



Werkvorm: In gesprek met de Vier Pijlers van Arbeid

Doel:

Inzicht krijgen in waar energie stroomt of juist weglekt binnen het werk, aan de hand van de vier pijlers van arbeid.

Benodigheden:

- De praatplaat (digitaal of geprint)
- Eventueel post-its of stiften bij live sessies
- Voldoende tijd ($\pm$ 60 minuten)

Werkwijze:

1. Leg kort de vier pijlers uit.
2. Laat de coachee of supervisant per pijler stilstaan bij hun huidige situatie.
3. Stel verdiepende vragen (zie hieronder).
4. Laat ze aangeven waar ze energie van krijgen en waar die weglekt.
5. Breng samen focus aan: op welke pijler(s) is beweging gewenst?
6. Eindig met het formuleren van één of twee concrete acties of reflectievragen.

Voorbeeldvragen per pijler

1. Inhoud van het werk

- Wat doe je op een gemiddelde werkdag?
- In hoeverre sluit je werk aan bij je talenten en interesses?
- Wat vind je betekenisvol in je werk?
- Welke taken geven je energie? Welke kosten juist veel?



2. Arbeidsomstandigheden

- Hoe ervaren je fysieke werkomgeving? (licht, geluid, rust, veiligheid)
- Heb je voldoende middelen om je werk goed te doen?
- Hoe is je werk-privébalans?
- Wat helpt of belemmert jou om je werk goed te kunnen uitvoeren?

3. Arbeidsvoorwaarden

- In hoeverre ben je tevreden over je beloning, contract, werktijden en verlof?
- Voel je je financieel gewaardeerd voor je werk?
- Zijn er afspraken die knellen of juist ruimte geven?
- Wat zou je hierin anders willen?

4. Arbeidsverhoudingen

- Hoe ervaren je de samenwerking met collega's en leidinggevenden?
- Is er sprake van vertrouwen, openheid en respect?
- Hoe ga je om met conflicten of spanningen?
- In hoeverre voel je je gehoord en gezien?

Afronding

Laat de coachee of supervisant reflecteren op:

- Welke inzichten zijn opgedaan?
- Wat is nodig om meer energie uit werk te halen?
- Waar wil je de komende tijd op focussen?
- Wat is een eerste kleine stap?

Tip: Deze werkvorm leent zich ook goed voor herhaling, bijvoorbeeld als check-in tijdens een langer traject. Zo wordt ontwikkeling zichtbaar en bespreekbaar gemaakt.



Werkvorm voor Teamtraject: In Dialoog met de Vier Pijlers van Arbeid

Doel:

Als team bewust stilstaan bij hoe het werk ervaren wordt, waar energie zit en waar het stroomt of juist weglekt. De vier pijlers helpen om op een gestructureerde en open manier het gesprek over werk en samenwerking te voeren.

Doelgroep:

Teams in elke fase van ontwikkeling van startende teams tot teams die vastlopen of zich willen herijken.

Benodigdheden:

- De praatplaat (geprint of digitaal op groot scherm)
- Groot vel papier of flap-over
- Post-its en stiften
- Ruimte voor open dialoog
- Tijd: ± 90–120 minuten

Stap-voor-stap Werkwijze

1. Introductie (10 min)

- Leg de vier pijlers kort uit: inhoud van het werk, arbeidsomstandigheden, arbeidsvoorwaarden en arbeidsverhoudingen.
- Benoem het doel: inzicht krijgen in hoe het team het werk beleeft, en samen verkennen wat er nodig is voor meer energie, werkplezier en samenwerking.

2. Individuele Reflectie (15 min)

Iedere deelnemer krijgt 4 post-its (1 per pijler). Laat ze voor zichzelf antwoorden op:

- *Waar krijg jij energie van in deze pijler?*
- *Wat kost je energie binnen deze pijler?*

Laat ze de post-its anoniem of met naam op een centrale praatplaat of per pijler op een flap hangen.



3. Gezamenlijke Verkenning (30–45 min)

Ga pijler voor pijler langs de input op de post-its. Vraag bijvoorbeeld:

- Wat valt op?
- Waar herkennen jullie je in?
- Waar zitten de verschillen?
- Wat zou hier in versterkt of verbeterd kunnen worden?

Laat ruimte voor dialoog, luister actief, en bevorder een veilige sfeer waarin alles gezegd mag worden.

4. Prioriteren en Focussen (15–20 min)

Laat het team bepalen:

- Welke inzichten raken aan de kern?
- Welke thema's verdienen actie of aandacht?
- Wat zijn *de belangrijkste 1-2 aandachtspunten* per pijler?

5. Concrete Acties en Afspraken (20 min)

Formuleer samen:

- Wat kunnen we als team morgen anders doen?
- Waar willen we verder op reflecteren of verdieping in aanbrengen?
- Welke acties nemen we mee naar een volgend overleg of sessie?

Voorbeeldvragen per pijler (voor teams)

1. Inhoud van het werk

- Doen we werk dat past bij onze talenten?
- Is de taakverdeling helder en werkbaar?
- Waar lopen we op leeg, waar worden we enthousiast van?



2. Arbeidsomstandigheden

- Hoe ervaren we onze werkplek, werkdruk en bereikbaarheid?
- Hebben we voldoende rustmomenten en ruimte voor herstel?
- Wat helpt ons om optimaal te functioneren?

3. Arbeidsvoorwaarden

- Zijn de afspraken rondom werk en inzet werkbaar voor iedereen?
- Is er gelijkheid of ervaren we verschillen?
- Waar schuurt het? Wat biedt ruimte?

4. Arbeidsverhoudingen

- Hoe is de onderlinge samenwerking en communicatie?
- Kunnen we elkaar aanspreken en ondersteunen?
- Is er vertrouwen binnen het team?

Afronding

Sluit af met een ronde:

- Wat neem je mee uit deze sessie?
- Wat is één actie die jij zelf morgen kunt doen om bij te dragen aan meer energie in het team?

Tip voor vervolg

Gebruik deze sessie als nulmeting. Herhaal het gesprek bijvoorbeeld na 3 of 6 maanden om te reflecteren op de ontwikkeling als team.