7

ILIAS

Vier, vervolg en verander

Om te kunnen blijven groeien is het belangrijk om regelmatig een pas op de plaats te maken. In dit anker vind je werkvormen om achteruit en vooruit te blikken. Je evalueert liefst samen met je team. Je identificeert de leerwinst en stelt je de vraag hoe je de nieuw-ontwikkelde praktijken verder kan verbreden-verdiepen-verankeren in de voorziening. Je onderzoekt mogelijkheden om de positieve resultaten te vertalen naar structuren, procedures en beleid.

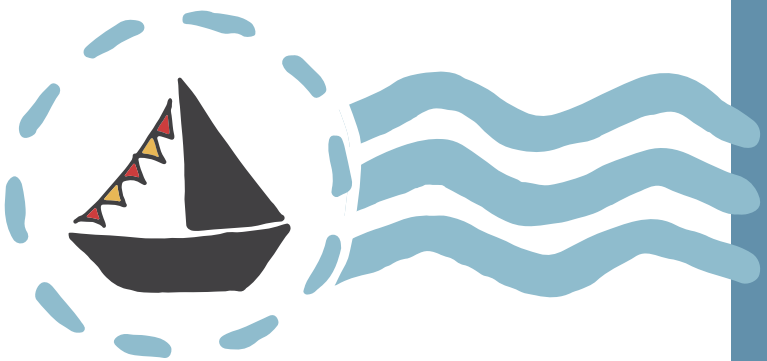
Vergeet vooral niet om ook je successen te vieren!

TOOL 1
Evaluatie Vijf Vingers

TOOL 2
3-2-1-evaluatie

TOOL 3
Leerwinst oogsten uit een experiment

TOOL 4
Schaalwandelen



TOOL I

Evaluatie Vijf Vingers

Wanneer je aan het einde van een bijeenkomst met je team of werkgroep vraagt wat ze ervan vonden, blijft de waaier aan antwoorden soms vrij smal. Vaak vissen mensen in dezelfde vijver of zeggen ze, "het is eigenlijk allemaal al gezegd". De 'vijf vingers aan een hand'-evaluatie helpt de deelnemers hun BLIK te VERRUIMEN en meer verschillende aspecten van de bijeenkomst in beschouwing te nemen.

OPDRACHT

Vraag elke deelnemer bij één of een aantal vingers de zin aan te vullen. Doe een rondje in de groep.



TOOL 2

3-2-1-evaluatie

Soms hebben wij als teamleden moeite met het BENOEMEN VAN WAT GOED GAAT. We zijn dat niet gewoon; het zit niet in onze cultuur. De 3-2-1-evaluatie helpt de collega's om méér woorden te geven aan de positieve aspecten, zonder de negatieve onder de mat te vegen of prangende vragen te negeren.

DRIE dingen die ik sterk vind aan deze activiteit … 3

TWEE dingen die voor verbetering vatbaar zijn … 2

EEN vraag waar ik mee blijf zitten … 1

TOOL 3

Leerwinst oogsten uit een experiment

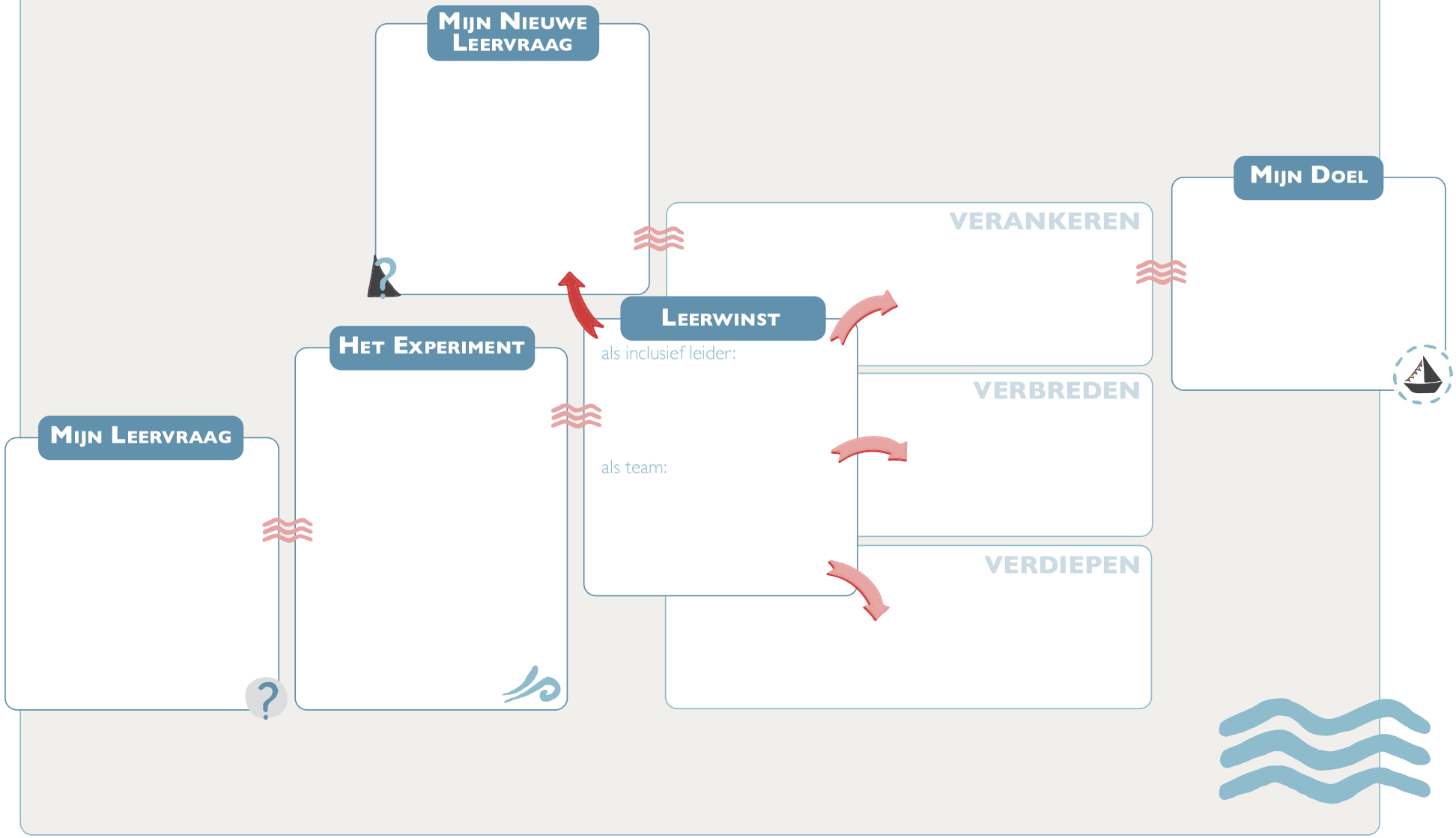
Een 'proeftuin' opzetten is een krachtige strategie om inclusief leiderschap in de praktijk te laten groeien. Je formuleert als team een doel dat je wil bereiken. Je formuleert een concrete leervraag en ontwerpt een experiment om ervaringsgericht te kunnen leren. Na een aantal maanden oogst je de leerwinst uit het experiment.

Je stelt je daarbij de volgende vragen:

- Wat heb je als inclusief leider geleerd? Wat heb je als team geleerd?
- Welke ervaring kan je verbreden, verdiepen of verankeren?
- Welke nieuwe leervraag roept dit op?

Gebruik het schema op de volgende pagina als leidraad in het gesprek.

Leerwinst oogsten uit een experiment



TOOL 4

Schaalwandelen

Bij het schaalwandelen vraag je de teamleden zich te POSITIONEREN OP EEN LIJN om aan te geven welke weg ze hebben afgelegd. De lijn loopt van de ene kant van het lokaal naar de andere tussen 0 en 10. In het midden van de lijn bevindt zich het cijfer 5.

Schaalwandelen is een actieve werkvorm voor het EVALUEREN VAN EEN GROEITRAJECT, rechtstreeks uit de koffer van het oplossingsgericht werken. Door positie in te nemen op een lijn en tegelijkertijd een antwoord te geven op de gestelde vraag, worden je teamleden zich bewust van wat ze bereikt hebben en wat werkt. Ze kunnen de posities van de andere collega's zien; dat zorgt voor begrip en afstemming. Door in fasen te werken en steeds te vragen naar concreet gedrag, maak je de verandering behapbaar.

WERKWIJZE

Stap 1 – ZET EEN DENKBEELDIGE LIJN UIT

Leg je teamleden uit dat je hen zal vragen positie in te nemen op een denkbeeldige lijn die door de kamer loopt. De lijn gaat van 0 (aan de ene kant van de kamer) naar 10 (aan de andere kant). Het cijfer 5 bevindt zich in het midden van de lijn.

Stap 2 – DOEL IN HERINNERING BRENGEN

Breng het doel in herinnering dat het team zich bij aanvang van het groeitraject gesteld had, of vraag de teamleden om dit doel zelf opnieuw te formuleren. Dat doel is de situatie bij het cijfer 10.

Stap 3 – POSITIE INNEMEN

Vraag je teamleden de positie op de lijn in te nemen waar ze naar hun aanvoelen nu staan (0 = we staan nog nergens met dit doel. 10 = we hebben het doel volledig bereikt.) Vraag hen wat versterkend heeft gewerkt om op deze positie te komen. (cijfer) + (?)

Stap 4 – VERVOLGSTAPPEN BENOEMEN

Vraag je teamleden wat er concreet moet gebeuren opdat ze nog een stapje dichter bij het gestelde doel zouden komen.

