

Het storyboard instructies

Om de gewenste situatie in beeld te brengen, samen met je projectgroep en opdrachtgever.

De opzet

- Geef iedere deelnemer een storyboard op papier, zorg voor voldoende stiften en/of potloden.
- Nodig de deelnemers uit zich de ideale situatie te verbeelden. Het hybride werken wordt een groot succes! Jullie zijn een voorbeeld voor andere organisaties. Hoe ziet dat eruit? Wat gebeurt er? Wat doen medewerkers? Wat gaat er anders? Wat wordt er gezegd, hoe praten medewerkers erover? Hoe is de sfeer? Hoe gedragen medewerkers zich? Als de lokale krant er een stuk over zou schrijven, wat is dan de kop? Wat staat er in het stuk? Hoe ziet het kantoor eruit? Hoe werken jullie samen? Wat levert het de organisatie en medewerkers op?
- Laat deelnemers in stilte het laatste vlak (rechts onderin) vullen, bij voorkeur met een tekening. Geef hier ongeveer 15 minuten de tijd voor.
- Laat de deelnemers vervolgens het eerste vak vullen (links bovenin). Dit is het heden – hoe is de situatie nu? Wat hoor je medewerkers zeggen? Hoe gedragen medewerkers zich nu? (5-10 minuten)
- Daarna laat je de deelnemers de tussenliggende vakken vullen. Welke stappen moeten nog gezet worden? Wat zijn belangrijke mijlpalen? Wat heb je nodig? Hoe ziet het eruit? (maximaal 10 minuten).
- Laat deelnemers de storyboards presenteren aan elkaar. Waar zitten de overeenkomsten, waar de verschillen? Bepaal samen het gewenste eindresultaat. Wat zijn de eerste 3 belangrijke stappen?
- Zorg ervoor dat je voldoende tijd neemt om de resultaten met elkaar te bespreken. Waar zitten de overeenkomsten? Waar zitten de verschillen? Wat is er nodig om tot een gedeeld beeld te komen?

Samen werken op afstand

Het storyboard

2	3
4	5
6	1 Start hier! Met de toekomst!

De snelkookpan instructies 1/2

Ook wel de hogedrukpan. In deze oefening draait het om snelheid. De kwaliteit is nog even van ondergeschikt belang. Doel is om zoveel mogelijk ideeën voor mogelijke interventies op te halen. Kijk voordat je dit doet nog even naar de belangrijkste inzichten die je hebt opgedaan bij de empathy map en je veranderweb. Doordat je weinig tijd hebt en je snel moet denken, reageer je vanuit je intuïtie; er is geen tijd om te oordelen. Wees hier alert op en zorg dat deelnemers snelheid maken met het genereren van ideeën.

Als opwarmer kun je de groep in tweeën splitsen en ze in één minuut zoveel mogelijk toepassingen laten bedenken voor een bierviltje – maak er een wedstrijd van.

De opzet

- Formuleer vijf vragen die beginnen met 'Hoe kunnen we ...?'
 - Hoe kunnen we medewerkers verliefd laten worden op hybride werken?
 - Hoe kunnen we ons budget verdrievoudigen?
 - Et cetera
- De ideeën hoeven niet haalbaar te zijn, maar wel prikkelend. Een beetje overdrijven mag best.
- Geef iedere deelnemer een stift en post-its, gebruik eventueel het sjabloon.
- Zet een alarm, dit kan een kookwekker zijn of een countdown via YouTube of je telefoon. Maak eventueel gebruik van snelle muziek.
- Laat de deelnemers 5 minuten per vraag brainstormen en zoveel mogelijk ideeën opschrijven.
- Bespreek de opbrengst, associeer nog even door. Zorg eventueel voor verdiepende brainstormrondes. Laat deelnemers nieuwe ideeën die opkomen ook nog opschrijven.
- Vergeet niet ideeën te selecteren of te scoren, welke ideeën lossen de eerder ontdekte weerstanden op? Welke ideeën maken handig gebruik van kansen? Waar zijn medewerkers het meest mee geholpen?
- Zorg voor opvolging door acties toe te wijzen en te verdelen om de ideeën verder te ontwikkelen en uit te voeren.
- Test regelmatig of je oplossing passend en toereikend is en stuur bij waar nodig.

De snelkookpan instructies 2/2

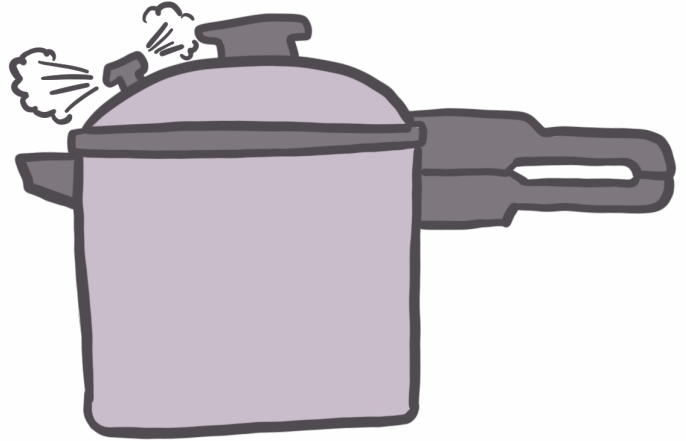
Belangrijke spelregels

- Stel je oordeel uit. Dit is belangrijk als je ideeën voor mogelijke oplossingen gaat bedenken. Op kwaliteit beoordelen komt later.
- Zorg voor een werkwoord. Zorg ervoor dat elk idee een werkwoord bevat, je moet het kunnen doen. Dus niet “trainingen” maar trainingen organiseren/ geven/ faciliteren/ inkopen/ volgen. Je ziet meteen het verschil.
- Borduur voort op de ideeën van anderen.
- Focus op kwantiteit.

Samen werken op afstand

De snelkookpan

Hoe kunnen we ...
Hoe kunnen we ...
Hoe kunnen we ...
Hoe kunnen we ...
Hoe kunnen we ...



De empathy map instructies

Deze oefening heeft als doel je doelgroepen beter te begrijpen en meer inzicht te krijgen in het huidige gedrag. Je kunt de empathy map zelf invullen op basis van gesprekken die je hebt gevoerd met je doelgroep(en). Vul dan wel per doelgroep een aparte empathy map in.

Je kunt deze oefening ook samen met een vertegenwoordiging van je doelgroepen doen en dit proces begeleiden. Krachtig, omdat je dan meteen met de doelgroepen in gesprek bent en de medewerkers meteen betreft bij de verandering. Het gesprek zelf en het bespreken van de resultaten is belangrijk! Luister goed naar alles wat je hoort, zorg voor een "meeschrijf" buddy!

De opzet

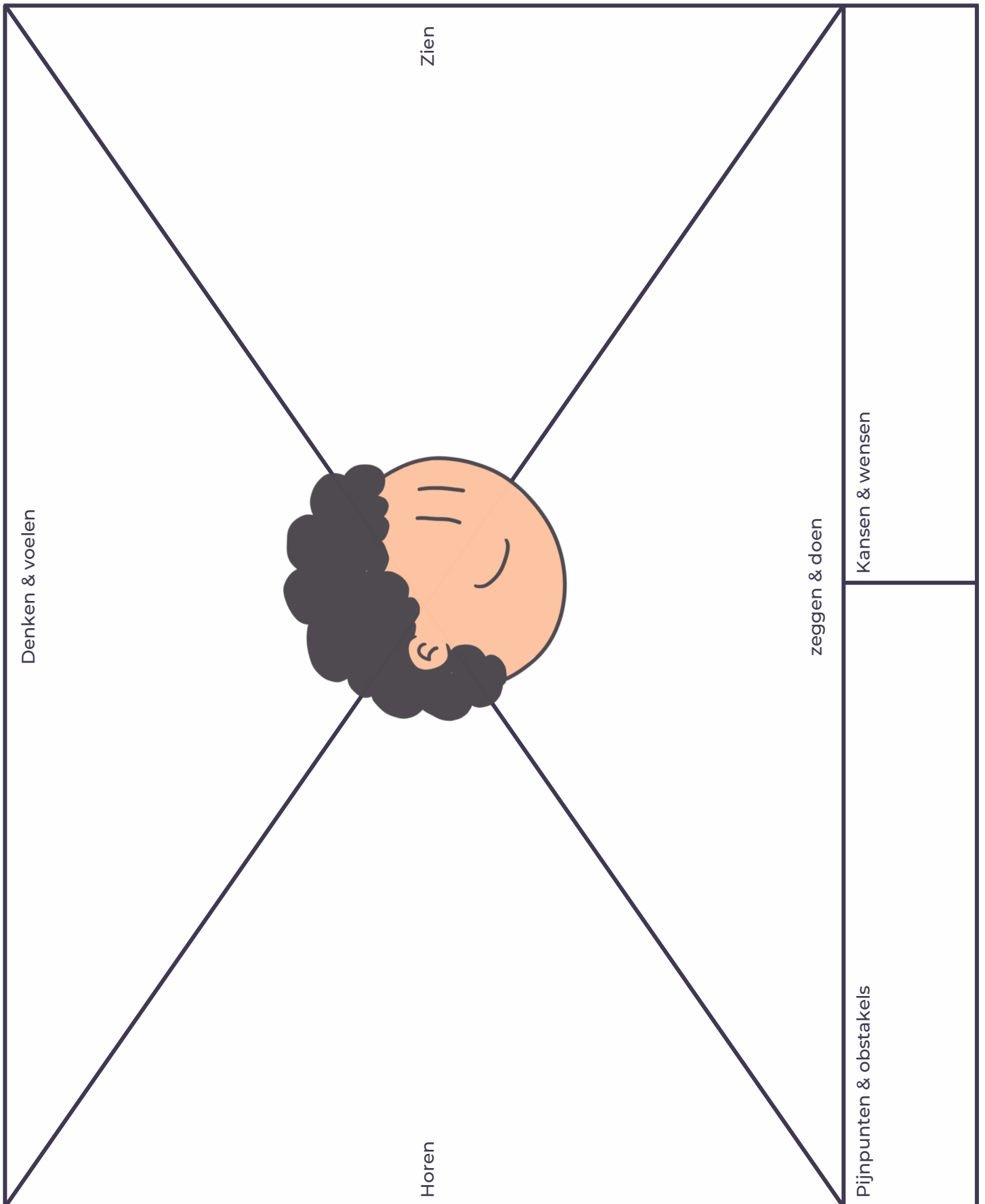
Bepaal met de groep welke doelgroepen/ rollen je uit gaat werken.

1. Verdeel de groep in tweetallen of kleine groepjes, zorg dat je per doelgroep een groepje hebt.
2. Deel vellen met de empathy map uit.
3. Laat de groepjes een fictief persoon bedenken die de doelgroep vertegenwoordigt – je kunt hiervoor een collega als voorbeeld nemen. Laat ze deze persoon een leeftijd en fictieve naam geven.
4. Help de groepjes bij het invullen van onderstaande vragen.
5. Bespreek de uitkomsten plenair, waar liggen kansen? Met welke krachten moet je straks echt aan de slag om mensen in beweging te krijgen?
6. Noteer de belangrijkste inzichten.

Neem bij het invullen van de empathy map het onderwerp – in dit geval hybride werken – als uitgangspunt.

1. Wat denkt en voelt deze persoon bij hybride werken? Welke emotie hoort daarbij? Wat zijn ambities of zorgen? Wat doet er echt toe in de werksituatie?
2. Wat ziet deze persoon? In de omgeving op kantoor of thuis. Wat doen anderen?
3. Wat zegt deze persoon over hybride werken? Quotes, taalgebruik.
4. Welk gedrag vertoont deze persoon als het gaat over hybride werken? Welke gewoonte hoort daarbij?
5. Wat hoort deze persoon anderen zeggen over hybride werken? Door de leidinggevende, in het team, de organisatie of in de eigen omgeving?
6. Waar zit pijn of frustratie? Welke obstakels ervaart deze persoon, wat weerhoudt deze persoon van het vertonen van ander gedrag?
7. Waar zitten kansen? Wat gaat deze persoon helpen bij hybride werken? Welke behoefte heeft de persoon?

Samen werken op afstand



Het veranderweb instructies

Met het veranderweb kun je focusgebieden aangeven voor je (eerste) interventies. Neem je belangrijkste stakeholders als uitgangspunt. Het uiteindelijke web geeft een overzicht van gebieden waar weerstand zou kunnen ontstaan, omdat dit nog onvoldoende aanwezig of ontwikkeld is.

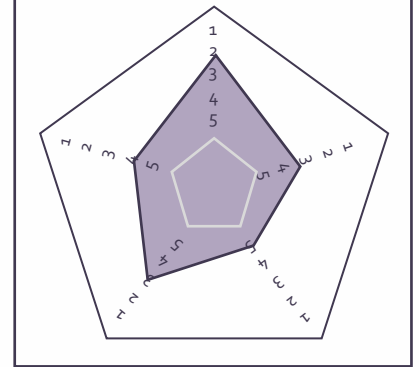
1. Geef iedere deelnemer een veranderweb op papier (of teken het na op een flipover).
2. Bepaal voor welke doelgroepen of stakeholders je het veranderweb invult.
3. Plot de verschillende doelgroepen op de verschillende assen, hoe verder naar buiten hoe “beter” de score.
4. Verbind de punten per doelgroep met elkaar (zie voorbeeld). Als resultaat heb je dan per doelgroep een “web”.
5. Hoe verder naar binnen hoe meer aandacht dit gebied nodig heeft.
6. Bespreek plenair – wat valt op? Welke weerstand herken je? Waar komt deze vandaan?

Samen werken op afstand

Het veranderweb

- doelgroep _____
- doelgroep _____
- doelgroep _____
- doelgroep _____
- doelgroep _____

ingevuld voorbeeld:



Moeten › ontwikkelingen extern
› gevoelde druk vanuit de organisatie

Willen

- › emotie
- › meerwaarde
- › belang
- › betrokkenheid

Kunnen

- › kennis
- › aansturing
- › vaardigheden

Lef

- › ambitie
- › veiligheid
- › complexiteit
- › timing

Middelen

- › tijd
- › geld
- › capaciteit