

Waardenonderzoek



Eenmalig



30 - 60 min



Wanneer een situatie vastgelopen is en er weinig aanknopingspunten zijn voor perspectief, kan het helpen om te onderzoeken wat de individuele waarden zijn die belangrijk zijn om in beweging te komen. Dit is een werkvorm die vooral toegepast wordt binnen een groter verandertraject, waarbij er sprake is van complexe vraagstukken én waarbij menselijke aspecten het grootste knelpunt lijkt te zijn om voortgang te creëren. Je kunt deze werkvorm ook toepassen als je merkt dat er binnen je team situaties zijn waarbij het waardevol kan zijn om de individuele waarden te onderzoeken om beweging te creëren.

Werkplekieren: Werkleren

Ontwikkeldoel: (Samen) veranderen

Leervoorkeur: Participeren, kennis verwerven

Doel

De teamleden krijgen zicht op de eigen waarden die van invloed zijn op de betreffende situatie. Door bewust te worden van die waarden, van eventuele botsingen tussen waarden, en door vanaf daar de probleemsituatie te beschouwen kunnen nieuwe aanknopingspunten ontstaan voor oplossingen.

Werkwijze

Stap 1 **Begeleider kiezen**

Bij deze werkvorm word je begeleid door een iemand die, bij voorkeur, buiten je team staat. Het gaat om iemand die nieuwsgierig en onderzoekend is en enige afstand heeft tot de situatie waarin jullie als team beweging willen krijgen. De begeleider faciliteert het waardenonderzoek, maar is niet verantwoordelijk voor de oplossing.

Stap 2 **Voorgesprek**

De begeleider bespreekt samen met jou, je collega's en/of leidinggevende welke situatie is vastgelopen en waar jullie als team in willen bewegen. Dit gebeurt voorafgaand aan het waardenonderzoek.

Waardenonderzoek



Stap 3 **Individueel waardenonderzoek**

- Ga op zoek naar waarden die voor jou belangrijk zijn. Hulpvragen hierbij zijn: 'wat vind ik belangrijk in mijn werk?' en 'waar krijg ik energie en voldoening van?'. Kies uit de lijst hieronder. Dit doet ieder teamlid voor zichzelf.
- Maak voor jezelf een lijst met de 5 belangrijkste waarden en onderzoek hoe deze waarden van belang zijn in de vastgelopen situatie. Vragen die hierbij helpen zijn: 'wat maakt dat deze waarden belangrijk zijn voor je?', 'welke invloed hebben deze waarden op de vastgelopen situatie?'

Stap 4 **Waarden delen**

In een groeps gesprek delen alle teamleden hun waarden met elkaar. De begeleider helpt de groep de individuele waarden te onderzoeken en op welke manier deze invloed hebben op de vastgelopen situatie. De begeleider stelt vragen zoals: 'Als deze waarden belangrijk zijn, wat betekent dit voor de vastgelopen situatie? Wat moet er in ieder geval gebeuren? Wat zeker niet?' Daarnaast begeleidt hij of zij het onderzoek naar welke waarden botsen in deze situatie en ondersteunt de groep om stappen te maken om in beweging te komen.

Stap 5 **Vervolgstep**

Als groep sluit je het waardenonderzoek met elkaar af met voor jullie een gewenste vervolgstap.

Variatie

Deze vorm is ook te gebruiken bij (individuele) coaching om bijvoorbeeld werkplezier te onderzoeken.

Waardenonderzoek



Waarden

Anderen helpen
Artistieke creativiteit
Autoriteit
Autonomie
Beslissingen nemen
Betrokkenheid
Bijdragen aan de samenleving
Competitie
Contact met mensen
Creatieve expressie
Creativiteit algemeen
Deskundigheid
Duurzaam
Erkenning
Eigen tijdsindeling
Fysieke uitdaging
Financiële zekerheid
Flexibiliteit
Goede beloning
Groeien in het werk
Harmonie
Hoog tempo
Humor
Hulpvaardig
Idealen
Improvisatie
Ingewikkelde uitdagingen
Intellectuele belangstelling
Invloed
Kwaliteit
Kennis
Kostenbewustzijn
Leefomgeving
Loyaliteit
Macht
Mensen beïnvloeden
Natuur en milieu
Onafhankelijkheid
Ontwikkeling van kennis
Opwinding
Overzichtelijkheid
Passie
Precisiewerk
Prestatie en succes
Publieke waardering
Recreatie
Reizen
Risicobereidheid
Routine
Rust in werk
Samenwerken met anderen
Schoonheid
Sociale activiteiten
Spontaniteit
Stabiliteit
Status
Toezicht
Tolerantie
Uitdaging
Verandering en afwisseling
Verbinding en aansluiting
Vriendschappen
Vrolijkheid
Waardering
Werken onder druk
Winststreven
Zakelijkheid
Zeggenschap
Zekerheid
Zelfontplooiing
Zelfsturing
Zorgvuldigheid