 1 maand,
 - c) binnen 6 maanden.Denk bijv. aan: Hoe ga je dat doen, wanneer, en wie vertel je het wanneer je het hebt gedaan?

DEELNEMERSKAARTJE

Ja, en:

Ja, en:

Ja, en:

Ja, en:

Colofon

Auteurs

Jeroen Lammers, Rinka van Zundert, Marieke te Plate

Ontwerp

Canon Nederland N.V.

Financiering

Ministerie van Volksgezondheid Welzijn en Sport

Dit is een uitgave van het Trimbos-instituut, Leer & Veerkracht, GGD Gelderland-Zuid en Pharos.

De uitgave is gratis te downloaden via www.welbevindenopschool.nl.

Artikelnummer AF1707

© 2019

Trimbos-instituut

Dr. Jeroen Lammers

Senior wetenschappelijk medewerker –

Opvoeding en Educatie



Leer- & Veerkracht

Dr. Rinka van Zundert

Oprichter Leer- & Veerkracht



GGD Gelderland-Zuid

Mw. Marieke te Plate

Adviseur Gezonde School & Begeleider
actieonderzoek

