

# Aandacht voor Positieve Gezondheid in sociaal werk



# Inhoud



3

Introductie  
op Positieve  
Gezondheid



4

Stappenplan: **Stap 1**  
Informatie verzamelen  
over Positieve  
Gezondheid



7

Stappenplan: **Stap 2**  
Het plan maken



9

Stappenplan: **Stap 3**  
Bespreek je plan  
met werkgever en  
collega's



10

Stappenplan: **Stap 4**  
Voer je plan uit



12

Stappenplan: **Stap 5**  
Evalueer je  
bevindingen



13

Inspiratie



17

Aan de slag

# Introductie op Positieve Gezondheid

**Positieve Gezondheid kiest een andere invalshoek. Je legt het accent op de mens zelf, op zijn of haar veerkracht en op wat het leven voor hem of haar betekenisvol maakt.**

Steeds meer sociaalwerkorganisaties gaan er mee aan de slag. In beleid, voor inwoners en cliënten, en stapsgewijs ook op hun eigen werkvloer.

Op de werkvloer kan het concept Positieve Gezondheid bijdragen aan het werkplezier en de duurzame inzetbaarheid van medewerkers. Het gaat om een visie op gezondheid, waarin je uitgaat van wat mensen wél kunnen en belangrijk vinden.

Het zorgt voor een andere insteek van het gesprek die gelijkwaardiger is en meer kijkt naar de kwaliteiten en sterke kanten van de medewerker. Door het gesprek niet te voeren over wat beter moet en wat er niet gehaald is, draagt het zogenaamde 'andere' gesprek bij aan het floreren van de medewerkers en het besef dat de organisatie ook aandacht heeft voor hun gezondheid.

Dit e-book helpt je in de vorm van een kort stappenplan op weg om er zelf in je organisatie mee aan de slag te gaan.







# Stappenplan

# Stappenplan

**Hoe ga je aan de slag met een plan voor je eigen organisatie? Een plan dat overzichtelijk en praktisch is? Er is geen format of blauwdruk van hoe het moet.**

Elke organisatie is immers anders en heeft andere aandachtsgebieden waar Positieve Gezondheid aan kan bijdragen. Toch hebben we de stappen waar je aan kan denken op een rij gezet zodat je zelf aan de slag kan met Positieve Gezondheid op de werkvloer.

## STAP 1

### Informatie verzamelen over Positieve Gezondheid

Op de website van het [Institute for Positive Health](#) (hierna: IPH) kan je je goed inlezen over Positieve Gezondheid. Vergaar informatie en ga ook zelf met Positieve Gezondheid aan de slag. De [tool MijnPositieveGezondheid](#) is daarvoor de basis. Vraag of één of meerdere collega's de tool ook willen invullen en probeer daarna samen het gesprek aan te gaan over de uitkomst. Zo ervaar je zelf wat Positieve Gezondheid inhoudt voor jou persoonlijk en wat het kan toevoegen aan de bestaande werkwijze van je organisatie.

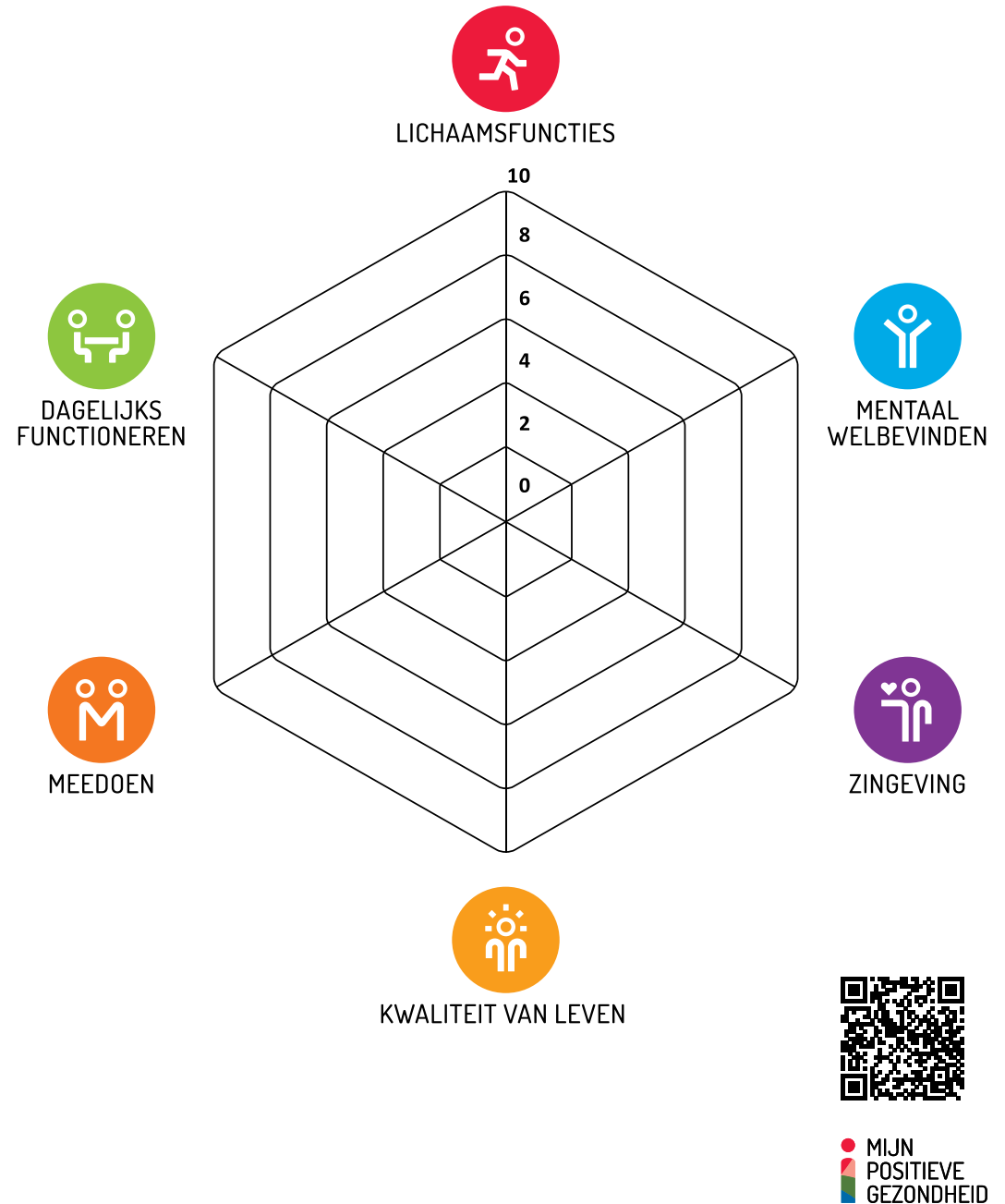


- Lees de [handreiking](#) van de Koploperafel hr van het IPH 'Hoe Positieve Gezondheid past binnen de werkomgeving.'
- Volg eventueel de basismodule Werken met Positieve Gezondheid.
- Praat met mensen die Positieve Gezondheid al gebruiken in hun werk. Hoe doen zij dat? Wat levert het op?
- Meld je aan voor de werkgroep Positieve Gezondheid op [1sociaaldomein](#).

## De test MijnPositieveGezondheid gaat over zes onderwerpen

- Ik voel mij gezond (lichaamsfuncties).
- Ik voel mij vrolijk (mentaal welbevinden).
- Ik heb vertrouwen in mijn eigen toekomst (zingeving).
- Ik geniet van mijn leven (kwaliteit van leven).
- Ik heb goede contacten met andere mensen (meedoen).
- Ik kan goed voor mijzelf zorgen (dagelijks functioneren).

De uitkomsten van de vragenlijst worden zichtbaar in het 'spinnenweb'.



## STAP 2

### Het plan maken

Met Positieve Gezondheid aan de slag gaan op de werkvloer doe je niet zomaar. Je hebt een goed doordacht plan nodig. Deze vragen helpen je om dat plan te maken:

- Is de organisatie er aan toe om met Positieve Gezondheid aan de slag te gaan?
- Wat wil je in de organisatie bereiken?
- Waarom wil je dit bereiken en waarom zou de organisatie dit ook willen?
- Waar in de organisatie wil je dit bereiken?
- Met wie kan je dit bereiken?
- Is er ruimte voor eigen regie in de organisatie?
- Welk budget en welke middelen heb je?
- Hoe start je?
- Op welk moment en hoe evalueer je?

Bij de beantwoording van de vragen kan je verschillende onderwerpen die in de organisatie spelen, belichten. Maak het zo klein of zo groot als je zelf wilt. Je kunt ook de [Startnotitie Positieve Gezondheid](#) gebruiken.



“ Drie jaar geleden gaf Machteld Huber van het Institute for Positive Health een workshop voor de hele Tintengroep. Dat inspireerde ons én het voelde logisch om hiermee aan de slag te gaan. De benadering van gezondheid door Machteld Huber is breed. Het is een positieve visie die uitgaat van de kracht van mensen. Bij veel problemen is het de eigen (veer)kracht, en het inzicht daarin, die mensen helpt. Deze visie past bij onze organisatie. Medewerkers zijn er in diverse gemeenten al mee aan de slag.

Annet Lammersen, de Tintengroep



- Begin het plan met een positief ingestoken alinea over de organisatie en de mensen. Beschrijf je wens om met Positieve Gezondheid te starten vanuit: 'wat doen we al (goed) en wat willen we daarop verder ontwikkelen.'
- Sluit aan bij onderwerpen die al in de organisatie spelen en aandacht (nodig) hebben. Introduceer Positieve Gezondheid niet als iets nieuws maar vind onderwerpen waar Positieve Gezondheid van toegevoegde waarde kan zijn: verzuim, instroom/uitstroom, kwaliteit, hr-beleid, arbobeleid, loopbaanbudget en IKB, persoonlijke ontwikkeling, beleid van de gemeente op Positieve Gezondheid in het primaire proces of goed werkgeverschap.
- Door Positieve Gezondheid onderdeel van het meerjarenbeleid te maken, blijft het op de agenda. Ook de koppeling met kwaliteitskaders en de waarden van de organisatie biedt kansen. Formuleer van daaruit concrete actiepunten: hoe kan Positieve Gezondheid de huidige werkprocessen verbeteren.
- Vraag aan collega's of ze ambassadeur willen zijn in de organisatie om het gedachtegoed te verspreiden en hun verhaal te vertellen.
- Bekijk wat je al (onbewust) aan Positieve Gezondheid doet.
- Sluit aan bij bestaande modellen, bijvoorbeeld het Eigen Regie Model en beschrijf hoe werkgever en werknemer samen kunnen werken aan Positieve Gezondheid.

## Het Eigen Regie Model



Ontwikkeld door Prof. dr. Tinka van Vuuren en Zilveren Kruis



## STAP 3

### Bespreek je plan met werkgever en collega's

Een plan is makkelijker uit te voeren wanneer het plan ook daadwerkelijk door de organisatie wordt gedragen. Het begint met een gezamenlijke missie en visie en vervolgens een gezamenlijke ambitie om aan de slag te gaan. Dat betekent ook dat hiervoor tijd en ruimte in de organisatie gecreëerd wordt. Draagvlak is van belang door de hele organisatie heen: directie, or, mt, leidinggevenden, medewerkers.

Bedenk wie belangrijke gesprekspartners zijn. Moet de keuze om aan de slag te gaan nog ergens formeel worden ingebracht? Bijvoorbeeld bij het mt of de or?

Benoem de argumenten die voor de organisatie van toepassing kunnen zijn: noodzaak, prioriteit, budget en tijd, verzuim, positie ten opzichte van de gemeente, vitaliteit en aantrekkelijkheid van de organisatie.

Begin met een gezamenlijke missie en visie en vervolgens een gezamenlijke ambitie.



- Stel het samenstellen van een groep van ambassadeurs door de organisatie heen voor.
- Commitment van het management en meenemen van de medezeggenschapsorganen is uiteraard ook belangrijk.
- Bevraag collega's: waar ligt de behoefte en energie?
- Organiseer een inspiratiebijeenkomst: gebruik goede voorbeelden, nodig collega's uit het spinnenweb in te vullen en ervaringen te delen. Vraag vooral ook naar de ideeën van collega's om aan de slag te gaan. Zoek samen (met collega's en werkgever) naar een voor de organisatie passende manier om Positieve Gezondheid onder de aandacht te brengen. Begin tijdig met het communiceren over het plan. Zorg dat je het plan duidelijk uitlegt, neem ervaringen mee en maak duidelijk wat jouw doel is.

## STAP 4

### Voer je plan uit

Na de eerste drie stappen ben je al een heel eind gekomen.

Bij stap 4 kan je tegen veel praktische uitdagingen aan lopen. Collega's kunnen het ineens 'te druk' hebben of de leidinggevende heeft andere prioriteiten. Initiatief en commitment van boven zal zeker ondersteunen om meer tijd vrij te maken voor het proces op de werkvloer zelf.

Positieve Gezondheid is een goede basis, maar de vorm doet er uiteindelijk niet toe. Je moet weten waarom je iets doet. Het gaat vooral over dat wat je met Positieve Gezondheid wilt bereiken en minder over de term Positieve Gezondheid zelf.

Het gaat vooral  
over dat wat je met  
Positieve Gezondheid  
wilt bereiken.

“Gewoon beginnen! Durf om het voortouw te nemen, omdat je iets belangrijk vindt. Je hoeft bij de start nog niet alle partijen mee te hebben of je plan al klaar te hebben, want als je daar op gaat zitten wachten, gebeurt er nooit wat. Het is een organisch proces, dus gaande weg ontdekken en af en toe terug stappen en evalueren.

Uit de procesbeschrijving van het Netwerk Positieve Gezondheid in de Noordelijke Maasvallei



- Leid gesprekspartners op en houd ze enthousiast.
- Verspreid intern berichten over Positieve Gezondheid, stel een aansprekende vraag en trigger collega's er over na te denken.
- Een uitleg geven op bijvoorbeeld intranet met de oproep om mee te doen aan Positieve Gezondheid is een mooie bottom-up-benadering die draagvlak creëert.
- Begin met collega's die enthousiast zijn, bevraag elkaar naar behoeftes, en uitgangspunten, waar gaan we op inzetten? Bij wie?
- Bekijk bij welke individuele medewerker of bij welk team de medewerkers open staan voor het invullen van de Positieve Gezondheid vragenlijst en het spinnenweb en het gesprek daarover willen voeren.
- Zorg voor een startbijeenkomst op de werkvloer, het is belangrijk om elkaar op visie te vinden, waarbij de cultuurverandering of het gedachtegoed van Positieve Gezondheid het uitgangspunt kan zijn.
- Vraag je collega's en werkgever om hulp of faciliteiten als dit nodig is en vraag om feedback.
- Koppel het aan de jaarlijkse **LBB-gesprekken**, vitaliteit en duurzame inzetbaarheid. Maak het onderdeel van bestaande gesprekken en overleggen.
- Maak intervisie- en klankbordgroepjes voor wie wil om het gedachtegoed levend te houden.
- Zet het standaard op de agenda.
- Vraag je af wie je de gesprekken wilt laten voeren. Een functioneringsgesprek is misschien een minder goede setting dan een persoonlijk ontwikkelingsgesprek of gesprekken tussen collega's onderling.
- Maak gebruik van andere **werkvormen**.

## STAP 5

### Evalueer je bevindingen

Het evalueren en uitwisselen van je bevindingen is een belangrijke laatste stap. Door ze te delen draag je bij aan het succes van je plan. Daarnaast draagt de evaluatie bij aan het verder kunnen implementeren van Positieve Gezondheid op de werkvloer.

Bepaal vooraf met elkaar evaluatievragen, zowel op niveau van medewerkers als op die van de organisatie. En spreek af wanneer je evalueert. Deel je ervaringen en bevrage je collega's waar ze ontwikkelingen in zien om vervolgens weer door te gaan met het verspreiden van Positieve Gezondheid bij jou op de werkvloer.

### Ten slotte

Houd in gedachten dat werken vanuit het gedachtegoed Positieve Gezondheid ook raakt aan de cultuur van jouw organisatie. En dat cultuurverandering tijd nodig heeft. Aansluiting en commitment van de organisatie is al een goede stap. Het heeft tijd nodig om concreet te maken wat werken met Positieve Gezondheid kan opleveren en om het in de organisatie te laten werken.

Het heeft tijd nodig om  
Positieve Gezondheid in de  
organisatie te laten werken.



- Breng een structuur aan in je wijze van evalueren, die je iedere keer op dezelfde manier toepast. Gebruik bijvoorbeeld de volgende vragen: Heb ik bereikt wat ik wilde bereiken? Wat ging er goed? (waarom ging dit goed) Wat ging er niet zo goed? (waarom ging dit niet zo goed?) Wat kan ik de volgende keer anders doen?
- Deel je ervaringen ook buiten je eigen organisatie. Vraag naar ervaringen en tips van andere organisaties (bijvoorbeeld in de werkgroep op 1 sociaaldomein).
- Evalueren doe je door achteraf een aantal mensen te spreken, wees je er bewust van wie je spreekt. Zorg dat je meerdere mensen met verschillende visies spreekt.
- Zie een evaluatie als een kans om te leren en niet als controle.

A woman with long brown hair is holding a bouquet of lightbulbs. The lightbulbs are glowing, and a white, glowing outline of the bouquet is overlaid on the image. The woman is looking towards the camera with a slight smile. A red, teardrop-shaped graphic is positioned on the left side of the image, containing the word 'Inspiratie' in white text.

Inspiratie



## Inspiratie nodig?

Ingrid van der Vorst, leidinggevende P&O van Versa Welzijn Gooi en Vechtstreek bedacht inspiratievragen en maakte er een compact pakket inspiratiekaartjes van.

Elke nieuwe werknemer ontvangt de kaartjes en de kaartjes zijn op de werkvloer verspreid. De werknemer beantwoordt voor zichzelf de vragen op de kaartjes en de vragenlijst MijnPositieveGezondheid van het IPH. Door het beantwoorden van de vragen wordt duidelijk wat de werknemer zelf wil en kan. Het is vervolgens de basis voor het invullen van het Persoonlijk Ontwikkelingsplan (POP).

### Voorbeelden inspiratiekaartjes >



We zien graag dat dit uit zichzelf groeit, maar wij sporen teamleden ook echt aan om ermee aan de slag te gaan. Het is daarnaast een belangrijk onderdeel van het inwerkprogramma.

## Voorbeelden inspiratiekaartjes

### Mijn toekomst

- Waar sta ik over 2 of 5 jaar?
- Hoe ga ik dat bereiken?
- Wie of wat kan mij daarmee helpen?

### Mijn toekomst

- Zit ik nu op mijn plaats?
- Waarom zit ik op mijn plaats?
- Waaraan merk ik dat?

### Mijn toekomst

- Is Versa Welzijn nu mijn ideale werkgever?
- Zo ja, waarom passen Versa Welzijn en ik zo goed bij elkaar?
- Zo nee, waarom passen Versa Welzijn en ik eigenlijk niet zo goed bij elkaar?

### Mijn toekomst

- Waar ligt mijn passie nou echt?
- Zijn er mogelijkheden om met mijn passie aan de slag te gaan?
- Hoe ga ik dat dan doen?

### Teamsamenwerking

- Spreken we elkaar aan op het functioneren?
- Doe ik dat zelf wel/ook?
- Voel ik me gewaardeerd in het team en laat ik mijn waardering voor anderen voldoende blijken?

### Teamsamenwerking

- Wat gaat goed in de teamsamenwerking?
- Welke rol kan ik nemen om de teamsamenwerking goed te houden of te verbeteren?
- Welke hulp heb ik daarbij nodig?

### Teamsamenwerking

- Welke teammodellen hebben wij opgesteld?
- Welk van mijn talenten en vaardigheden kan ik inzetten om die doelen te behalen?
- Welke talenten en vaardigheden zou ik meer willen ontwikkelen ten behoeve van mijn team?

### Mijn vak

- Van welke taken krijg ik energie?
- Waarom krijg ik energie van bepaalde taken?
- Doe ik genoeg taken die mij energie geven?

### Mijn vak

- Welke kennis of vaardigheden wil ik (verder) ontwikkelen?
- Wat ga ik doen om mijn kennis of vaardigheden verder te ontwikkelen?
- Kan mijn werkgever iets betekenen in mijn ontwikkeling?

## Video Positieve Gezondheid

Wil je niet alleen lezen over Positieve Gezondheid? Hieronder vind je een korte video waarin Machteld Huber stil staat bij wat Positieve Gezondheid inhoudt. De video kan je ook gebruiken om het concept van Positieve Gezondheid aan je collega's uit te leggen.



Wil je nog meer informatie over hoe Positieve Gezondheid is ontstaan en wat het is? Klik dan hier voor een video waarin Machteld Huber uitgebreid stilstaat bij Positieve Gezondheid (duur 38 minuten).



“Wat is gezondheid?” Machteld Huber heeft een nieuw antwoord en wil de wereld er mee veranderen.

# Aan de slag

**In het Platform Arbeidsmarkt Sociaal Werk zetten werkgevers en werknemers zich in voor een aantrekkelijke sector met sterke organisaties en vakbekwame medewerkers. We willen sociaal werkers optimaal ondersteunen in het vervullen van hun maatschappelijke opdracht. Daarom investeren we in de ontwikkeling van vakmanschap en eigen regie. Aandacht voor Positieve Gezondheid past uitstekend binnen dit kader.**

Veertien sociaalwerkorganisaties zijn gestart met de pilot 'positieve gezondheid op de werkvloer'. Om met elkaar ideeën en ervaring uit te wisselen hebben we op 1 sociaaldomein een werkgroep Positieve Gezondheid op de sociaal werkvloer aangemaakt. Alle sociaalwerkorganisaties kunnen zich hier [aanmelden](#) voor deze werkgroep.



“ We implementeren Positieve Gezondheid op alle niveaus binnen de organisatie. Ook in het hr-beleid. De pijlers bieden mooie aanknopingspunten om als medewerker te reflecteren op je eigen werkplezier en vitaliteit. Bijvoorbeeld de pijlers “Lichamelijke functies”, “Meedoen” of “Zingeving”. Vragen die je daarbij stelt zijn: Hoe gaat het eigenlijk met mij in het werk? Ervaar ik mijn werk als zinvol? Waar krijg ik energie van? Heb ik het gevoel erbij te horen? Hoe voel ik mij lichamelijk? Dat zijn fundamentele zaken voor ieder mens. Hier oog voor hebben en het gesprek erover aangaan, vinden we als organisatie belangrijk.

Annet Lammersen, de Tintengroep

# Colofon

## Inhoud

Davina Koudijs  
Alexandra Krop  
Ellen van Steekelenburg (IPH)

## Redactie

Mascha Boelaars

## Vormgeving

Inet van Ooijen

## Uitgave

Sociaal Werk werkt!

© september 2020

