

Werkvormen

*Bouwstenen voor innovatie in
passend onderwijs*



**STERKE
KINDEREN**

SAMENWERKINGSVERBAND VO NOORD-KENNERLAND

Juli 2019

Stefan van Langevelde, Deanne Radema en Eefje Teeuwisse

Inleiding

Doorgaans lukt het in het onderwijs prima om tot kleinschalige verbeteringen of vernieuwingen te komen, zoals docenten die een andere benadering van lessen kiezen of een arrangement om te voorzien in de behoefte van een specifieke doelgroep. Het realiseren van een bredere impact blijkt echter een uitdaging. Zo zien we in de praktijk bijvoorbeeld dat individuen zich professionaliseren op het gebied van passend onderwijs, maar teamontwikkeling uitblijft. Of dat een aantal experts binnen de school enthousiast aan de slag is om op innovatieve wijze in de behoeften van leerlingen te voorzien, maar dat de olievlekwerking naar andere teamleden moeilijk te realiseren is.

Om de impact van innovaties te vergroten zijn we, op basis van literatuur en praktijkvoorbeelden, gekomen tot zeven bouwstenen:

- 1. Verbind op een aanstekelijk doel**
- 2. Benut aanwezige talenten en expertise**
- 3. Heb aandacht voor het samenwerkingsproces en de relatie**
- 4. Werk vanuit een nieuwsgierige en waarderende houding**
- 5. Probeer samen nieuwe dingen uit**
- 6. Sta in contact met relevante betrokkenen**
- 7. Breng inzichten in kaart en deel deze**

Bouwstenen zijn zowel als succes- en faalfactor te zien. Op het moment dat in een proces rechtgedaan wordt aan één of meerdere bouwstenen dan zal dit zowel de voortgang als het uiteindelijke resultaat ten goede komen. En dit geldt ook andersom. Op het moment dat het niet of onvoldoende lukt om de bouwstenen recht te doen, dan heeft dit een negatief effect op het verloop en het eindresultaat van het proces.

De bouwstenen zijn bedoeld om het innovatieproces versterken, door met betrokkenen bij een lopende innovatie in kaart te brengen in welke mate een bouwsteen aanwezig is en waar een interventie mogelijk relevant is. In dit document zijn verschillende werkvormen te vinden om aandacht te hebben voor de bouwstenen.

Dit document is als volgt te gebruiken:

1. Kijk naar de bouwstenen (zie spel) en kies welke bouwsteen of bouwstenen op dit moment jullie aandacht vragen.
2. Kies uit onderstaande lijst een of meerdere werkvormen die passen bij deze bouwsteen/bouwstenen.
3. Plan eventueel een serie van activiteiten om de aandacht voor het proces blijvend te stimuleren.

Werkvormen in dit document

| Werkvorm | Bijpassende bouwsteen | | | | | | |
|---|-----------------------|---|---|---|---|---|---|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| Door de bril van de jongere | ✓ | | | ✓ | | | |
| Een dag uit het leven van | ✓ | | | | | ✓ | |
| We gaan ervoor! | ✓ | | | | ✓ | | |
| Doe je mee? | ✓ | | | ✓ | | ✓ | |
| Talentedmuur | | ✓ | ✓ | ✓ | | | |
| Welke vraag kan ik aan jou stellen? | | ✓ | | | | | |
| Jezelf in de spotlight | | ✓ | | ✓ | | | |
| Perma model | | | ✓ | ✓ | | | |
| Gedachten en overtuigingen onder de loep | | | ✓ | | | | |
| Grumpy moments | | | ✓ | | | | |
| Positief roddelen | | ✓ | ✓ | ✓ | | | |
| De generatieve vraag | ✓ | | | ✓ | ✓ | | |
| Het situatiespel | | | ✓ | | ✓ | | |
| Het 4D model | ✓ | | | ✓ | ✓ | | |
| Actieonderzoek | | | | | ✓ | ✓ | ✓ |
| Netwerkkarta | | | | | | ✓ | |
| Design thinking | ✓ | | | | ✓ | ✓ | |
| Co-creatie en de ladder van betrokkenheid | ✓ | | | | | ✓ | |
| Ontlokkers | | ✓ | | | | | ✓ |
| Gluren bij de bure | | ✓ | | | | | ✓ |
| Progressiecirkel | | | | ✓ | | | ✓ |
| Succes! Het succesinterview | | ✓ | | ✓ | | | ✓ |
| Historielijn | | | | ✓ | | | ✓ |

Door de bril van de jongere

Doel

De beleving en behoeften van jongeren willen we centraal zetten in dat wat we hen bieden. Toch laten we ons vaak leiden door het systeem: kaders, (on)mogelijkheden. Door de bril van de jongere laat je echt even stilstaan bij de jongere en waar hij of zij werkelijk bij gebaat is.

Benodigheden

Eén of twee casussen van een jongere waar het om gaat (die jullie willen helpen met de innovatie).

Post-its, flip-overvellen en stiften.

Hoe het werkt

1. Kies een jongere waar de innovatie voor bedoeld is en die jullie voldoende kennen om zijn/haar situatie in kaart te brengen. Bedenk met welke plotvraag de jongere op reis is. B.v. zal het de jongere lukken om zijn diploma te halen of kan de leerling zijn schoolverzuim verminderen?
2. De inbrenger vertelt het verhaal van de jongere. De anderen luisteren en stellen verduidelijkingsvragen; wat zijn factoren binnen en buiten de jongere die hij/zij meeneemt op reis en in zijn rugzak zitten; talenten en kwaliteiten, thuissituatie, omgeving waar hij opgroeit, cognitief functioneren, prikkelverwerking, gezondheid, factoren op school etc. Doel van de vragen is om te achterhalen wat de jongere op zijn reis meeneemt bij beantwoording van de plotvraag.
3. De luisteraars schrijven kenmerken van de jongeren en diens situatie op een post it. 1 kenmerk of factor per post-it.
4. Cluster de post-it en bepaal de vijf meest voorkomende elementen.
5. Ga hierover met elkaar in gesprek:
 - a. Wat heeft deze jongere nu echt nodig?
 - b. Wat zouden we wij deze leerling willen bieden?
 - c. Hoe spelen we daarbij in op de kwaliteiten van de jongere zelf?
 - d. Welke kwaliteiten hebben jullie zelf te bieden?
 - e. Hoe wordt de jongere hier sterker van?
 - f. Hoe wordt hierdoor zijn toekomst kansrijker?
 - g. Wat als de kwaliteiten van de jongere voor anderen beschikbaar zou zijn? Kunnen we dat in ons doel opnemen?
 - h. Wat zou ons doel voor deze jongere moeten zijn? Kunnen we dit vertalen naar meer jongeren?
6. Formuleer het doel vanuit het perspectief van de jongere(n) waar het om gaat.

Een dag uit het leven van

Doel

Een dag uit het leven vanuit het perspectief van de jongere op verhalende wijze vastleggen. Doel is om van aannames af te komen en tot een gezamenlijk doel te komen dat vanuit het perspectief van jongeren is opgesteld. Door je voor te stellen hoe een jongeren zijn dag doorkomt, waar hij tegenaan loopt en wat je hem gunt kun je je ook beter voorstellen hoe het anders zou moeten lopen op een dag om deze jongeren beter tot ontwikkeling te brengen.

Benodigheden

Een langgerekt vel (bijv. brown paper) om een tijdslijn op te schrijven. Stift, plakband.

Hoe het werkt

1. Kies een jongere die gebaat zou zijn bij de innovatie. Bedenk met welke plotvraag de jongere op reis is. B.v. zal het de jongere lukken om zijn diploma te halen of kan de leerling zijn verzuim van school verminderen?
2. De inbrenger begint te vertellen. Hoe ziet een dag uit het leven van deze jongere eruit? Begin bij de ochtend en haal met elkaar op wat deze jongere op een dag allemaal meemaakt. Dit kunnen elementen zijn van verschillende jongeren die jullie meemaken. Teken dit in een tijdslijn uit op een brown paper.
3. Vat de gemaakte dag uit het leven van... met elkaar samen en vul aan waar nodig.
4. Zorg dat je vanuit het perspectief van de jongere blijft kijken. Controleer of je het volgende in je verhaal terugziet.
 - a. Welke professionals en betrokkenen uit zijn/haar sociaal netwerk komt de jongere tegen?
 - b. Hoe ervaart de jongere zijn dag? Welke gevoelens, emoties en indrukken laat de jongere zien?
 - c. Wat zijn voor de jongere sleutelmomenten voor de jongere op deze dag?
 - d. Welk effect hebben deze sleutelmomenten op de jongere?
5. Stel je nu voor waar deze jongere echt bij gebaat zou zijn:
 - a. Wat zou je wensen dat er verandert in de dag van deze jongere?
 - b. Wat kunnen jullie op sleutelmomenten anders doen?
6. Formuleer nu op basis van het verhaal een gezamenlijk en aanstekelijk doel, vanuit het perspectief van de jongere.

Tip: Idee kan ook zijn om daadwerkelijk een dag mee te lopen met een jongere en zo zelf aan den lijven te ervaren hoe hun dag is.

BOUWSTEEN 1 + 5

We gaan ervoor!

Doel

Met deze werkvorm ontlok je een creatieve brainstorm over allerlei mogelijkheden om anderen te betrekken bij en enthousiast te krijgen voor jullie doel en plannen. Je kijkt eerst naar de gewenste toestand, vervolgens bedenkt je hoe je daar zou kunnen komen en de omgeving erin meekrijgen. Hier haal je de rode draad en de meest energie gevende ideeën uit.

Benodigheden

Post-its, pennen, stift. Twee flip-over vellen met elk een wolk erop getekend.

Hoe het werkt

1. Iedereen schrijft op post-its elementen van de gewenste situatie en hoe je die kunt bereiken en plakt deze op het eerste vel in de wolk.
2. Gezamenlijk halen jullie hier de rode draad uit en schrijven die erbij.
3. Dan schrijft iedereen ideeën op hoe je anderen erin mee kan krijgen en plakt deze op het tweede vel in de wolk.
4. Associeer en brainstorm over de ideeën, vul ze aan, combineer ze.
5. Kies de 5 meest energiegeevende ideeën en maak een actieplan om ze uit te voeren.

Doe je mee?

Doel

Samenwerkingspartners, financiers of anderen die mandaat moeten geven voor je innovatie/plannen uitnodigen met jullie idee / aanstekelijke doel mee te doen. Dat kun je doen met een *logline*, hiermee vertel je in drie of vier zinnen waar jullie voor staan, wat jullie aanstekelijke doel is en hoe jullie dat doel willen bereiken. De kunst is om met enthousiasme de *logline* aan andere betrokkenen te vertellen, met daarna de vraag: *doe je mee?*

Benodigheden

Flap en stift, post-its, incubatietijd (een dag laten broeden)

Hoe het werkt

Stappen om te komen tot een logline

1. Zet op een flap de volgende termen:
 - a. In een maatschappij waarin....
 - b. Is er
 - c. Die.....
 - d. Waardoor
 - e. Zodat....
2. Om het in te vullen bespreek je met elkaar de volgende vragen:
 - a. In welke omgeving speelt je werkveld zich af? Waar komen de jongeren waar jullie je op richten vandaan? Wat zijn ontwikkelingen waar jij en je doelgroep mee te maken hebben? Wat is een drempel voor je doelgroep waardoor ze hulp nodig hebben? Welke factoren spelen een rol in hun situaties?
 - b. Wie zijn jullie? Welke naam wil je gebruiken?
 - c. Wat doen jullie? Wat is jullie kernactiviteit? Welke interventies ziet je in?
 - d. Wat is het effect van jullie interventies? Wat zie je gebeuren door jullie interventies? Wat gebeurt als je niks had gedaan?
 - e. Wat betekenen je voor de doelgroep? Welke effect heeft jullie interventies op de doelgroep en zijn/haar omgeving? Wat vertelt de doelgroep over jullie?
3. Verzamel de antwoorden op de vragen via Post-its op de flap over en cluster antwoorden die bij elkaar passen
4. Formuleer met elkaar een eerste logline op basis van de geclusterde antwoorden op de post-its
5. Laat de logline een dag liggen en herschrijf de logline
6. Test de logline intern uit en pas hem aan op basis van feedback.

BOUWSTEEN 2 + 3 + 4

Talentedmuur

Doel

Verkennen welke talenten er in het team aanwezig zijn en onderzoeken in hoeverre jullie gebruik maken van die talenten.

Benodigdheden

Tijd (reserveer een uur). Een gespreksleider. Voor iedereen een A3 vel. Papier en pen. Flip-over.

Wat is het

Vaak heb je zelf nauwelijks in de gaten waar je van nature goed in bent. Dit zijn talenten. Anderen zien die wel van je en voor deze vorm is het dan ook wel belangrijk dat de deelnemers elkaar een beetje kennen. Met de talentenmuur komen de talenten die anderen bij je zien op tafel. Vervolgens kijk je samen waar welk talent ingezet kan worden, of dat ook voldoende gebeurt en hoe een talent nog meer benut kan worden.

Hoe werkt het

1. Maak groepjes. Het aantal is afhankelijk van de totale groep (niet meer dan 6 per subgroepje).
2. Iedereen krijgt een A3 vel, waarop ze hun naam in het midden zetten.
3. Vervolgens geef je jouw vel door aan je collega rechts van je. Deze schrijft een aantal positieve eigenschappen, kwaliteiten of talenten op. Het vel schuift door tot iedereen weer zijn eigen vel heeft.
4. De eigenaar van het vel beantwoordt de volgende vragen en schrijft ze erbij:
 - a. Ik ben op mijn best als
 - b. Vraag mij vooral om / in situaties waarin
5. Hang de vellen aan de muur zodat iedereen ze kan bekijken.
6. Bekijk waar ieder teamlid in uitblinkt en zoek naar waar jullie elkaar aanvullen. Doe dit vanuit de focus van jullie innovatie of urgent vraagstuk daarbinnen. Wiens talenten kunnen we daarvoor gebruiken en zetten we die voldoende in?

BOUWSTEEN 2

Welke vraag kan ik aan jou stellen?

Doel

Ontdekken wat ieders expertise en talenten zijn, zodat je makkelijk bij elkaar terecht kunt voor een vraag.

Benodigheden

A4 vel per persoon of een online omgeving waar ieder een stukje over zichzelf kan plaatsen.

Hoe het werkt

De insteek is om van iedereen een profiel te maken van expertises en talenten. Deze leggen jullie vast zodat het later na te slaan is. Doorloop de volgende stappen

1. Interview elkaar in duo's met vragen als:
 - Waar weet jij veel van / heb je veel ervaring mee?
 - Welke vragen vind jij leuk om te krijgen?
 - Waar help jij mensen graag bij?
2. Maak vervolgens van allebei (op een apart A4) een profielbeschrijving, met in het achterhoofd de vraag: welke vraag kan ik aan jou stellen? Wees hierbij zo specifiek mogelijk.
3. Verzamel de A4'tjes (eventueel met een foto erbij) in een map en leg deze op een centrale plaats. Een alternatief is om de profielen op een online omgeving te plaatsen.

Jezelf in de spotlight

Doel

Zelf het onderwerp van je eigen onderzoek te zijn. Vaak zijn we gericht op anderen en staan we niet stil bij onszelf, waarom we doen wat we doen en wat werkt in wat we doen.

Benodigdheden

- Afhankelijk van wat je zelf prettig vindt: pen en papier om te schrijven of een digitale vorm om reflecties vast te houden.
- Tijd en ruimte om even rustig te kunnen stilstaan bij je eigen handelen.

Wat is het

Zelfonderzoek is een vorm om te reflecteren op je opgedane ervaringen met als doel ervan te leren.

Hoe werkt het

1. Spreek af dat elk teamlid wekelijks na een werkdag een moment van rust en reflectie neemt. Op dit moment denk je terug aan de gebeurtenissen. Wat is deze dag jou bijzonder goed gelukt, waar ben je echt trots op? Wat deed je concreet dat het zo goed lukte? Focus je hierbij op de samenwerking. Verzamel je opbrengsten vier weken lang.
2. Elk teamlid zoekt na deze vier weken een maatje binnen het eigen team of juist een ander team. In tweetallen onderzoek je voor beide de succesvoorbeelden:
 - a. Zijn er voorbeelden die op elkaar lijken? Cluster deze. Is er een gemeenschappelijke term voor te vinden?
 - b. Is er een rode draad te ontdekken; een of meer elementen waar je positief effect in de samenwerking bereikt hebt? Of is er een speciale kwaliteit van je?

Schrijf deze voor elkaar op. En bedenk samen hoe je de komende weken deze manier van werken / kwaliteit nog meer gaat inzetten tijdens je werk.

3. Presenteer in een teamoverleg aan elkaar je gevonden kwaliteiten / goede manieren van werken en de manier waarop je deze manier / kwaliteit nog meer gaat inzetten. Bespreek samen hoe je elkaar daarin kunt ondersteunen.
4. Stimuleer en ondersteun elkaar tijdens het werk om de afspraken na te komen.

Tips

- Ondersteun waar nodig de tweetallen door een teamcoach of een andere deskundige binnen of buiten de organisatie.
- Herhaal dit elk halfjaar zodat eenieder zich blijft ontwikkelen.

Perma model

Doel

Hoe lekker we in ons vel zitten (welbevinden) is van grote invloed op onze prestaties. Met deze werkvorm breng je in kaart hoe ieder teamlid op dit moment in zijn vel zit en waar kansen liggen om ieders werkplezier nog verder te versterken. Daarnaast is het de perfecte manier om elkaar beter te leren kennen.

Benodigheden

Voldoende tijd voor een gezamenlijk gesprek.

Wat is het

Martin Seligman is één van de grondleggers van de positieve psychologie. Om een gelukkig leven te leiden stelt hij dat het van belang is om aandacht te hebben voor vijf elementen in ons leven:

- **Positive feelings** - positieve emoties en optimisme
- **Engagement** - betrokkenheid en flow
- **Relations** - relaties met anderen
- **Meaning** - doelbewust bestaan
- **Achievement** - uitdaging en prestaties

Deze oefening is erop gericht om eerst individueel en dan als groep te reflecteren op hoe jij bovenstaande elementen in je werk (en je leven) ervaart.

Hoe werkt het

1. Neem de volgende vragen eerst voor jezelf door. Houd tijdens het lezen in de gaten welke vragen je aanspreken of die je triggeren.
2. Wissel dan met elkaar uit wat je gedachten erover zijn. Doe dit over de vragen die bij je blijven hangen.
3. Bedenk daarna met elkaar wat jullie zouden kunnen doen om ieders werkplezier en gevoel van welbevinden (binnen het project en/of daarbuiten) te versterken.

Positive feelings

- Hoe zit je op dit moment in je werk?
- Waar krijg je energie van in je werk?
- Waar kijk je naar uit de komende periode?
- Wat heb je nodig om je goed te voelen op je werk en daarbuiten?

Engagement

- Aan welke activiteiten of bezigheden in je werk beleef je op dit moment de meeste plezier?
- Wanneer vliegt voor jou de tijd voorbij?
- Hoe betrokken voel je je op dit moment op je werk? Voelt dit goed? Of zou je het graag iets anders zien?
- Hoe begin je aan de dag? Met goede moed, weer opgeladen... of anders? En hoe ga je aan het eind van de dag naar huis? Met een goed gevoel over de dag, moe... of anders?

Relations

- Welke mensen leveren op dit moment een belangrijke bijdrage aan jouw levensgeluk? Als hier nog geen collega's tussen zaten... Welke collega's zijn voor jou van belang? Waarom zijn deze mensen zo belangrijk voor je?
- In hoeverre voel je je gesteund en gestimuleerd door je collega's, je team, je leidinggevende etc.?
- Heb je het gevoel een aantal 'gelijkgestemden' om je heen te hebben? Is dit belangrijk voor je?
- Ervaar je voldoende tijd te hebben voor de mensen die voor jou belangrijk zijn?

Meaning

- Wat doet er op dit moment voor jou echt toe in je werk? Wat voelt het meest van betekenis?
- Waar vind je jouw gevoel van zingeving in je werk en daarbuiten?
- Welke doelen of ambities drijven je in je werk of daarbuiten?
- Waar zou je graag een bijdrage aan leveren binnen jouw school het komend jaar?

Achievement

- Word je voldoende uitgedaagd in je werk op het moment? Waarom wel of niet?
- Als je terugkijkt op de afgelopen tijd... welke successen heb je dan geboekt? Waar kijk je met een goed gevoel op terug?
- Voel je je stevig in je schoenen staan in de dingen die je doet? Waar ervaar je soms twijfel of ben je weleens onzeker over?

BOUWSTEEN 3

Gedachten en overtuigingen onder de loep

Doel

Je bewust worden van wat je belangrijk vindt in de samenwerking door je gedachten en overtuigingen onder de loep te nemen. En dat te delen met je collega's, zodat zij ook weten wat voor jou in het werk belangrijk is.

Benodigheden

Tijd om te reflecteren, kan eerst individueel, maar ook direct met collega/team

Wat is het

Onze gedachten zijn krachtig. Hoe je denkt bepaalt namelijk je gedrag. Ook in de manier waarop je samenwerkt en wat je belangrijk daarin vindt. We hebben allemaal bepaalde overtuigingen, gedachten over situaties en mensen, waar je je vaak niet bewust van bent. Terwijl ze wel invloed hebben op hoe je samenwerkt. Daarom helpt het om je eigen gedachten en overtuigingen over samenwerken eens onder de loep te nemen.

Een voorbeeld:

Wanneer op tijd komen voor jou belangrijk is, omdat je hiermee in jouw ogen laat zien dat je iets belangrijk vindt, dan bestaat de kans dat je de conclusie trekt dat een collega die regelmatig te laat bij een gezamenlijk overleg binnenkomt vast minder waarde aan het project zal hechten dan jij. Zonder dat je je er heel bewust van bent kan dit b.v. maken dat je deze collega minder serieus gaat nemen en de kwaliteit van de samenwerking afneemt.

Hoe werkt het

Hoe je over iets denkt en welke overtuigingen je hebt, kom je het beste op het spoor door een situatie als uitgangspunt te nemen.

1. Kies een lastige situatie of juist een situatie waar je tevreden over bent.
2. Stel jezelf de volgende vragen:
 - Wat voelde je?
 - Wat deed je?
 - En wat dacht je vervolgens? Wat ging er door je hoofd?

3. Wat zegt dit over wat belangrijk is voor je? Bijvoorbeeld als het gaat over verantwoordelijkheid nemen, zorgdragen voor een ander ed.
4. Als dit belangrijk voor je is, wat zou je hier nu verder mee willen of kunnen? Op welke manier zou je iets in de samenwerking anders kunnen doen? En hoe kunnen anderen hierop inspelen?

Tips

- Je kunt dit individueel uitvoeren, maar het werkt vaak goed om iemand anders de vragen te laten stellen. Die ander kan dan doorvragen als het voor jou nog niet helemaal helder is.
- Deel met je collega's wat je te weten bent gekomen over wat voor jou belangrijk is. En wees ook nieuwsgierig naar hoe dat voor hen is. Je kunt als houvast hiervoor de kernwaarden van jullie organisatie/samenwerkingsverband gebruiken.

BOUWSTEEN 3

Grumpy moments

Doel

Irritaties, ergernissen en frustraties als bron gebruiken om in gesprek te gaan over belangrijke waarden in je werk. In plaats van alleen klagen een stap verder gaan en de bron van je irritatie onderzoeken.

Benodigdheden

Tijd om met elkaar één of meerdere ergerlijke situaties te delen.

Wat is het

Iedereen kent wel van die ergernissen. Soms éénmalig, of soms ‘dit-gebeurt-er-nou-altijd’ situaties.

Het zijn ‘Grumpy Moments’. Die onderzoeken is een manier om eens stil te staan

bij deze ergernissen en wat deze je vertellen over wat je belangrijk vindt in je werk.

Het feit dat je je ergert, zegt iets over wat jij belangrijk vindt. Bijvoorbeeld over de manier waarop je graag samenwerkt of hoe je met klanten wilt omgaan. Als dat in het gedrang

komt, levert dat irritatie en soms boosheid op. Die emotie kan dan in plaats van alleen vervelend, juist als een signaal gezien worden.

Hoe werkt het

1. Denk eens aan een situatie waarin je je ergerde aan de gang van zaken, de sfeer in het team of misschien zelfs wel aan een persoon. Wat gebeurde er? Wat deed iemand of jijzelf of wat werd juist nagelaten? Wat deed dit af aan de kwaliteit van jullie samenwerking? Mocht je het lastig vinden om een grumpy moment te bedenken binnen de samenwerking in dit team, dan kun je ook een voorbeeld kiezen uit een andere context.
2. Stel jezelf de volgende vragen:
 - Is het iets wat vaker voorkomt en waar je je vaker aan ergert?
 - Wat vertelt dat over jouw behoeften en wat jij belangrijk vindt?
 - Wat kwam er in het geding? Welke waarde ligt daar onder?
 - Hoe kun je daar invloed op uitoefenen?
 - Wat zou een eerste stap zijn die jij zelf kunt zetten om de situatie te veranderen?
3. Deel met elkaar wat de eerste twee stappen je geleerd hebben over wat jij belangrijk vindt in de samenwerking en waarom. Kijk met elkaar of er overeenkomsten te vinden zijn tussen

ieders waarden en waar misschien juist verschillen zitten. Kijk ook of jullie kunnen bedenken hoe jullie in het vervolg deze waarde nog beter recht kunnen doen in de samenwerking. Hoewel het uiteraard wel mag, is het niet nodig om binnen deze derde en laatste stap de grumpy moments zelf te delen.

Tips

De onderliggende waarde die in het gedrang komt, kan juist ook het vertrekpunt zijn om een situatie te veranderen. Stel, je ergert je aan een collega die steeds te laat op besprekingen komt. Daar ligt de waarde onder dat je je aan de gemaakte afspraak houdt. Je vindt het vervelend dat je collega dat anders doet, maar je wilt tegelijkertijd geen zeurpiet lijken. Je vindt het namelijk ook belangrijk een goede relatie met je collega te hebben. Je bent bang dat, als je hem of haar erop aanspreekt, de relatie verslechtert. De waarde die je hecht aan een fijne samenwerking staat het aanspreken van je collega in de weg. Tegelijkertijd is de relatie nu ook niet goed, want jij ergert je. Voor een goede samenwerking is het juist belangrijk je collega te zeggen wat je vervelend vindt. Ook vanuit het oogpunt dat je een goede relatie wilt behouden. Je waarde, in dit voorbeeld de goede relatie met je collega, vormt dus te allen tijde het vertrekpunt, alleen de invulling kan anders zijn.

Gebaseerd op artikel door Saskia Tjepkema en Marloes de Jong (2010) in Opleiding & Organisatie, nr 5.

Positief roddelen

Doel

Ontdekken en versterken van ieders talent binnen de samenwerking. Deze oefening brengt jullie op het spoor van ieders talenten, interesses en expertise. Het is ook een laagdrempelige manier om elkaar beter te leren kennen.

Benodigheden

Tijd om met elkaar in gesprek te gaan.

Hoe het werkt

1. Om de beurt verteld iemand uit de groep een paar minuten lang over al die activiteiten of bezigheden waarbij hij/zij zich helemaal in zijn of haar element voelt. Al die dingen waar je plezier aan beleefd en energie van krijgt, binnen en buiten het werk. De rest luistert alleen maar.
2. Op het moment dat de verteller klaar is, draait hij/zij zich om (ga met je rug naar de groep zitten). De rest gaat vervolgens positief roddelen: deel met elkaar wat je gehoord hebt over waar de ander goed in is en plezier aan beleefd. Kijk of je minimaal drie talenten uit het verhaal naar boven kunt halen.
3. Vervolgens draait de verteller zich weer naar de rest toe en geeft aan waar hij/zij zich in herkende tijdens het roddelen en waar misschien nog iets te nuanceren of aanvullen is. Per persoon neem je hier in totaal ongeveer 15 minuten de tijd voor. Zorg dat iedereen aan de beurt komt.

Tips

Mocht je met een grote groep werken, splits de groep dan op, anders duurt de oefening te lang. Maak in dat geval groepen van drie of vier. Deel aan het eind alleen de talenten / kwaliteiten die bij ieder naar bovengekomen zijn.

De generatieve vraag

Doel

Deze oefening stelt je in staat om niet alleen de teamleden, maar juist ook belangrijke partners binnen en buiten de school, te verenigen rond een energie-gevende en toekomstgerichte vraag. Hiermee sterkt het draagvlak.

Benodigheden

Paar grote vellen en stiften.

Hoe het werkt

Aanleiding voor de meeste verander- of innovatieprocessen is een ervaren probleem. Je loopt ergens tegenaan wat je zou willen oplossen. Hier zit ook altijd een wens of ambitie in verscholen. Iets wat je juist wel zou willen zien, bereiken, ervaren, bewerkstelligen etc. Op het moment dat je deze positieve ambitie in een vraag weet te vatten, stuur je de energie van het team en andere betrokkene in de juiste richting. Om een voorbeeld te geven. Als je iets wilt doen aan het gebrek aan motivatie van leerlingen, dan zou je een generatieve vraag kunnen formuleren als: wanneer staan leerlingen echt aan bij ons in de les en hoe kunnen we deze actieve en betrokken houding verder versterken? Of als je vindt dat leerlingen te weinig keuzevrijheid hebben, dan kun je een vraag formuleren als: wanneer ervaren leerlingen een zekere mate van keuzevrijheid bij ons op school en wat helpt ze voor hen gevoel om goed met deze keuzes om te gaan? Waar zien wij kans om de keuzevrijheid van leerlingen te vergroten?

1. Schrijf op de eerste flap het probleem dat jullie proberen op te lossen.
2. Schrijf op de tweede flap wat de wens of ambitie is die hierin schuilt. Wat zouden jullie juist wel willen?
3. Probeer deze ambitie op een nieuwe flap in een vraag te vatten. Zorg dat de vraag zowel iets in zicht heeft van **ontdekken wat er nu al is** binnen de school (kleine of grotere successen ophalen) en **de wens om dit uit te bouwen**. Probeer een paar verschillende varianten van de vraag. Kijk welke vraag het meeste energie geeft om aan de slag te gaan.

Het situatiespel

Doel

Op een speelse manier verhalen uitwisselen en van elkaar leren hoe men situaties in de praktijk aanpakt en competenties inzet. Het hele team verzamelt een week lang moeilijke, maar succesvolle situaties gerelateerd aan de samenwerking en/of de relatie met elkaar of de omgeving.

Benodigheden

- Een aantal situaties, 10 is een mooi aantal
- Kaartjes om situaties op te schrijven
- Tijd om met elkaar het spel te spelen

Wat is het

Het 'situatiespel' is een werkvorm waarbij je met je collega's ervaringen, ideeën en tips uitwisselt aan de hand van echte situaties in het werk. Vaak is er niet veel tijd om van elkaar te horen hoe iemand een bepaalde situatie heeft benaderd, of zou aanpakken. De samenwerking als team en met de omgeving is bij dit spel steeds de focus; verzamel situaties die hierover gaan, succesvol en moeilijk.

Hoe werkt het

1. Spreek met elkaar af of je je richt op de onderlinge samenwerking of op de die met de omgeving of op beide.
2. Iedereen verzamelt een tijd lang situaties uit het werk die lastig maar succesvol waren.
 - Wat was de situatie?
 - Wie of wat waren betrokken?
3. Verzamel de kaartjes met situaties. Leg deze tijdens een overleg omgekeerd en door elkaar geschud op tafel. Iemand trekt één kaart, leest de situatie voor en vertelt wat hij/zij zou doen. En waarom. De collega's luisteren alleen en reageren niet. Na de uitleg van degene die het kaartje trok, reageert degene van wie de situatie was. Deze vertelt hoe hij/zij in de desbetreffende situatie gereageerd heeft, wat hij/zij gedaan heeft, en wat het effect was.
4. Collega's mogen hierna ook reageren. Hebben zij nog andere manieren van reageren in deze situatie?
5. Wat is de gewenste manier van reageren? Spreek met elkaar af hoe jullie dit aspect van samenwerken voortaan in willen vullen.

Tips

- Het kan zijn dat je een kaart trekt met een situatie die lijkt op iets wat je zelf hebt meegemaakt. Je kunt er dan voor kiezen te vertellen wat je toen hebt gedaan en wat werkte. Probeer je wel zoveel mogelijk in te leven in de situatie op het kaartje.
- Jullie kunnen ervoor kiezen om een geheel overleg te wijden aan de kaartje of ervoor te kiezen om steeds een of twee kaartjes te bespreken binnen een breder overleg.

Het 4D model

Doel

Om doelgericht van de huidige situatie naar de gewenste situatie te komen is een gespreks- en/of procesmodel als het 4D model zeer handig. Het helpt je om op een oplossingsgerichte manier tot verbeterplannen te komen.

Benodigheden

Tijd voor reflectie met het team.

Wat is het

Het 4D model van Cooperrider e.a. is één van de meeste bekende modellen binnen de appreciative inquiry (waarderend onderzoek). Het model onderscheid vier stappen die je aan de hand van een vooraf gedefinieerd vraagstuk doorloopt: discover, dream, design, deliver.

De volgende vragen kun je jezelf per fase stellen... Let op, je hoeft dus niet alle vragen te beantwoorden. Kies de meest prikkelende of relevante uit.

Discover - Verkennen van de huidige situatie (blijf de focus houden op de rol van coach)

- Wanneer lukt het al?
- Waar boeken we succes?
- Waar zien we progressie?
- Waarom lukt het daar?
- Wat zijn de onderliggende succesfactoren?
- Wanneer is het nog lastig?
- Wat zou kunnen helpen om hiermee om te gaan?

Dream - Verbeelden van de gewenste situatie

- Waar hopen we over een jaar te staan?
- Wanneer zijn we echt tevreden?
- Wat hopen we uiteindelijk te bereiken?
- Op wie (of wat) hopen we dat onze interventie de meeste impact heeft?
- Wat is ons gezamenlijk aanstekelijk doel?
- Waar maken we ons hard voor? Of; Waar staan we voor?
- Waar lezen we ons succes aan af?

Design - Vormgeven van de eerste stappen

- Waar liggen kansen die we kunnen benutten?
- Welke kwaliteiten en/of expertise hebben we in ons team die ons gaan helpen om het doel te bereiken?
- Welke kwaliteiten / expertise hebben we eventueel nog ergens anders vandaan te halen?
- Wat kunnen we van elkaar leren en hoe gaan we deze kennis en ervaring met elkaar delen?
- Welke concrete ideeën leven er bij ons om de gewenste toekomst dichterbij te brengen?
- Wat zouden de eerste stappen kunnen zijn?

Deliver - Verankeren van het proces

- Wie gaat concreet wat doen?
- Hoe bewaken we de voortgang?
- Waar kunnen we elkaar helpen?
- Wanneer zien we elkaar weer?
- Hoe brengen we het effect in kaart?

Actieonderzoek

Doel

Door onderzoek ervaren wat wel en niet werkt en kennis krijgen over hoe het zou moeten of kunnen.

Benodigheden

Een periode van meerdere weken of maanden

Wat is het

Actieonderzoek is een onderzoeksvorm waarbij je de praktijk niet alleen van een afstand onderzoekt (zoals in klassiek wetenschappelijk onderzoek), maar experimenteert met nieuwe aanpakken die direct tot veranderingen binnen die praktijk leiden. Geïnteresseerden komen samen tot een relevante onderzoeksvraag, experimenteren met nieuwe aanpakken en reflecteren hierop. Actieonderzoek is een cyclisch proces, de fasen van plannen maken, uitvoeren en reflecteren worden verschillende keren doorlopen. Hierdoor ontstaat er gedurende het proces meer en meer inzicht in de aard van het vraagstuk én wat werkt om dit op te lossen. Door gedurende het proces zoveel mogelijk samen te werken met betrokkenen (ouders, leerlingen, collega's etc.), is het voor iedereen ook een waardevol leerproces.

Hoe werkt het

1. Stel met elkaar vast welk vraagstuk waar niet direct een duidelijk antwoord op te formuleren is jullie willen onderzoeken. Dit kan bijvoorbeeld zijn: leerlingen zijn weinig gemotiveerd voor onze lessen, of we hebben moeite leerlingen vanuit passend onderwijs goed te ondersteunen. Zulke vraagstukken nodigen uit om eerst uit te zoeken wat het probleem precies omvat en wat werkbare oplossingen zijn.
2. Vorm een onderzoeksteam van geïnteresseerden in het vraagstuk. Dit kunnen ook mensen buiten jullie eigen 'innovatieteam' zijn. Dit team oriënteert zich eerst verder op het vraagstuk door met zoveel mogelijk betrokkenen (ouders, leerlingen, collega's, experts etc.) in gesprek te gaan. Vragen die hierbij helpen zijn: in welke praktijksituaties wordt het vraagstuk duidelijk zichtbaar? Wie zijn hierbij betrokken en wat doen ze? In welke situaties doet het vraagstuk zich niet voor en wat doen de betrokkenen? Wat zijn de succesfactoren in deze situaties?
3. Uit de oriëntatie volgt een idee over de oplossingsrichting, bijvoorbeeld een eerste ontwerp van een nieuwe werkwijze. Ze dit idee om in een experiment: wat kunnen jullie uitproberen in de praktijk? En denk voordat jullie het uitproberen na over wanneer het experiment succesvol is: welk effect hopen jullie dat het heeft? Waar is dit aan te zien?

4. Doe het experiment en reflecteer met elkaar (en relevante betrokkenen) op hoe dit ging. Voldoet het aan jullie verwachting? Waar wel en waar niet? Wat liep anders dan verwacht, maar was wel waardevol? En hoe zou het een volgende keer beter kunnen?
5. Ontwerp op basis van de inzichten een nieuw experiment, voer deze uit en reflecteer hier weer op. Herhaal dit totdat het volledig voldoet aan jullie doelen.

Tips

- In het boek '[Praktijkonderzoek. Motor voor verandering in organisaties](#)' beschrijven Maaïke Smit en Suzanne Verdonschot op laagdrempelige wijze hoe je onderzoek kunt doen rond lastige praktijkvraagstukken. Ze reiken hierin vooral praktische tips en methoden aan.
- Het boek '[Actieonderzoek. Principes voor verandering in zorg en welzijn](#)' van onder andere Famke van Lieshout geeft meer achtergrond over actieonderzoek en hoe het zich verhoudt tot klassiek wetenschappelijk onderzoek. Ook in dit boek doet handreikingen voor het doen van actieonderzoek.

BOUWSTEEN 6

Netwerkaart

Doel

Alles wat we doen staat in verbinding met de omgeving. Deze oefening helpt om in kaart te brengen wat belangrijke partners in de samenwerking zijn en hoe jullie vinden dat de samenwerking op dit moment loopt.

Benodigheden

Groot vel en een paar stiften.

Hoe het werkt

1. Zet jullie als innovatieteam in het midden met een cirkel eromheen. Zet vervolgens alle partners en/of partijen die van belang zijn in het proces (of zouden moeten zijn) op verschillende plekken op het vel. Trek een lijn van het midden naar alle partners.
2. Geef vervolgens bij alle partners met een + aan wat je tot nu toe plezierig vindt lopen in de samenwerking en met een - aan waar je tegen aanloopt of wat nog beter zou kunnen.
3. Kijk vervolgens of jullie kansen zien om een aantal van de plussen nog beter te benutten in het proces. Loopt ergens iets al heel goed wat je zou kunnen uitbouwen? Zou je nog meer kunnen halen uit de samenwerking met bepaalde partners waar veel goed loopt?
4. Kijk ook of jullie kansen zien om een aantal van de minnen aan te pakken of op te heffen. Hebben jullie ideeën over hoe je van een bepaalde min een plus zou kunnen maken? Wie kan hier wat in betekenen?

Tip

Je kunt deze netwerk kaart eventueel ook samen met een aantal hele belangrijke partners maken, omdat zij vaak ook zo weer hun eigen netwerk hebben. Dit maakt het totaalplaatje wellicht completer.

Design thinking

Doel

Het komen tot duurzame en daadwerkelijk vernieuwende diensten door middel van: het inleven in de doelgroep, genereren van nieuwe ideeën en in de praktijk brengen van prototypes om ervaring op te doen.

Benodigheden

Flappen, post-its, stiften.

Hoe het werkt

Design thinking komt uit de wereld van de productontwikkeling. Het is een manier van werken om processen vorm te geven die leiden tot nieuwe producten of in dit geval diensten. De belangrijkste stappen in het proces zijn:

- Heb empathie: leef je echt in in de doelgroep (of eindgebruiker) en het vraagstuk. Wat maken zijn mee? Waar lopen ze tegenaan? Wanneer zou het traject voor hun echt geslaagd zijn? Probeer het probleem vanuit verschillende invalshoeken te bekijken en begrijpen. Deze stap kan niet gezet worden zonder echt in gesprek te gaan met de doelgroep.
- Definieer het probleem: waar de vorige stap gericht is op het verzamelen van zoveel mogelijk informatie is deze stap gericht op het bundelen van deze kennis in een heldere probleemdefinitie. Zodra het probleem helder is, kijk of je het kunt omdraaien (van negatief naar positief) en of het lukt om jullie probleem te vatten in een aanstekelijk doel. Waar willen jullie je hard voor gaan maken?
- Genereer ideeën: Verzamel vervolgens zoveel mogelijk ideeën hoe jullie dit aanstekelijk doel zouden kunnen bereiken. Hier geldt in eerste instantie kwantiteit gaat voor kwaliteit (dus hoe meer ideeën hoe beter) en hoe gekker het idee hoe beter. Doe dit bijvoorbeeld als volgt: ieder schrijft voor zichzelf zoveel mogelijk ideeën op post-its. Deel deze vervolgens met elkaar. En kijk of je ze kunt bundelen. Lijken sommige ideeën erg op elkaar? Of kunnen sommige ideeën elkaar juist versterken? Kies als laatste de meest kansrijke en energiegelovende ideeën uit met elkaar.

- Maak een prototype: Kijk vervolgens of en hoe je deze ideeën zo snel mogelijk op kleine schaal in de praktijk kunt brengen om er ervaring mee op te doen in de vorm van een pilot b.v. Waar mogelijk maak meerdere prototypes zodat je met verschillende aanpakken kunt experimenteren. Dit voelt soms spannend omdat je met kinderen juist niet wilt experimenteren, maar vaak lukt het wel om je ideeën zo om te zetten tot actie dat de risico's klein zijn.
- Test, evalueer, ontwikkel door en deel: Leer van de ervaring in de praktijk, organiseer tijd en ruimte voor reflectie, kijk waar kansen liggen om de aanpak nog slimmer en/of effectiever te maken en vergeet niet om relevante betrokkenen juist bij deze stap ook goed te betrekken! Geef hen de kans ervaringen te delen, suggesties te doen en te leren van opgedane inzichten.

Co-creatie en de ladder van betrokkenheid

Doel

Ideeën verzamelen om mensen te betrekken.

Benodigheden

Post-its, pennen. Vel met de ladder van betrokkenheid erop.

Wat is het

Het is een brainstorm om ideeën te genereren hoe mensen betrokken kunnen worden bij de innovatie. De mate van betrokkenheid kan verschillen.

Hoe werkt het

1. Schrijf eerst gezamenlijk op een flap welke groepen/personen je wilt betrekken bij je innovatie.
2. Schrijf ieder voor zich op een post-it ideeën op om elke doelgroep te betrekken.
3. Plak ze op de ladder van betrokkenheid bij de trede van betrokkenheid waar ze op horen.



4. Kijk vervolgens welke ideeën algemeen zijn en welke zich juist voor bepaalde groepen lenen.
5. Kijk eens naar het beeld dat naar voren komt: welke manieren van betrokkenheid komen voor of juist niet? Welke mate van betrokkenheid willen jullie realiseren? Hoe zit het met eigenaarschap van de doelgroep waar jullie het voor doen (leerlingen)?

Bouwsteen 2 + 7

Ontlokkers

Doel

Ontlokkers zijn bedoeld om op een speelse wijze het leerproces in de praktijk te beïnvloeden.

Benodigdheden

Tijd om te reflecteren; papier en pen (en een waslijn met knijpers).

Wat is het

Ontlokkers gebruik je om van een ander iets te weten te komen over zijn leerervaringen. Ontlokkers zijn ook bedoeld om zelf stil te staan bij dingen die gelukt zijn en die je nog wilt leren en tenslotte zijn ontlokkers bedoeld om de eigen leerervaringen te delen met anderen.

Hoe werkt het

Hieronder staan drie voorbeelden van ontlokkers die je kunt inzetten.

Posterportretten

Stel een collega drie vragen over zijn werk.

Bijvoorbeeld:

Wat heb je recentelijk geleerd?

Hoe kunnen anderen dat ook toepassen?

Wat zou je op dit moment willen leren en van wie?

Maak een posterportret van je collega. Teken zijn gezicht en schrijf de vragen en antwoorden erbij.

Kies hierbij de leukste uitspraken, hou het kort en krachtig. Deel ze met elkaar en kies daarbij een vorm die voor iedereen goed voelt.

Coupons

Maak coupons. Op de coupon staat:

‘Deze coupon geeft je recht op een inspirerend leermoment/een helder idee/een bijzondere ontmoeting met.....’

Elke collega krijgt een coupon die ze naar believen kunnen invullen en verzilveren. Eventueel verzamelt een projectleider ze en stelt een planning op voor de verzilvering.

Geluk(t)berichtjes

Maak stroken papier en leg die neer in de kantine. Hang een waslijn op een plek waar de collega's toegang toe hebben. Vraag iedereen om een maand lang elke week 1x iets op te schrijven wat gelukt is in hun werk. Iets waar ze blij of trots over zijn. Dit hangen ze op aan de waslijn. Verzamel na een tijdje alle berichtjes en bespreek er een paar bij de start van een teamvergadering.

Tips

- Kies vooral een vorm die jullie aanspreekt.
- Spreek een bepaalde periode af waarin jullie aan de gang gaan met de werkvorm. Smeer het niet over een te lange periode uit. Kort maar krachtig werkt hier het beste.

Gluren bij de burens

Doel

Door een collega te observeren krijg je inzicht in wat je collega precies doet en hoe hij of zij denkt. Hiervan kun je leren voor je eigen handelen in je werk en kunnen jullie de rol van coach meer en meer op een eenduidige manier uitvoeren. Het kan een directe collega zijn die je observeert, maar natuurlijk ook iemand van een andere school of organisatie.

Benodigdheden

Een collega bij wie je mag kijken en een situatie waar je van wilt leren. Pen en papier en voldoende tijd om met je collega mee te kunnen kijken. Tijd voor reflectie achteraf, om terug te kijken op wat je gezien hebt. Een periode waarin je je actiepunten kunt uitvoeren.

Wat is het

Je gaat een vooraf afgesproken periode meelopen met een collega uit je eigen team of uit een ander team. Je formuleert wat je wilt observeren bij een collega, gaat dat heel gericht observeren en nabespreken met de betreffende collega. Op basis van wat je gezien hebt formuleer je voor jezelf actiepunten die je de komende periode gaat uitproberen. Evalueer met dezelfde 'buurvrouw' of 'buurman' hoe dit gegaan is en welke tips hij of zij nog voor je heeft. Vervolgens deel je de belangrijkste inzichten met je team. Bijvoorbeeld door een Geluk(t)berichtje erover te schrijven.

Hoe werkt het

1. Bedenk vooraf welke situatie je wilt observeren (omdat je juist daarover wilt leren) en maak een afspraak met de collega met wie je wilt meelopen.
2. Focus je op dat wat goed werkte in jouw ogen. Noteer ze eventueel hieronder.
3. Kies samen een moment waarop je feedback kunt geven aan degene bij wie je meeliep.
4. Geef je feedback over (minimaal) 3 handelingen die de professional uitvoerde en die goed gingen of het gewenste effect hadden.
5. Formuleer actiepunten voor jezelf: wat ga je zelf uitproberen? Bepaal de periode waarin je dit gaat uitproberen.
6. Bepaal wanneer je de actiepunten gaat evalueren. Doe dit bij voorkeur samen een collega('s) (bv. degene bij wie je meegelopen was).
7. Deel je bevindingen breder.

Tips

- Je kunt ook vragen of je mag meelopen met een collega in een andere organisatie. Gebruik dan ook deze methode om er zoveel mogelijk leerrendement uit te halen.
- Gebruik onderstaand schema om je observaties in te schrijven.

| | |
|--|----------------------------------|
| Observatie 1: Dit werkte goed! | |
| Wat gebeurde er? | |
| Wat deed de professional? | |
| Welk gewenst effect had dit? | |
| Observatie 2: Dit werkte goed! | |
| Wat gebeurde er? | |
| Wat deed de professional? | |
| Welk gewenst effect had dit? | |
| Observatie 3: Dit werkte goed! | |
| Wat gebeurde er? | |
| Wat deed de professional? | |
| Welk gewenst effect had dit? | |
| Actieplan: Ik ga de komende _____ (aantal) weken het volgende uitproberen: | Datum evaluatie van actie |
| 1. | |
| 2. | |
| 3. | |

De progressiecirkel

Doel

Wat het vraagstuk ook is - iets individueels of een gezamenlijk vraagstuk - je start nooit bij nul. Hoe lastig het soms ook is, of hoe vaak het ook misgaat, er is vrijwel altijd al iets aan progressie geboekt. De progressiecirkel helpt om dit inzichtelijk te maken en vanuit daar vooruit te kijken.

Benodigheden

Groot vel, stift. Iets om de voornemens op te noteren.

Wat is het

Op een vel komt een binnenste en buitenste cirkel te staan. In de binnenste cirkel staat alle progressie die al geboekt is, in de buitencirkel de gewenste progressie. Hierover gaan jullie met elkaar in gesprek.

Hoe werkt het

Vraag de ander waar hij/zij graag stappen op zou willen zetten of verandering in zou willen brengen als het gaat om de innovatie. Iets waar iemand nu misschien last van heeft, tegen aanloopt of gewoon ambitie op heeft. Als er meer vraagstukken voorbijkomen, kies er dan even één uit om mee aan de slag te gaan.

- Teken vervolgens met elkaar twee cirkels. In de binnenste cirkel vraag je de ander alle progressie die hij/zij al op het vraagstuk geboekt heeft te zetten. Alle kleine stappen die al gezet zijn. Dingen die nu al beter / anders gaan in relatie tot het vraagstuk dan een jaar terug. In de buitenste cirkel vraag je de ander de nog te boeken progressie te zetten. Alle ideeën, kansen of wensen in relatie tot het vraagstuk die leven.
- Vervolgens kun je allerlei vragen stellen over dat wat er in de cirkels is komen te staan... Kernvragen zijn in ieder geval: Van die dingen die in de binnenste cirkel zijn komen te staan, waar ben je dan het meest trots op of tevreden over? En, wat heeft geholpen om deze stappen te zetten? Van die dingen die in de buitenste cirkel zijn komen te staan, welke ideeën lijken je dan het meest kansrijk voor de komende tijd? En van welke ideeën word je het meest enthousiast?
- Sluit af door te vragen wat deze oefening de ander heeft opgeleverd en waar hij/zij de komende tijd mee aan de slag gaat? Wat worden de eerste stappen...

Succes! Het succesinterview

Doel

We staan over het algemeen te weinig stil bij onze successen, waardoor we er ook onvoldoende van kunnen leren. De dingen die goed gaan vinden we vaak enorm vanzelfsprekend, waardoor we er geen oog (meer) voor hebben. Opsporen waar gewenste gedragingen in de praktijk zichtbaar zijn levert juist aanknopingspunten op om dat groter te maken. Je kunt dan ook een hele waardevolle bijdrage leveren aan het leerproces van de ander door hem of haar te bevragen op een succeservaring.

Wat is het

Het succesinterview laat je stilstaan bij je eigen successen en die van je collega. Je gaat elkaar bevragen om dit boven tafel te krijgen.

Benodigdheden

Een collega-coach. Tijd voor reflectie. Eventueel pen en papier om conclusies en acties op te schrijven.

Hoe werkt het

Bevraag elkaar aan de hand van een recente succeservaring in de samenwerking met elkaar of met de omgeving. Ga op zoek naar een moment waarbij jouw collega onlangs echt in zijn/haar element was en kijk of je er samen achter kunt komen waarom jouw collega juist op dat moment zo in zijn/haar element was.

De volgende vragen kunnen daarbij ter inspiratie dienen:

- Wanneer was je de afgelopen weken echt (even) in je element als het om samenwerken gaat? Beschrijf de situatie zo concreet mogelijk.
- Waarom was je juist toen zo in je element?
- Waar kijk je met name goed op terug? Of: Waar beleefde je met name veel plezier aan?
- Wat zegt dit voorbeeld over waar je...
 - goed in bent?
 - plezier aan beleeft?
 - wat je belangrijk vindt?
 - waarde aan hecht?

De ander spreekt vervolgens uit wat hij/zij vindt dat de inbrenger goed gedaan heeft.

- Wat me aanspreekt in je aanpak is
- Ik ben ervan onder de indruk hoe je
- Ik vind het knap van je dat je

Samen reflecteren jullie op wat 1. de inbrenger vaker kan doen en wat 2. de ander ervan geleerd heeft en wil gaan doen.

Tips

- Je hoeft niet alleen een situatie te nemen die je zelf hebt meegemaakt, maar je kunt ook een actie beschrijven die je een collega hebt zien doen.
- Wil je dit met meerdere mensen van je team delen? Breng dat wat je eruit leert in als 'Geluk(t)berichtje (zie werkvorm 1).
- Je kunt ook in het team een succeservaring bespreken. Neem dan de tijd (stel wel van tevoren vast hoe lang, bv. een half uur) om stil te staan aan de hand van een aantal vragen, zoals boven ter inspiratie opgesomd.

Historielijn

Doel

Een historielijn helpt een groep mensen te reflecteren op een bewandeld proces en/of doorgemaakte ontwikkelingen, om zo geleerde lessen naar boven te krijgen.

Benodigdheden

Een bijeenkomst van 1,5 à 2 uur met de belangrijkste betrokkenen bij het proces. Grote vellen (bijvoorbeeld een aantal flipovervellen aan elkaar of neutraal behangpapier), post-its, stiften.

Hoe het werkt

Hang een groot vel op een wand en teken daarop een lijn van links naar rechts. Dit is de tijdslijn. Noteer helemaal links het beginpunt vanaf waar jullie willen reflecteren (bijv. het moment waarop het idee ontstond), noteer rechts het eindpunt (dit kan het heden zijn of het moment dat jullie 'klaar' waren). Eventueel kun je de lijn nog opdelen in tijdsperiodes (bijv. opstartfase, ontwerpfase, implementatiefase). Zorg er dus vooral voor dat de tijdslijn een passende basis vormt om te reflecteren op jullie proces.

Doorloop vervolgens met elkaar de volgende stappen:

1. Vraag ieder om voor zichzelf terug te blikken op het proces aan de hand van de volgende vraag: wat waren belangrijke momenten (situaties, ervaringen, gesprekken) in het proces die bepalend zijn geweest voor het resultaat? Dit kunnen hoogte- en dieptepunten zijn.
2. Vraag iedereen 'hun momenten' in een paar steekwoorden op een aparte post-it te schrijven.
3. Vervolgens krijgt ieder plenair de mogelijkheid zijn/haar verhaal aan de hand van de concrete situaties te vertellen. Plak tijdens dit verhaal de post-its op de tijdslijn waar ze het beste passen. Anderen kunnen hier waar nodig een aantal vragen stellen ter verduidelijking.
4. Na ieders persoonlijke verhaal kunnen jullie tot een gezamenlijke analyse van het proces en de geleerde lessen komen, met vragen als:
 - Wat zijn de rode draden in ieders verhaal?
 - Waar zijn de ervaringen verschillend en hoe is dit te verklaren?
 - Wat heeft de belangrijkste bijdrage geleverd aan succes?
 - Wat had in het proces nog slimmer, beter of anders gekund?
 - Welke behoefte hebben jullie voor het vervolg van jullie proces?



STERKE KINDEREN

SAMENWERKINGSVERBAND VO NOORD-KENNEMERLAND

Adres

Hertog Aalbrechtweg 5

1823 DL Alkmaar

Algemeen

www.swvnk.nl

secretariaat@swvnk.nl

072 79 20 100