

Passend faciliteren



Maurice van Hoek &
Titia van der Ploeg



1

Woord vooraf

Een groeiende pool

Opdrachten

Matching?



2

Geen
verkeerslichten?

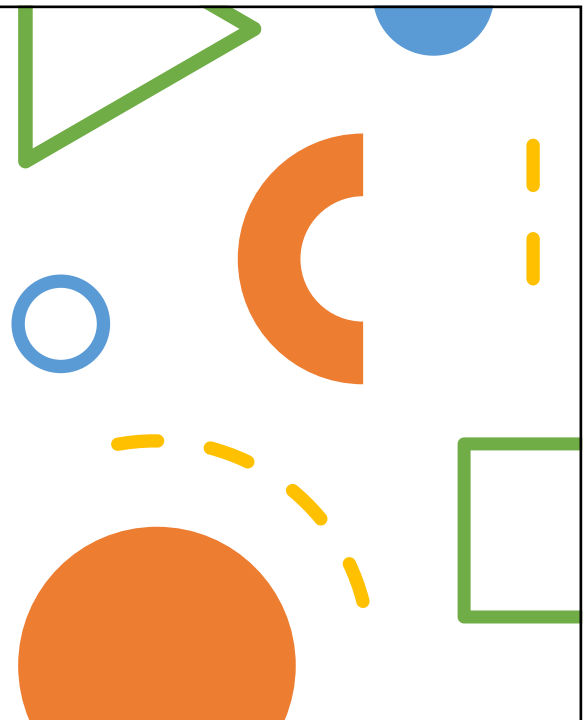
Geen probleem!



3

Doel en resultaat

1. Multistakeholders: zo pak je het aan
2. Het ei van Columbus: de complexity navigator
3. Ask the expert: uitwisselen methodieken, experimenteren en toolkit vergroten



4

Even wat lijnen uitzetten



5

Reflectie via Schatgraven

1. Hoe vond je het als deelnemer?
2. Hoe/wanneer kun je dit gebruiken als facilitator?
3. Nog veranderingen/aanpassingen?
4. Tips van de trainer



6

Maurice
van Hoek



7

Titia van der Ploeg



8

Kennismaking via voorwerp

- Popcornstyle
- Iemand bewaakt de tijd
- In totaal maximaal 15 minuten



9

Schatgraven

- Filmpje verkeer (activerende opening)
- Kleuren (voorstellen)
- Voorwerp in popcornstyle (kennismaking)



10



11

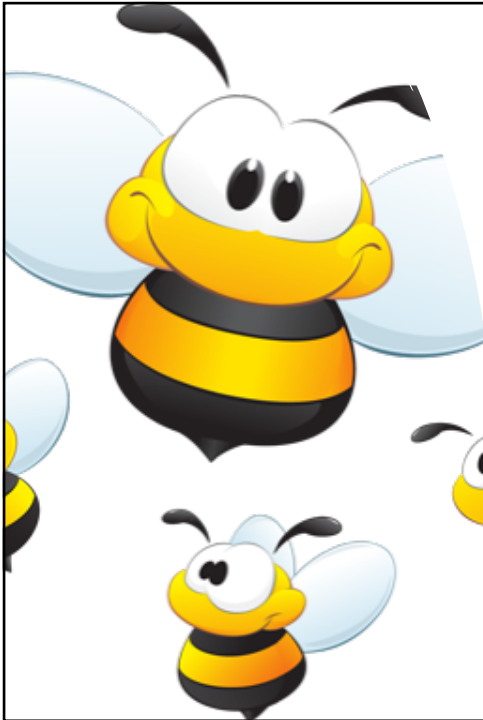
Line up

- Lengte
- Werkervaring
- Afkomst

A line-up of eight cartoon characters of varying heights, standing in a row. From left to right, they are labeled: Drake (a small black character with a flame on its head), Laz (a girl with brown hair), Zain (a boy with black hair), Helix (a boy with blonde hair), Dom (a boy with blonde hair and a checkered shirt), Cain (a boy with black hair and a red striped shirt), Rigger (a boy with brown hair and a striped shirt), and Argo (a boy with white hair and a purple shirt, with a long tail).

Drake Laz Zain Helix Dom Cain Rigger Argo

12



Buzzen

Lastig, werken met meerdere partijen?

Diese foto van Onbekende auteur is gelicentieerd onder CC BY-NC

13



Complicated

Simple

Disorder

Complex

Chaos

Cynefin 2015

“Good leaders hardly ever make decisions. It's generally a sign of failure if you've got to do that.”

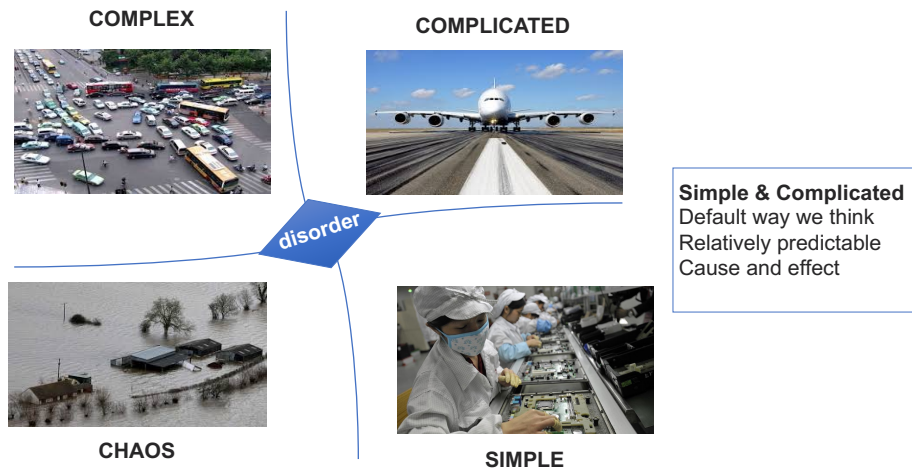
– DAVE SNOWDEN

redteamthinking.com



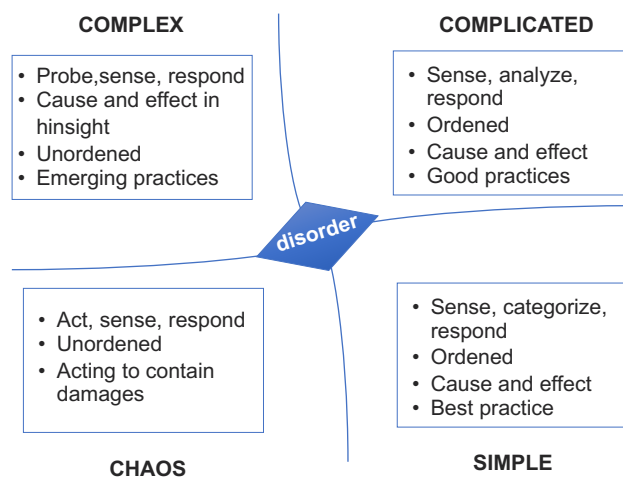
14

Cynefin framework



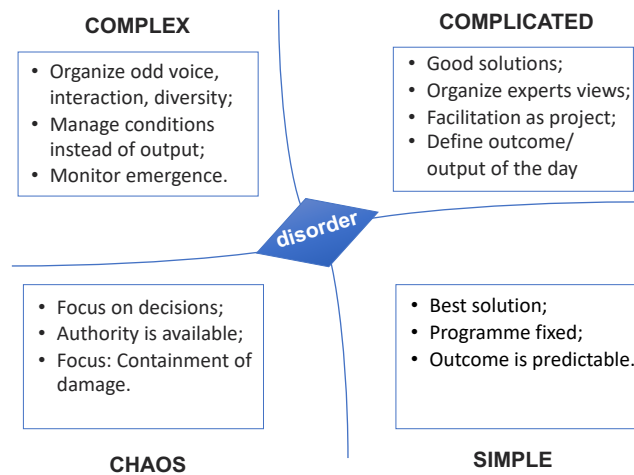
15

Handelen



16

Faciliteertips



17

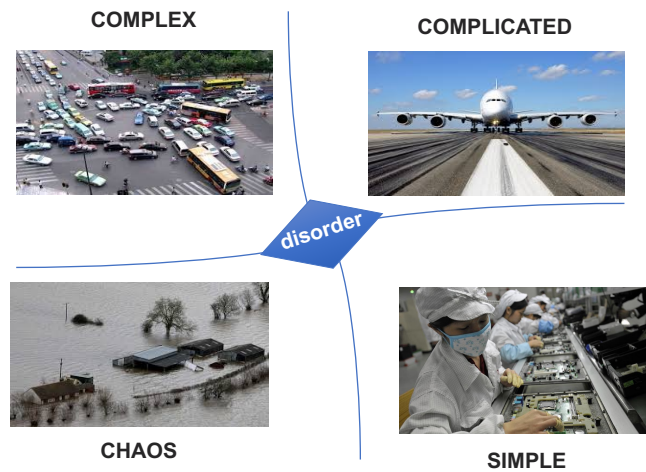


Keuzeopdracht (alleen of samen)

- Fotobijschrift
- Schema
- Kwaliteiten
- Analyse eigen bijeenkomst

19

Waar zit jouw bijeenkomst?



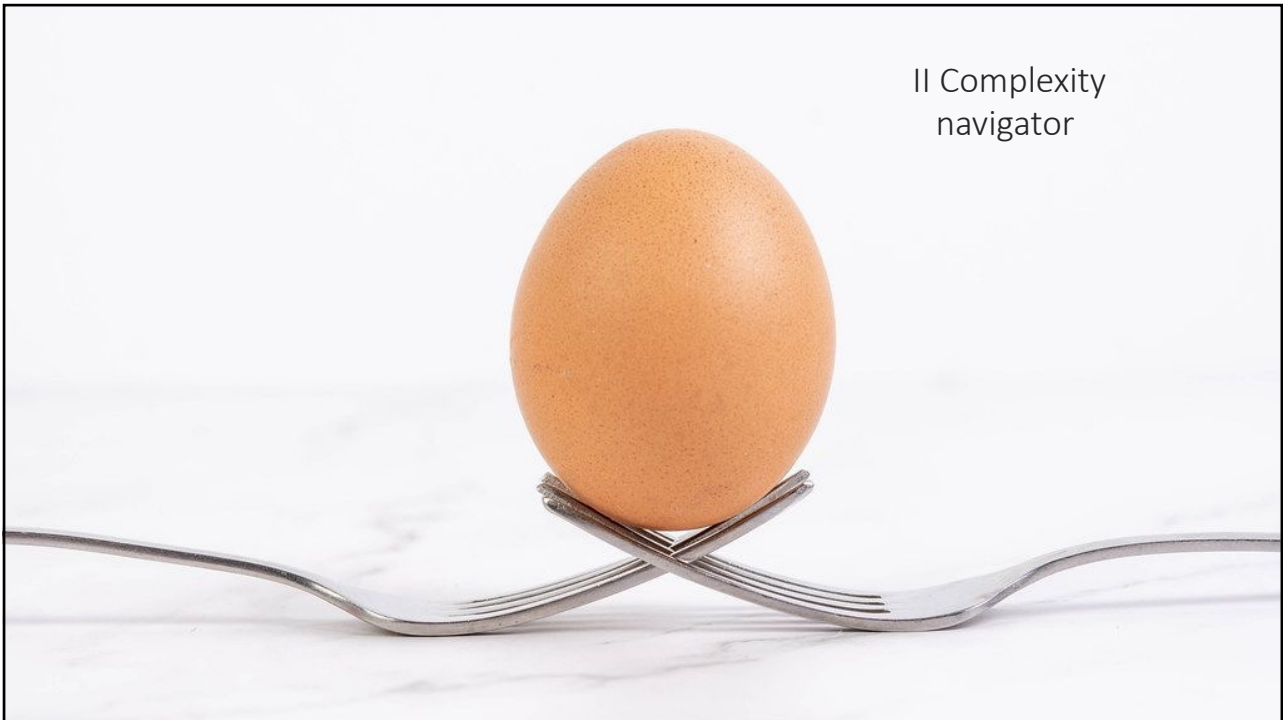
20

Schatgraven

- Line up
- Buzzen
- Keuze via Actiekaarten
 - Fotobijschrift
 - Schema
 - Kwaliteiten
- Analyse eigen bijeenkomst



21



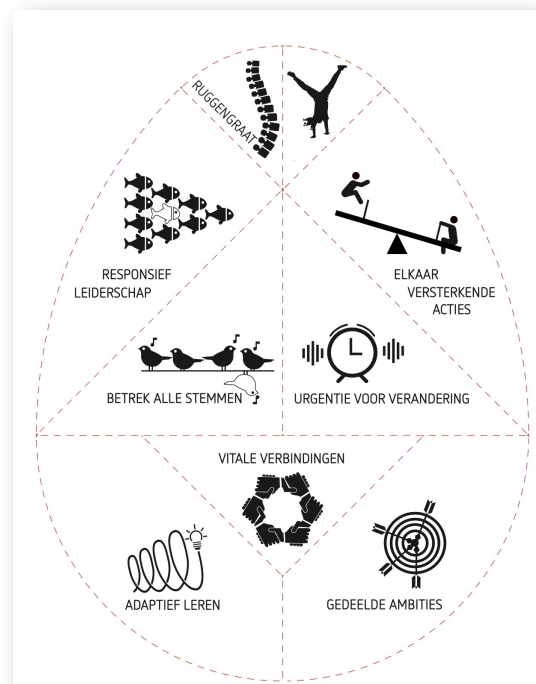
22



23

Navigeren in complexiteit

9 bouwstenen



24



The eight building blocks of complex situations

- Urgency for change;
- Shared ambitions;
- Responsive leadership;
- Mutually reinforcing actions;
- Adaptive learning
- Involvement of all
- Vital connections
- Backbone
- Joker

25

Shared ambitions



- Wat is de gedeelde visie op de gewenste transformatie?
- Wat is de common agenda?
- TIP: Niet alleen de usual suspects – overeenkomsten en verschillen helder maken.



26

Urgency for change



- Wat is het hele plaatje/probleem/issue/situatie?
- Wat is de urgentie en/of hoe creëren we urgentie?
- TIP: Oordeelloos de situatie bezien, katalysator voor verandering zoeken.



27

Vital Connections



- Hoe communiceren we voortdurend met elkaar?
- Hoe verbinden we op het juiste moment met elkaar op een passende manier;
- Hoe delen we met elkaar de voortgang van de acties en het proces?;
- TIP: blijf in verbinding.



28

Adaptive Learning



- Hoe regelen we het dat we leren?
- Meten is weten (short cyclisch meten) en daarvan leren;
- It's not about proving ourselves. It is about improving ourselves.;
- TIP: voer gelijktijdig verschillende experimenten uit en kijk wat werkt (zie het meten).



29

Mutually reinforcing actions



- Wat zijn de wederzijds versterkende acties?
- De acties hebben de 'kleur' van de gewenste verandering, ze zijn congruent;
- TIP: Wel gefocust en resultaatgericht werken (Scrum) zonder de einduitkomst vast te stellen



30

Involvement of all



- Hoe omarmen we verschillende perspectieven en koesteren we de marges?
- Wie zijn de "odd voices" en welke mogelijke waarheid zit daar in?
- TIP: Iedereen heeft een duidelijke specifieke rol. Alle gezichtspunten zien ≠ iedereen krijgt zijn zin. De odd voices en Harry's moeten betrokken zijn.



31

Backbone



- Hoe beslissen we met elkaar en passend bij de situatie?
- Wat moeten we gemeenschappelijk organiseren?
- TIP: het proces heeft een maatwerk organisatorische ondersteuning nodig dat recht doet aan ambitie en betrokken partijen.



32

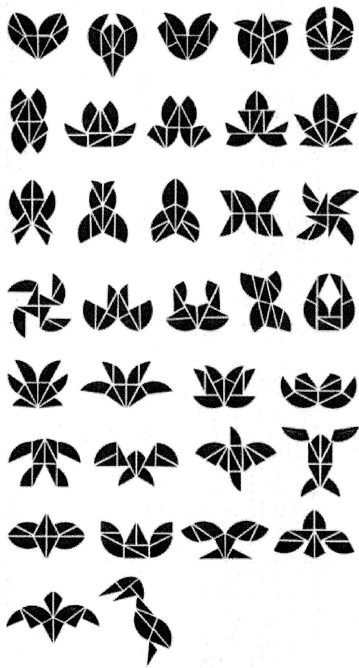
Responsive Leadership



- Hoe organiseren we deze verandering?
- Wie is de stuwende kracht in deze fase?
- Organisatie is niet voortdurend constant, rolwisselingen zijn onontkoombaar tijdens het traject. (leader-follower en vice versa)



33



Eigen casus

- startup, evaluatie, thermometer;
 - Delen perspectieven in teams;
 - Adviesgesprek;
 - Intervisie.
- Aandachtspunten gebruik van de Tangram:
 - Omvang blokjes zegt niets over belang;
 - Bonusblokjes voor het ontbrekende perspectief.

34



Schatgraven

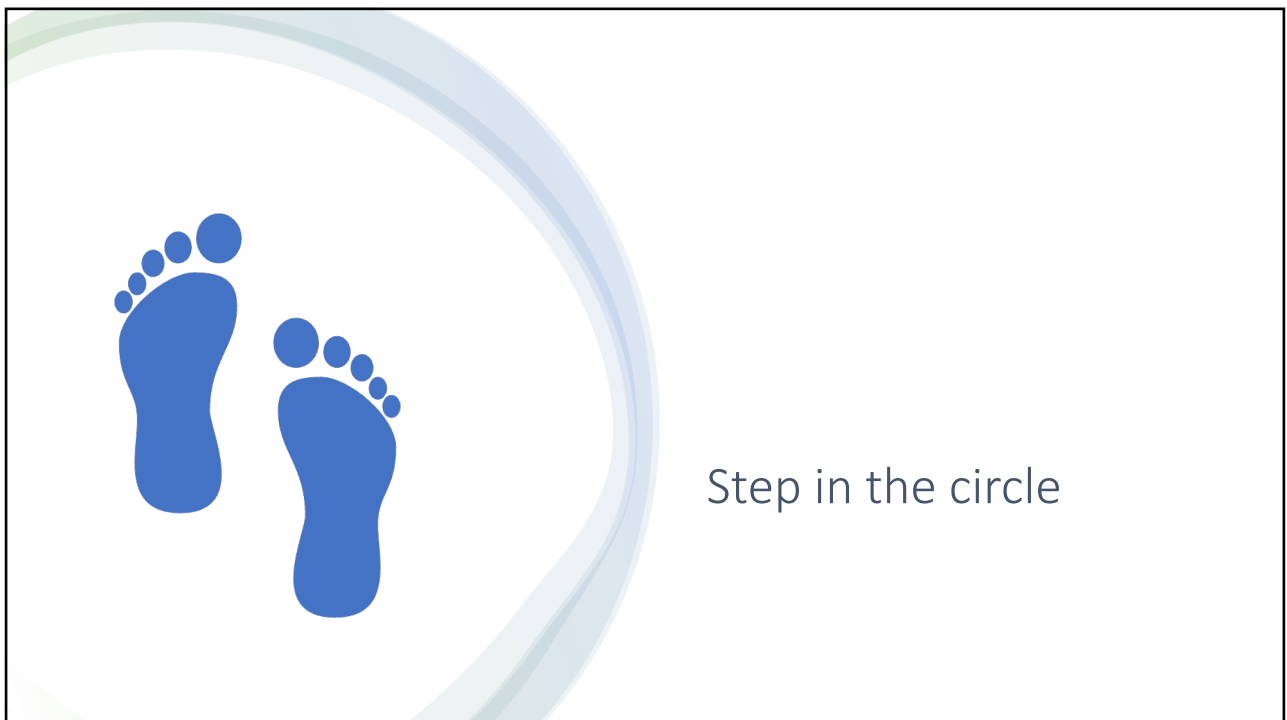
-
- Ei / inhoudelijke elementen;
 - Open inschrijving (welke bouwsteen doe jij);
 - Presentatievormen bouwstenen;
 - Inzicht in jouw casus.

35



III Methodieken en werkvormen

36



Step in the circle

37



Voorbeelden methodieken

- World cafe
- Open space
- Social labs
- Deep democracy
- Future search
- Complexity navigator
- ?
- ?
- !

38

Kernelementen grote bijeenkomsten



- Ruimte
- Communicatie
- Participatie

39

Zelf aan de
slag: Ask
the expert

Kies een methode

Ga in gesprek

Presenteer conclusies
voor de groep

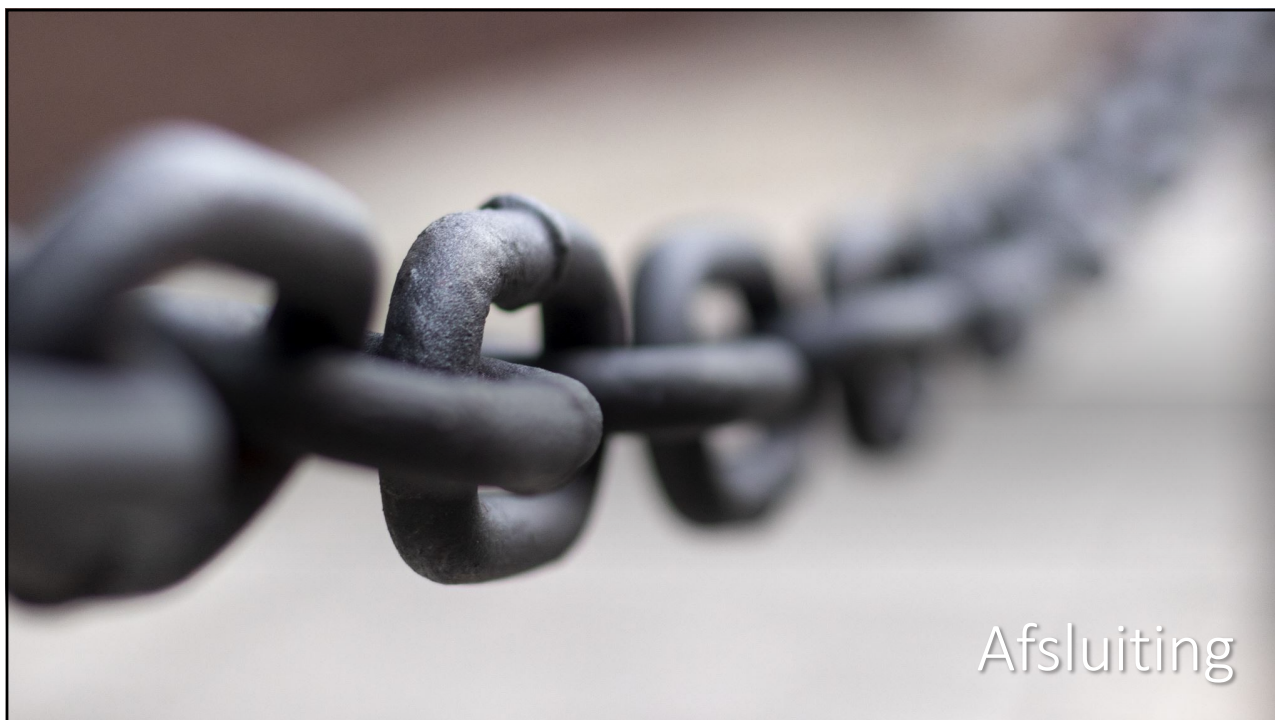
40



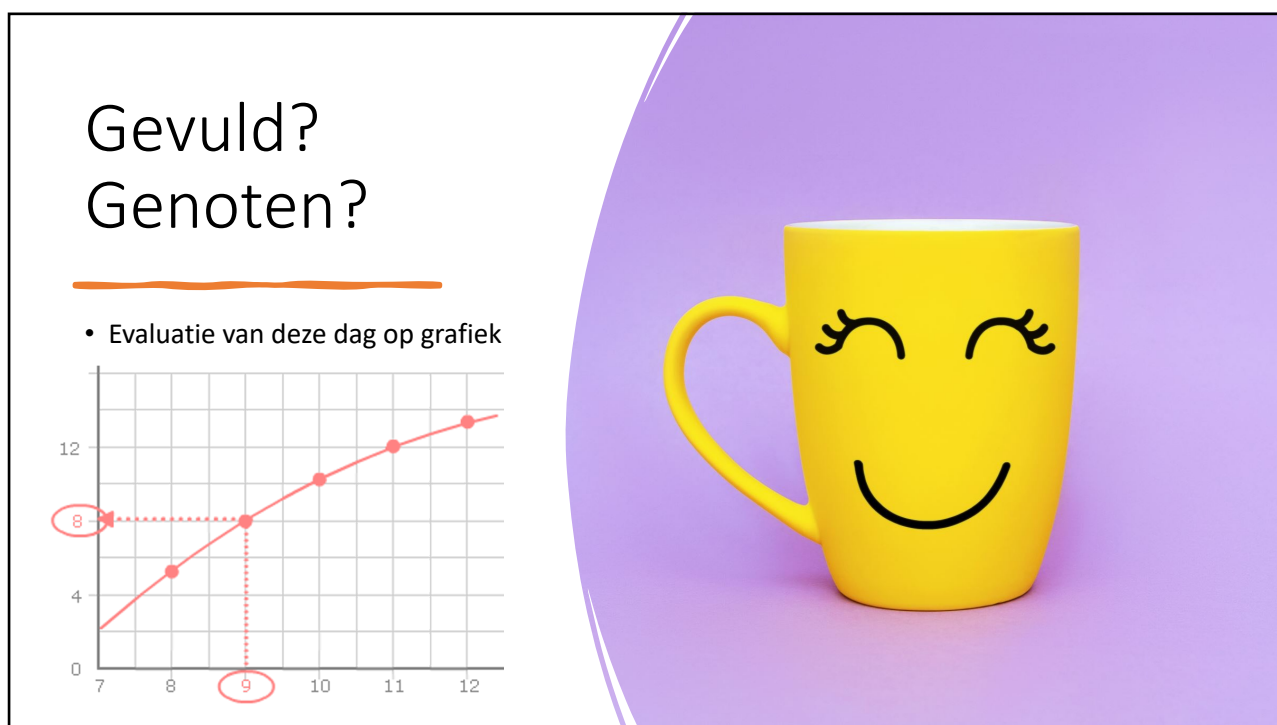
Schatgraven

- Step in the circle
- Ask the expert;
- Grafiek Gevuld?

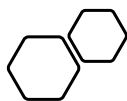
41



42



43

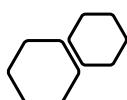


Vragen/Contact?

- Maurice van Hoek
- maurice@stepwise.nl
- www.stepwise.nl
- 06



44

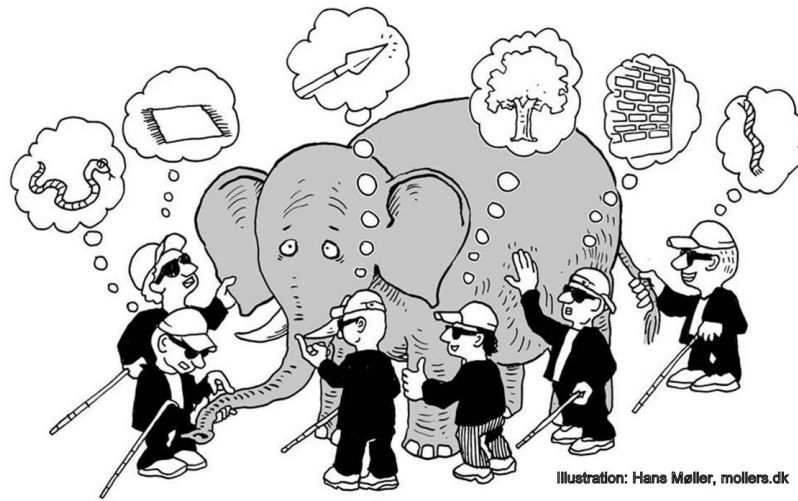


Webpagina voor deze training

- [www.5voor9.com/passend
faciliteren](http://www.5voor9.com/passend-faciliteren)
- Hand-out ppt
- Artikelen en werkvormen
- Aanvullingen welkom!
- titia@5voor9.com
- (06)27 066 391



45



The whole elephant - different perspectives