



PLAI is een nieuwe en speelse aanpak
van Appreciative Inquiry (AI*).

Dit 'Waarderend Onderzoek' is een krachtige zienswijze
en methodiek waarmee medewerkers en stakeholders
in bedrijven, organisaties en gemeenschappen samen
versterken, ontwikkelen, innoveren.

**'Appreciative Inquiry' staat voor 'Waarderend Onderzoek'.
Het is een veranderingsmethodiek en –filosofie die resoluut
kiest voor de beste kant van mensen en menselijke systemen
als basis voor ontwikkeling, versterking en vernieuwing.
In tegenstelling tot de probleemgerichte benadering, zoekt
AI naar sterkten, naar betekenisvolle verhalen en ervaringen
rond een thema dat leeft in een arbeidsorganisatie,
een vereniging, een team.*

*Via een waarderende focus op 'dat wat werkt' wordt
verbinding gemaakt tussen mensen. Zo ontstaat een
positieve, creatieve energie om via de weg van
de verbeelding daadkrachtig samen toekomst te maken.*

INHOUDSOPGAVE



1. INLEIDING	3
Overzicht fases	4
2. SPELKENMERKEN	5
3. SPELMATERIAAL	6
4. DIGIPLAI	8
5. VOORBEREIDING	13
6. SPELUITLEG	14
FASE 0. VRAAG	15
FASE 1. VERKENNEN	19
FASE 2. VERBEELDEN	23
FASE 3. VORMGEVEN	29
FASE 4. VERWEZENLIJKEN	33
FASE 5. VIEREN	35
7. KENNISMAKINGSSPELEN & ENERGIZERS	37

COLOFON

Auteurs: Steven Solia, Karel Van Bouchaute, Dries Palmaers en Luk Indestege



Is een uitgave van:

Centrum Informatieve Spelen vzw
Naamsesteenweg 130
3001 Leuven
Tel. 016 22 25 17
Fax 016 29 50 99
cis@spelinfo.be
www.spelinfo.be
www.facebook.com/spelinfo



Niets uit deze uitgave mag worden vervaelvoudigd en/of openbaar gemaakt, door middel van druk, fotokopie, microfilm of welke andere wijze ook, zonder voorafgaande toestemming van het Centrum Informatieve Spelen vzw.

© Centrum Informatieve Spelen vzw, Leuven, 2015

v.u. Jasper Van Thienen, Naamsesteenweg 130, 3001 Leuven

In de handleiding hebben we het over 'de speler' en 'de spelbegeleider' en gebruiken we enkel mannelijke benamingen. Systematisch bedoelen we daarmee ook de vrouwelijke term.

De informatie in dit spel is gebaseerd op feiten, wetten en data uit 2015.

Ontwikkeld in samenwerking met:



Met de steun van de Vlaamse Overheid en het Europees Sociaal Fonds.



1. Inleiding



is een nieuwe en speelse aanpak van Appreciative Inquiry (AI*). Dit 'Waarderend Onderzoek' is een krachtige zienswijze en methodiek waarmee medewerkers en stakeholders in bedrijven, organisaties en gemeenschappen samen versterken, ontwikkelen, innoveren.

Het doel van PLAI is om medewerkers uit diverse lagen van de organisatie actief te betrekken bij verandingsprocessen. PLAI mikt vooral ook op personen die minder talig aangelegd zijn, anderstaligen, minder extraverten, minder abstract-denken. Net daarom voegen we spelvormen en digitale elementen toe aan de fasen van het AI-proces:

1. VRAAG (Affirmative topic): Een positief geformuleerd kernthema, waarover het waarderend onderzoek zal gaan.
2. VERKENNEN (Discovery): Het delen van de beste ervaringen ooit rond het gekozen onderzoeksthema en het ontdekken van onderliggende positieve, levensgevende elementen
3. VERBEELDEN (Dream): Het verbeelden van de meest wenselijke toekomst: dromen over wat mogelijk en wenselijk is en waar 'de wereld' als het ware op zit te wachten.
4. VORMGEVEN (Design): Het ontwerpen en plannen van scenario's en prototypes van onze toekomst: Wat zijn de essentiële bouwstenen van onze toekomst? Hoe kunnen we dit concreet vormgeven en waar komen we dan uit?
5. VERWEZENLIJKEN (Destiny): Het implementeren van de voorgestelde ontwerpen, concrete acties en projecten opzetten.
6. VIEREN (Drum&Dance): De resultaten vieren met alle betrokkenen, als blijk van dank en waardering.

AI werkt met de kracht van woorden en verbeelding. PLAI versterkt en verbreedt die kracht via spelvormen en ondersteunende digitale tools. Op die manier kunnen alle betrokkenen meedenken en –werken aan het oplossen van organisatievraagstukken en participeren in innovatie en co-creatie. De spelvormen ondersteunen de 5 basisprincipes van AI:

- hoe we praten, bepaalt wat we doen
- organisaties zijn een verhaal-in-woording
- onderzoek is een interventie; vragen stellen valt samen met veranderen
- de verbeelde toekomst is motor voor verandering
- praten over wat er is en kan zijn stimuleert een generatieve dialoog

Het toepassingsgebied en de doelgroepen voor PLAI zijn zeer ruim. Medewerkers in allerhande arbeidsorganisaties zoals :

- Bedrijven
- Overheden
- Social Profit organisaties
- Sociale economie
- Verzorgingsinstellingen
- Onderwijsinstellingen
- Ondernemersgroepen zoals middenstandsraden,....

Andere doelgroepen zijn:

- Buurten en wijken (buurtontwikkeling)
- Gemeenten (beleidsparticipatie van inwoners)
- Werkzoekenden (via hulp- en dienstverleners die met PLAI aan de slag gaan)

De ambities van PLAI zijn:

- Een ruimer speelveld openen bij het ontdekken van talenten en competenties.
- Iedereen al spelend betrekken en zo bijdragen aan de ontwikkeling van zijn organisatie, ook anderstaligen en kansengroepen.
- Spelvorm hanteren als roldoorbrekend element en als positieve insteek bij verbeterprocessen.
- De beleidsvisie van onderwijs en ondernemen rond gaming ondersteunen.
- Medewerkers op hetzelfde moment (synchroon) en op verschillende tijdstippen (asynchroon) laten samenwerken via digiPLAI, het digitaal platform van PLAI.

Overzicht fases

Het waarderend onderzoek verloopt over een voorbereidende fase, vier hoofdfases en een afrondende fase.



De **voorbereidende fase (fase 0)** speelt zich af in de aanloop tot een samenkomst met een brede groep van betrokkenen. In deze startfase buigt een representatieve groep (stuurgroep) zich over de hoopvolle **vraag** 'waar willen we meer van?'. Dit leidt tot het ontdekken van een positief kernthema dat inspirerend en verbeeldend wordt uitgewerkt. In PLAI ontwerpen we een aansprekende filmposter en een set van kernvragen. Het eigenlijke waarderende onderzoek brengt mensen fysiek samen in

een groepsbijeenkomst. Deze geeft aan alle betrokkenen een 'stem'. Een stem om verhalen te verkennen (fase 1) over het beste ooit, om de toekomst te verbeelden (fase 2) en haar vernieuwend vorm te geven (fase 3).



In **fase 1, verkennen**, vertellen sterke momenten uit het verleden. Het gaat over ervaringen waar kracht van uit gaat. De vragensteller helpt de verteller s om hun positieve belevenissen uit het verleden zo helder mogelijk terug te halen. Samen zoeken ze naar sleutelementen in de verhalen die het succes verklaren rond de centrale vraagstelling. Essentieel in deze fase is het ontdekken en waarderen van factoren die bijdragen aan wat de betrokkenen als het 'beste ooit' ervaren.



In **fase 2, verbeelden**, stimuleert een 'mirakelvraag' de deelnemers om hun meest gewenste toekomst in beeld te brengen. In PLAI adviseren we de volgende vraag: "Ik neem jullie mee naar de Oscaruitreiking voor succesvolle organisaties. Vervuld van fierheid lopen we over de rode loper langs het juichende publiek (onze klanten, onze partners, onze aandeelhouders, alle anderen...) de reporters tegemoet. Ze hebben heel wat vragen: Vertel eens, wat gebeurt er nu allemaal in je organisatie

waar je fier over bent en wat energie geeft? Wie is er allemaal bij en wie helpt hieraan mee? Wat doe jij en wat doen anderen? Waar speelt zich dat allemaal af? Hoe hebben jullie 'het beste ooit' uit het verleden een nieuwe, nog sterkere plek gegeven? De verhalen en beelden die uit deze fases opborrelen worden verder bevraagd, verfijnd en gedeeld met elkaar. Essentieel is het zoeken naar gemeenschappelijke en waardevolle elementen in de droombeelden en belangrijke wensen.



De centrale doelstelling van **fase 3, vormgeven**, is het slaan van de brug tussen de toekomst en het heden. De betrokkenen vertalen de gewenste toekomst in concrete, hanteerbare scenario's, ontwerpen, prototypes. Dit vormt de basis om verschillende opties te verkennen, te kiezen en acties te ontwikkelen.



Het aan de slag gaan met de verschillende acties vormt de kern van **fase 4, verwezenlijken**. In de groepsbijeenkomst ontstaat hiervoor het engagement en wordt de werkstructuur gelegd. Het eigenlijke verwezenlijken speelt zich af in de dagen, weken en maanden na de groepsbijeenkomst.



De deelnemers **vieren** samen het verloop en de resultaten van hun waarderend onderzoeksproces in **fase 5**. Hierbij vallen de resultaten samen met een collectief gevoel van succes, uitgedrukt in onder meer versterkte relaties, verhoogde betrokkenheid, verrijking en vernieuwing in en rond de organisatie.



In PLAI geven we de betrokkenen niet enkel een stem, maar ook handen en voeten. Doorheen de stappen van het PLAI-proces krijgen mensen de keuze voor een pallet aan uitdrukkingsvormen. Ze kunnen o.a. tekenen, knutselen, bouwen, foto's en filmpjes maken, sketches opvoeren, dansen, muziek gebruiken ... Op die manier vergroten we de kans dat de verscheidenheid aan talenten en uitdrukkingsvoorkeuren tot uiting komt. Zo ontstaan er naast de meer narratieve benadering in een traditioneel waarderend onderzoek ook creatieve openingen voor minder verbaal-communicatieve mensen.

2. Spelkenmerken

Het **thema** of de centrale topic is een vraagstuk dat leeft in de betrokken organisatie, de vereniging, de buurt ... Dit thema wordt bepaald in overleg met de opdrachtgever. In concreto werkt de facilitator samen met het ontwikkelteam (een stuurgroep) een positief geformuleerd kernthema uit. Dit maakt dan verder onderwerp uit van het waarderend onderzoek. PLAI voegt visuele, digitale en spelelementen toe aan het proces.

Doel: een multi-inzetbare tool aanbieden dat de AI-methode toegankelijker maakt voor alle medewerkers van en stakeholders rondom arbeidsorganisaties.

Spel en spelen ligt in de menselijke natuur. PLAI bereikt daardoor een bredere groep van medewerkers en betrokkenen van organisaties en verenigingen. PLAI betreft minder taligen, anderstaligen, minder extraverten, minder abstract-denken.

Spelomschrijving: We gebruiken een oud stoffig boek over onze organisatie als metafoor. In dat boek staan prachtige passages, verhalen, anekdotes die schreeuwen om te actualiseren en verfilmd te worden tot een hedendaagse, spannende kaskraker. De deelnemers worden via de stappen van het waarderend onderzoek uitgenodigd om op ontdekking te gaan in dat boek, het verhaal verder te ontwikkelen en uit te werken tot een Oscarwinnende film voor hun organisatie.

Doelgroep: De primaire doelgroep zijn arbeidsorganisaties en hun medewerkers. Deze methode kan ook breder gebruikt worden.

Aantal deelnemers: 10 – 600, opgedeeld in groepen van maximum 12 deelnemers per tafel. Het aantal deelnemers per tafel is best even, om duogesprekken te voeren.

Begeleiding: De facilitator begeleidt het waarderend onderzoek. Hij wordt bijgestaan door één verantwoordelijke begeleider (iemand van het ontwikkelteam) per tafel. De tafelverantwoordelijke ondersteunt de deelnemers tijdens het proces en staat in voor het digitaliseren van beelden, ideeën en het actieplan. Het is ook handig om een pc-vaardige helper vrij te maken voor het uploaden en tonen van bestanden gedurende het PLAI-proces.

Accommodatie: De ruimte dient groot genoeg te zijn voor alle deelnemers. Tijdens het PLAI-proces wordt er afwisselend gewerkt met één-op-één-gesprekken, tafelgesprekken en plenaire momenten. Geschikte ruimtes bieden veel bewegingsruimte, flexibel meubilair en faciliteiten.

Duur van het spel: afhankelijk van de gekozen werkvormen, het aantal fases die achtereenvolgens doorlopen worden en het aantal deelnemers.

Richttijden:

1. Vraagfase: 45 - 60 minuten
2. Verkenningsfase: 60 - 120 minuten
3. Verbeeldingsfase: 60 - 150 minuten
4. Vormgevingsfase: 60 – 150 minuten
5. Verwezenlijkingsfase: van enkele dagen tot een zestal maanden
6. Vieren: 60 – 150 minuten

Spelmateriaal: De speldoos bevat niet al het nodige materiaal. Bekijk de verschillende fases om te weten welk materiaal je zelf moeten voorzien. Deze toolbox bevat materiaal voor 1 tafel van maximum 12 deelnemers.

3. Spelmateriaal

Overzicht van wat er in de doos zit

- 1 spelhandleiding
- 1 talentenbord
- Fase 0:
 - o 1 fasebord 'Vraag'
 - o 1 invulfiche 'Kernvraag'
- Fase 1:
 - o 1 kaartenset: 40 afbeeldingen
 - o 1 fasebord 'Verkennen'
 - o 6 interviewborden
 - o 2 verhalenborden
 - o 1 droombord
- Fase 2:
 - o 1 fasebord 'Verbeelden'
 - o 6 vraagborden
 - o 2 droomanalyseborden (1 + 2)
 - o 1 kernbord
 - o 1 showtimebord
- Fase 3:
 - o 1 fasebord 'Vormgeven'
 - o 1 bord 'Wet van de voeten'
 - o 6 * ontwerpaspecten (blocnote)
 - o 6 concretiseringsborden
 - o 6 planningsrozen
 - o 6 * actieplannen
- Fase 4:
 - o 1 fasebord 'Verwezenlijken'
- Fase 5:
 - o 1 fasebord 'Vieren'

OPGELET: Het materiaal in de doos is voor een tafel van maximum 12 deelnemers.

Extra materiaal om zelf te printen vind je op www.plai.be

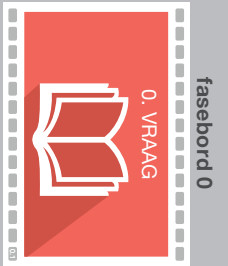
Zorg zelf voor . . .

Om de digitale PLAI-applicatie te gebruiken:

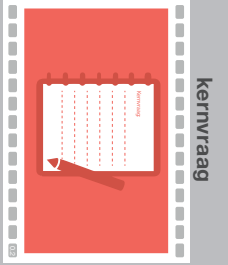
- laptop, pc of tablet met internettoegang
- (digitaal) fototoestel
- beamer en scherm (indien er geen geschikte wand is)

En verder:

- voldoende schrijfgerei
- voldoende papier: kies voor A3-formaat
- kleurpotloden en -stiften
- verf en penselen, eventueel doeken
- muziekinstrumenten
- legoblokken, Playmobil, jengablokken ...
- verkleedkledij, attributen
- extra afbeeldingen indien nodig
- ...



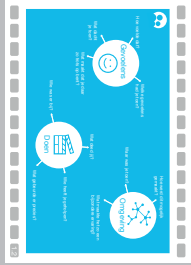
fasebord 0



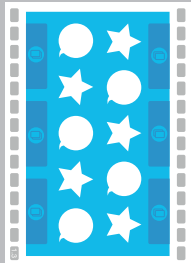
kernvraag



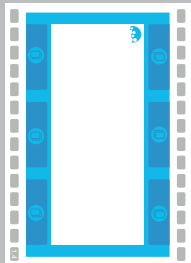
fasebord 1



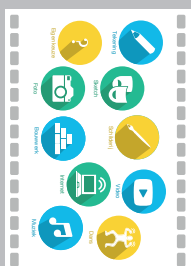
interviewbord



verhalenbord



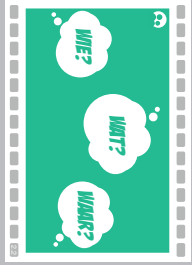
droombord



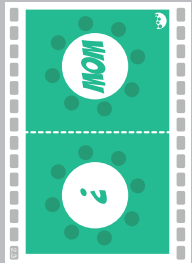
talentebord



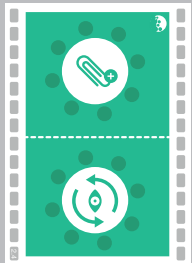
fasebord 2



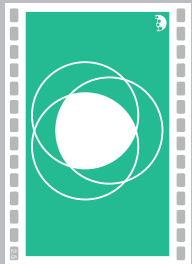
vraagbord



droomanalysebord 1



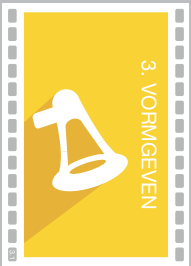
droomanalysebord 2



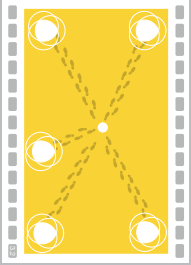
kernbord



showtimebord



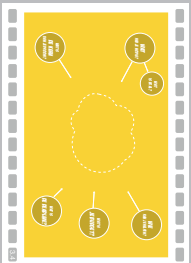
fasebord 3



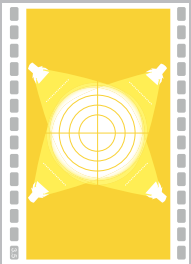
wet van de voeten



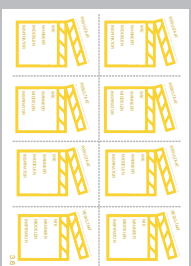
ontwerpaspecten



concretiseringsbord



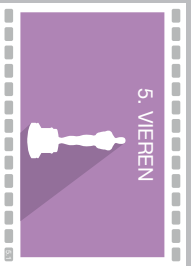
planningstroos



actieplannen



fasebord 4



fasebord 4

4. DigiPLAI

Een PLAI proces kan je ondersteunen en visualiseren met behulp van de (gratis) internetapplicatie digiPLAI waarop je kan inloggen via www.plai.be. Gebruik hiervoor een recente internetbrowser, bij voorkeur Mozilla Firefox of Google Chrome en NIET Internet Explorer!

Om deze applicatie te gebruiken bij jouw PLAI-proces neem je eerst contact met de PLAI hoofdadministrator (klik op de knop hoofdadministrator) en vul de gevraagde gegevens in. Hieronder is een ingevuld voorbeeld gegeven:

Toevoegen

Bedrijf:
 Philips

Straat:
 Philipsite

Nr:
 z/n

Postcode:
 3500

Gemeente:
 Hasselt

Telefoonnummer:
 012 345 678

Email:
 nietbestaand@philips.be

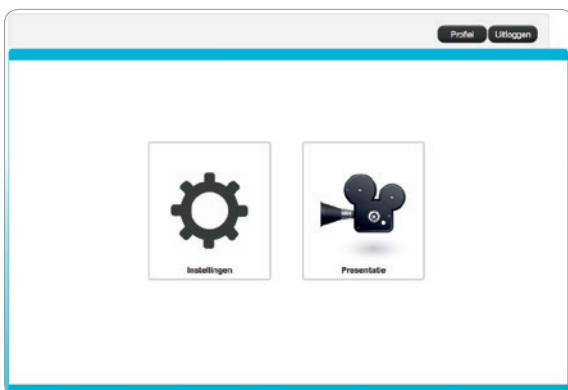
Contactpersoon:
 Phil Ipsen

De PLAI hoofdadministrator zal jouw eigen PLAI-proces aanmaken; dat zal enkel toegankelijk zijn voor jou en voor de gebruikers die jij opgeeft. Je ontvangt per deelnemer een USERNAME en een PASSWORD. Zodra je de gegevens hebt verkregen van de hoofdadministrator kan je als facilitator inloggen om de gebruikers toe te voegen en om de spelomgeving voor te bereiden.

Inloggen: Surf naar <http://www.plai.be> en meld je aan in het volgende scherm:



Vervolgens kom je in het scherm terecht waarbij je kan kiezen tussen 2 mogelijkheden: 'instellingen' en 'presentatie':



De instellingen voer je meestal voor en na een spelfase uit, terwijl de presentatie-modus meestal tijdens de spelfase gebruikt wordt.

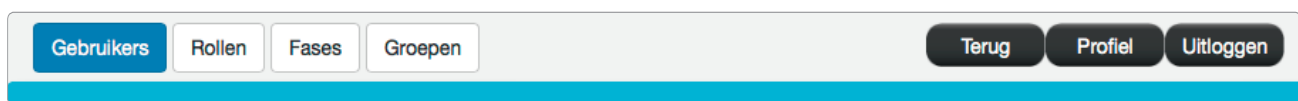
Op dit scherm zijn ook de volgende knoppen zichtbaar:



Met de knop 'profiel' wijzig je gemakkelijk je persoonlijke gegevens en je wachtwoord. De knop uitloggen is voorzien om veilig de applicatie te verlaten. Indien je het scherm afsluit zonder uitloggen aan te klikken, bestaat de kans dat een andere gebruiker van de computer in je account kan zonder opnieuw aan te melden.

Instellingen

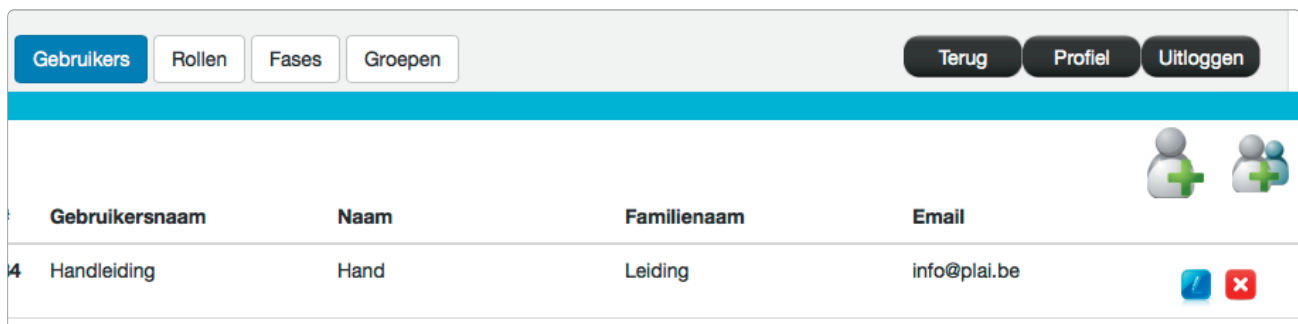
Zodra je naar 'instellingen' gaat, wordt volgende hoofdnavigatie zichtbaar, waarmee je het PLAI-proces kan voorbereiden.



Met de knop 'Terug' ga je naar het keuzescherf waar je kan wisselen tussen 'Instellingen' en 'Presentatie'. In de volgende stappen word je door de instellingen geleid:

Gebruikers

In het scherm 'Gebruikers' krijg je als eerste pagina een overzicht van de bestaande gebruikers.



Betekenis en werking van de iconen:



Via het potlood-icoon kan je een bestaande gebruiker aanpassen. Je kan een bestaande gebruiker verwijderen met het rode icoon met het kruis.



Klik op dit icoon om een gebruiker toe te voegen aan het PLAI-proces. Kies een gebruikersnaam, voeg de naam, familiennaam, e-mailadres, eventueel een ander wachtwoord en de rol van de gebruiker toe. De verschillende rollen die je aan de gebruiker kan geven zijn de volgende:

- *Facilitator*: De persoon die het AI-proces zal (bege)leiden en instellen. Er kunnen meerdere gebruikers facilitator zijn.
- *Gebruiker*: Dit is de deelnemer van het AI-proces. In een latere fase kan deze ook opgewaardeerd worden tot tafelverantwoordelijke.



Via dit icoon kan je een gehele lijst gebruikers toevoegen. Je kan een bestaand bestand als .csv-bestand importeren (.CSV-bestanden kan je bijvoorbeeld met een teksteditor of een spreadsheet zoals Excel maken). Zorg er voor dat je .csv-bestand de kolomopbouw respecteert zoals in de hierna volgende pop-up omschreven.

Toevoegen

Selecteer een CSV-bestand:
 geen bestand geselecteerd

CSV-bestand kolommen: username, name, surname, email, (Onverplicht: startcode, usertype)

Bestanden te uploaden:

- Geen

Rollen

Als facilitator heb je per fase de mogelijkheid om onderscheid te maken tussen diverse gebruikers. Een tafel bestaat uit meerdere deelnemers waarvan één persoon de rol van ‘tafelverantwoordelijke’ krijgt. Dit kan je eenvoudig doen door per fase aan te geven wie de tafelverantwoordelijke zal zijn. Na de fase ‘verbeelden’ komen we in de fase ‘vormgeven’.

De tafels met deelnemers veranderen vanaf dan in groepen met deelnemers. Voor fase 3 (vormgeven) en 4 (verwezenlijken) zullen deze groepen met hun tafelverantwoordelijke moeten worden ingesteld via het tabblad ‘groepen’ (zie fase vormgeven).

Tafelverantwoordelijken aanduiden:					
Tafelverantwoordelijke	Fase 0	Fase 1	Fase 2	Fase 3	Fase 4
Deel Nemer	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Deeln Emer	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Fases

In het tabblad ‘Fases’ kan je alle input van bestanden beheren voor de eigenlijke presentatie tijdens het AI-proces. Er volgt een secundaire navigatie met de benamingen per fase. Dit geeft je overzichtelijk weer welke fase je aan het instellen bent.

Groepen

De indeling van gebruikers in groepen wordt later uitgelegd in de fase ‘Vormgeven’, omdat ze daar van toepassing is.

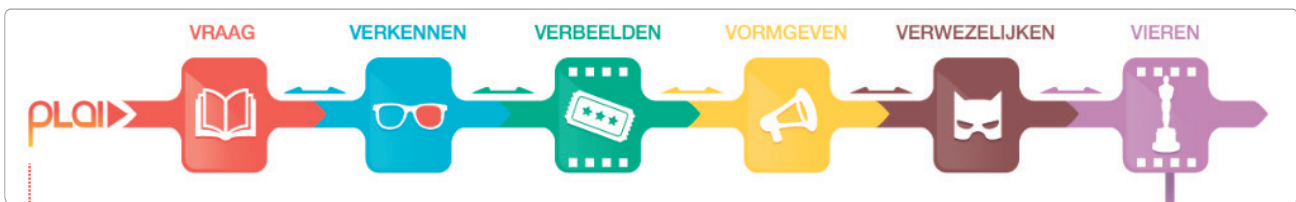
Presentatie

Binnen de instellingen van iedere fase kan je als facilitator gemakkelijk wisselen tussen het scherm ‘instellingen’ en ‘presentatie’. Dit doe je met de volgende knop:



Wanneer je kiest voor ‘presentatie’ kan je tijdens het AI-proces media en info van de fasen tonen via een projector (beamer).

Er zijn primaire- en secundaire navigatiebalken voorzien. De primaire navigatie loodst je doorheen de fasen:



De secundaire navigatie zorgt er bijvoorbeeld voor dat je kan uitloggen of de instellingen kan bekijken/veranderen.

Gedurende het PLAI-proces moet je als facilitator een fase sluiten wanneer ze klaar is, en de volgende fase openen om verder te kunnen in het proces. Je kan ten alle tijden fases terug open zetten maar let wel, er kan maar steeds één fase open zijn. Een fase openen of sluiten doe je door op deze schakelaar te drukken:



Groen is open, rood is gesloten. Open je de volgende fase zonder de voorgaande af te sluiten, dan doet het systeem dit automatisch voor jou. De tafelverantwoordelijken kunnen enkel bestanden opladen in de fase die de facilitator geopend heeft.

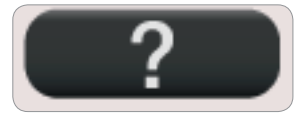
In iedere fase heb je ook bijkomende informatie (filmpjes over elke fase). Deze kan je bekijken en tonen door op ‘Bekijk instructies’ te klikken:



Als je als facilitator verschillende bestanden aan een fase toevoegt, bijvoorbeeld als bijkomende informatie of als sfeerbeeld, dan kan de gebruiker met volgende knoppen navigeren tussen deze verschillende informatie.



Er is een forumfunctie ingebouwd waardoor alle gebruikers aan elkaar een vraag kunnen stellen. Dit kan door middel van volgende knop:



Vervolgens kan de gebruiker een vraag typen:

Een andere gebruiker kan er als volgt op reageren:

Zelf kan je jouw reactie nog wijzigen of verwijderen:

Om vanuit het scherm 'presentatie' terug te keren naar instellingen, klik je op 'instellingen' linksboven:



De verdere uitleg over de nodige instellingen en handelingen in digiPLAI worden gegeven bij elke fase.

5. Voorbereiding

5.1. Aandachtspunten bij het klaarzetten van het materiaal

- Leg de spelborden per fase klaar op de materiaaltafel. Zo vermijd je misverstanden.
- Zorg dat je voldoende extra materiaal hebt (zie materiaallijst 3.2. en: Zorg zelf voor...).
- Controleer het netwerk (internetaansluiting) voor aanvang van de summit.

5.2. Aandachtspunten bij het klaarzetten van de ruimte

- Zorg voor voldoende tafels en stoelen.
- Plaats de laptop en beamer zo, dat alle deelnemers een goed zicht hebben op de projectie.
- Plaats de tafels niet te dicht bij elkaar zodat de deelnemers zich zonder problemen kunnen verplaatsen tussen en rond de tafels.

5.3 Informatie voor de begeleider of facilitator

In deze spelhandleiding worden verschillende werkvormen voorgesteld. Je bent vrij om de werkvormen te gebruiken die het meest aansluiten bij jouw begeleidershouding of die het meest geschikt zijn voor de doelgroep.

In overleg met AI-specialisten werd een structuur uitgetekend. Als facilitator ben je vrij om deze structuur naar eigen inzicht of voorkeur in te vullen.

Deze handleiding is geen statisch, maar eerder een dynamisch document dat door de facilitator best als leidraad wordt gezien.

Indien je als facilitator niet erg handig bent met informatica, laat je dan bijstaan door een digi-helper die vlot digitale foto's en filmpjes kan maken, en kan uploaden in digiPLAI.

6. Speluitleg

6.1. Verwelkoming

Het is ontzettend belangrijk om het doel en structuur van de bijeenkomst voldoende te kaderen. Dit gebeurt bij voorkeur reeds in de aanloop naar de eerste PLAI-groepsbijeenkomst. Schenk daarbij ook zeker de nodige aandacht aan het verhaal, het samen werken aan een oscarwinnende film over hun AI-proces. Zo weten de deelnemers wat hen te wachten staat en zijn ze helemaal mee met het overkoepelend filmverhaal.

Vandaag werken we rond een belangrijke vraag; iets wat ons allemaal aanbelangt. We gaan deze kernvraag samen onderzoeken, op zoek naar alle elementen die bijdragen aan het succes en het 'leven' van onze organisatie en iedereen die erbij betrokken is. Wat werkt en wat we het meest waarderen staat centraal.

We vertrekken van een stoffig oud boek vol goede herinneringen en ervaringen. Daarin staan allerlei interessante passages, foto's, anekdotes. Niet zomaar interessant maar krachtig, belangrijk, waardevol. De 'beste verhalen ooit' zullen ons prikkelen om droombeelden te krijgen van onze ideale toekomst. Vervolgens zullen we deze droombeelden uitwerken en verfilmen tot een Oscarwinnende film. Via inspirerende afspraken en haalbare plannen brengen we onze dromen dichterbij en geven ze vorm. We creëren daarbij samen scenario's, bepalen onze rekwisieten, wijzen rollen toe. Kortom, we steken de handen uit de mouwen om onze dromen te verwezenlijken en te verfilmen. Zodra we ons doel bereikt hebben vieren we feest genieten we samen van onze Oscarwinnende film!

6.2. Groepsindeling

Verdeel de deelnemers in groepen van maximum 10 tot 12 deelnemers (even aantal). Elke groep neemt plaats aan een tafel waar de tafelverantwoordelijke, bij voorkeur een lid van de stuurgroep of het ontwikkelteam, een ondersteunende en begeleidende rol inneemt.

Per groep van maximum 12 deelnemers heb je een speldoos nodig.

6.3. Spelverloop

Het spelverloop is opgebouwd volgens de klassieke AI-methode: (zie p. 4)

- Fase 0: Vraag (Affirmative Topic/Definition)
- Fase 1: Verkennen (Discovery)
- Fase 2: Verbeelden (Dream)
- Fase 3: Vormgeven (Design)
- Fase 4: Verwezenlijken (Destiny)
- Fase 5: Vieren (Drum and dance)

Een aantal fases bevatten verschillende werkvormen. Maak een selectie, rekening houdend met jouw eigen begeleidershouding en de doelgroep.

Achteraan deze handleiding vind je een aantal spelletjes en energizers (dynamics). Deze kan je gebruiken bij aanvang of doorheen heel het proces om een rustmoment in te bouwen, de energie op te wekken of even los te komen van het proces.

0. VRAAG



'het centraal thema'

APPRECIATIVE INQUIRY

HET CENTRAAL THEMA

Het uitgangspunt van een AI proces is: Hoe kunnen we een toekomst opbouwen op basis van de sterkten die er vandaag al zijn in onze organisatie?

De eerste, voorbereidende fase is de 'definitie'. Tijdens deze fase wordt het 'affirmative topic' of kernthema van het waarderend onderzoek bepaald. Dit is de focus van het onderzoek. Het is dus van belang dat het thema positief geformuleerd wordt. In plaats van te focussen op problemen, zoeken we naar iets waarrond verbinding kan ontstaan, wat leven geeft aan onze organisatie. De deelnemers onderzoeken wat zij het meest waarderen binnen de organisatie, welke elementen energie geven aan de organisatie wanneer zij het meest succesvol is, en welke factoren mogelijkheden bieden voor een nog meer succesvolle organisatie. Een goed kernthema is bevestigend geformuleerd, drukt verlangen uit, werkt verbindend, werkt enthousiasme op en weerspiegelt waar men heen wil. De woorden die gekozen worden zijn essentieel: words create worlds. Ze hebben een grote impact op wat gedeeld wordt, wat geleerd wordt, en waar de organisatie heen gaat met het onderzoek.

Het proces om één positief kernthema te selecteren speelt zich af in de schoot van een ontwikkelteam: 6 tot 10 personen, afhankelijk van de concrete context. Stel dit ontwikkelteam samen uit verschillende lagen van de organisatie en uit vertegenwoordigers van alle groepen van betrokkenen (stakeholders, zoals bijvoorbeeld klanten, leveranciers, partners,...). Het is namelijk de bedoeling om reeds bij de start van een AI-proces dialoog en ontmoeting op te starten vanuit verschillende perspectieven van de organisatie. Concreet buigen de leden van het ontwikkelteam zich over de eerste verkennende grondvragen van het waarderend onderzoeksproces:

- 1) Wat was een piekervaring of een hoogtepunt in het werk voor jou?
- 2) Zonder bescheiden te zijn, wat waardeer je het meest aan jezelf, je werk en je organisatie?
- 3) Wat zijn de kernelementen die leven geven aan je organisatie, wanneer ze op haar best is? Zonder deze zou je organisatie in elkaar vallen.
- 4) Wat zijn jouw drie wensen om nog meer leven en gezondheid te brengen in je

organisatie en haar betrokkenen?

Methodisch worden eerst één-op-één-gesprekken gevoerd. Nadien komen de gespreksduo's samen in de groep van 6-10 personen. Verhalen worden samen onderzocht op belangrijke sleutelementen, verbanden en patronen, gemeenschappelijke thema's en wensen. Dit leidt tot de keuze van één of meerdere kernthema's. We vertalen het kernthema in PLAI verder als Vraag.

Een positieve PLAI-Vraag beantwoordt aan de volgende criteria:

- ze is positief gebracht in woord én beeld,
- ze is aantrekkelijk en drukt uit waar de betrokkenen heen willen,
- het kernthema lokt oprecht nieuwsgierigheid uit om er samen meer over te leren,
- het geeft reeds de richting aan van de gewenste verandering.

In PLAI vertalen we de Vraag verder als de affiche van een film. Dit kondigt dan op een filmische, verbeeldende manier aan waar het waarderend onderzoek rond zal draaien. Het is volledig in lijn met de criteria van een positief kernthema een voorafspiegeling van de 'kaskraker' die nog moet gemaakt worden door de betrokkenen.

Enkele voorbeelden van een centrale Vraag: "Werken met goesting" (organisaties die het werk meer als plezier en minder als plicht wensen te benaderen)

"We zijn zot van elkaar" (sterke collegiale banden in een psychiatrisch ziekenhuis)

"De toekomst is zoet" (voedingsbedrijf dat veranderingsprocessen smakelijk en niet zuur wil benaderen)

"(b)leidschap" (een organisatie die leiderschap meer wil ontwikkelen als middel tot blijf, gemotiveerde medewerkers)

Zoals je merkt is een Vraag steeds positief, affirmatief geformuleerd. Grammaticaal is het eigenlijk geen vraag te noemen. Dit is eigen aan de spelregels van AI. Om er toch een vraag van te maken helpt het om er de volgende vraagzin aan vooraf te laten gaan:

"Waar willen we allen naar toe?" of

"Waar willen we meer van in de toekomst?"

Vorbereiding

Om de deelnemers te prikkelen ontwerpt (iemand van) het ontwikkelteam een visuele filmaffiche of verzamelt enkele sprekende beelden. De titel van de film met Oscarpotentieel vormt het centrale kernthema van de summit. We noemen dit dus de 'Vraag'. Het ontwikkelteam plaatst deze 'Vraag' en de daarmee verbonden (filmische) beelden online op digiPLAI. Dit gebeurt door de 'facilitator' (zie deel4: digiPLAI).



Zodra de Vraag en de afbeeldingen online staan, wordt de link van digiPLAI met werknemers, deelnemers, stakeholders ... gedeeld. Iedereen heeft de mogelijkheid om te reageren op de Vraag om eerste gevoelens te delen. Ze worden hierbij gestuurd door enkele vragen. Het is zeker niet de bedoeling om een forum op te starten. Er ontstaat een **woordwolk** waarbij de eerste reacties verzameld en visueel voorgesteld worden. Medewerkers met de rol van facilitator beheren de woordwolk.

Digitale instellingen in de fase 'Vraag'

De facilitator kan bij iedere fase een introductiebestand en extra bestanden uploaden die zowel voor de gebruikers als door de tafelverantwoordelijken zichtbaar zijn. Dat kan een foto, een filmpje, geluid, een bestand of tekst zijn dat verbonden is met de thema's en het verloop van het AI-proces. Deze media kan je via volgend icoon toevoegen:



Vervolgens kom je in het volgende pop-up venster terecht:

Toevoegen

Bestand uploaden

Titel bestand:

Omschrijving bestand:

Formaat:

- Video
- Afbeelding
- Embedded Youtube
- Audio
- Powerpoint / Word / PDF
- Tekst

Media URL:

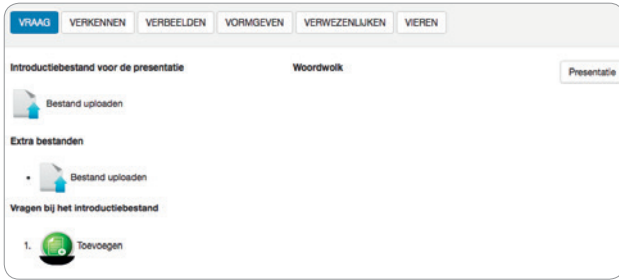
Bestand uploaden:
 geen bestand geselecteerd

Voor ieder soort bestand moet je een titel en een omschrijving ingeven. Nadien kies je het relevante formaat. Wanneer je vb een foto wil projecteren die online staat, klik je op 'Afbeelding' en typ je vervolgens in de balk 'Media URL:' de exacte url. Via de knop 'Kies bestand' voeg je bestanden toe vanop je eigen computer (een PC, een smartphone, een tablet ...).

Om een Youtube-filmpje toe te voegen volstaat het om in het vakje 'Media URL' de Youtube-code in te geven, bijvoorbeeld 4BRM6bMoMPE en niet <https://www.youtube.com/watch?v=4BRM6bMoMPE&feature=youtu.be> . Vervolgens klik je 'Embedded Youtube' aan.



Eigen filmpjes geef je best niet rechtstreeks in wegens te groot, je kan ze beter op Youtube plaatsen en dan de link ingeven. Tot slot klik je op het groene icoon met vinkje en je afbeelding wordt toegevoegd.



Het gekozen bestand verschijnt nu in je overzicht. Je kan het bestand bekijken via het vergrootglas. Je kan ook het bestand vervangen door een ander via het potloodicoon en elk toegevoegd bestand is verwijderbaar zoals voorheen met het rode icoon met kruis.

Je kan in de fase 'Vraag' vragen toevoegen die verbonden zijn met het centrale thema van het AI-proces. Klik op het volgende icoon om een vraag toe te voegen.



Volgende pop up verschijnt, je kan nu een vraag ingeven:

Toevoegen

Stel dat je ook zelf mag doen wat je het liefste doet in je werk. Welke effecten heeft dat voor je werkgoesting? En voor de kwaliteit van je werk??

Na het bevestigen van je vraag via de groene knop, komt deze in het overzicht en hierna kan je een volgende vraag toevoegen:

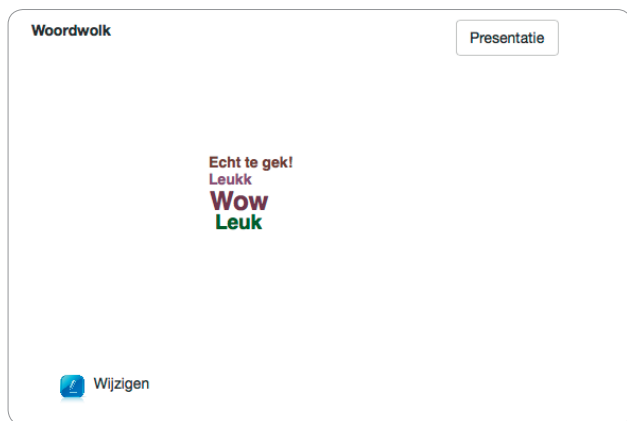


In het overzicht van je vragen kan je door op de pijltjes te klikken de volgorde van de vragen veranderen. Vragen aanpassen kan je met het potlood en verwijderen met het kruisje.



De vragen worden zichtbaar voor alle gebruikers. Tafelverantwoordelijken voeren via een invoervak woorden in die de gevoelens, bedenkingen, bemerkingen van de tafelenoten beschrijven. Deze woorden zullen vervolgens verschijnen in een woordwolk. Als facilitator kan je eventueel ongewenste posts verwijderen (opmerking: doe dit vanuit de principes van het Waarderend Onderzoek uiteraard niet lichtzinnig; elke reactie van mensen is te waarderen, ook al is dit soms ongepast. Ga via dialoog vooral op zoek naar de betekenis van een bepaalde reactie).

Je kan woorden en meldingen voor de woordwolk met dezelfde of gelijkaardige betekenis categoriseren onder één noemer:



De nieuwe woordwolk zal nu het woord 'Leukk' niet meer tonen maar het woord 'Leuk' verschijnt wel groter. Hoe meer hetzelfde woord wordt ingegeven, hoe groter dit woord op het scherm verschijnt.



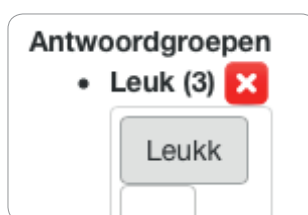
In dit voorbeeld zie je dat er bijvoorbeeld Leuk en Leukk staat geschreven. Het betekent hetzelfde maar weegt niet hetzelfde door in grootte van de weergave. Klik op wijzigen om de woordwolk te modereren.



Ik kies ervoor om 'Leuk' en 'Leukk' in een antwoordgroep te plaatsen. Ik klik op het groene icoon met plus-teken en geef de naam 'Leuk' aan de antwoordgroep.



Het systeem herkent al dat het woord 'Leuk' tweemaal werd ingegeven. Je kan nu eenvoudig het antwoord 'Leukk' naar de antwoordgroep 'Leuk' slepen. Vervolgens krijg je een nieuwe weging van drie keer het antwoord 'Leuk'.



Nog een voorbeeld van een woordwolk op het PLAI-scherm:

The screenshot shows the PLAI interface. At the top, there is a navigation bar with icons for 'PLAI', a book, sunglasses, a ticket, a megaphone, a mask, and a person. Below the navigation bar, there are three links: 'TERUG', 'PROFIEL', and 'UITLOGGEN'. The main content area is titled 'VRAAG' and contains a 'BEKIJK INSTRUCTIES' button. Below the title, there are 'HULPVRAGEN' (Help Questions) and 'TREFWOORDEN' (Keywords). The word cloud contains the following words: supervrouw, mijn ding doen, toffe collega's, flexibel, humor, talent, waardering, taken die ik graag doe, mijn eigen werkplek, autonoom, van betekenis zijn, and superman. There are also three control buttons on the right: a red stop button, a left arrow button, and a question mark button.

PLAI

TERUG
PROFIEL
UITLOGGEN

VRAAG

BEKIJK INSTRUCTIES

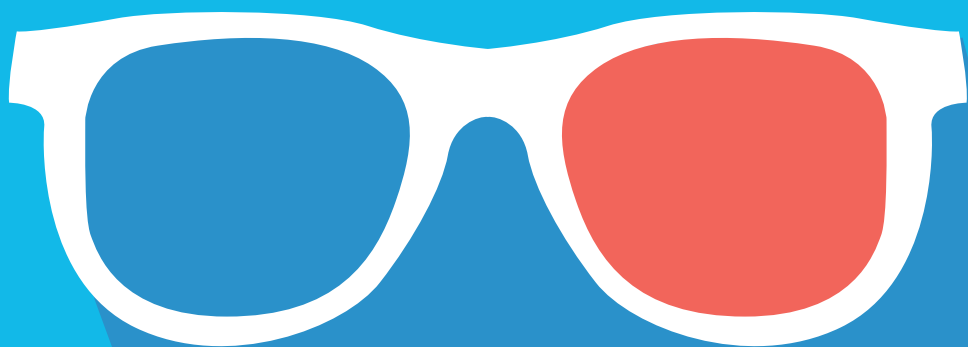
HULPVRAGEN

- Stel dat al onze medewerkers de kans krijgen om te doen wat ze graag en goed doen, om hun talenten in te zetten. Zouden we dan geen superbedrijf zijn?
- Stel dat je ook zelf mag doen wat je het liefste doet in je werk. Welke effecten heeft dat voor je werkgoesting? En voor de kwaliteit van je werk??
- Stel dat je ook zelf mag doen wat je het liefste doet in je werk. Welke effecten heeft dat voor je werkgoesting? En voor de kwaliteit van je werk??

TREFWOORDEN

supervrouw
mijn ding doen
toffe collega's
flexibel
humor
talent
waardering
taken die ik graag doe
mijn eigen werkplek
autonoom
van betekenis zijn
superman

1. VERKENNEN



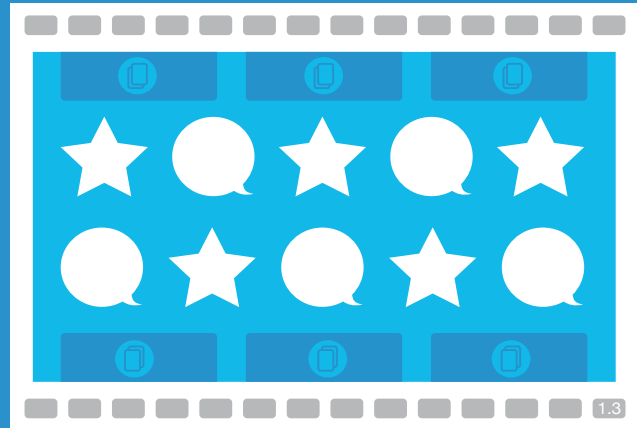
*‘verzamelen van
positieve werkervaringen’*

APPRECIATIVE INQUIRY

ONTDEKKEN VAN HET BESTE OOI

Tijdens de verkennende fase delen de deelnemers hun beste en meest waardevolle verhalen over de Vraag (het positieve kernthema van fase 0). De organisatieprocessen die goed werken worden blootgelegd, en de beste ervaringen rond de centrale Vraag worden gedeeld. In deze fase wordt gewaardeerd wat goed loopt of liep in het verleden. Dit gebeurt via het vertellen en onderzoeken van verhalen, het delen van ervaringen en goede praktijken. Op die manier worden de bouwstenen of het DNA voor succes naar boven gehaald. Dit creëert bovendien een gedeeld begrip van de mogelijkheden van de organisatie en versterkt het zelfvertrouwen. Vertellen en verbinden staan in deze fase centraal.

De PLAI-tool die we daarbij inzetten is het verhalenbord. Het verhalenbord is een flexibel spelbord, opgebouwd uit fotoframes, tekstballonnen en een centrale kernruimte. Het verhalenbord wordt door de deelnemers ingevuld met behulp van foto's, tekeningen, woorden, en andere vormen die helpen om verhalen over het beste ooit te delen met elkaar.



Het is het belangrijk om in eerste instantie te vragen naar **verhalen** en niet naar **meningen**. **Vragen naar succesvolle verhalen** draagt bij tot het herbeleven van de ervaringen (vanuit 'de buik') en de bijhorende positieve effecten. Het is aanstekelijk en werkt verbindend tussen verteller en luisteraar(s). Een mening vragen daarentegen activeert het argumenteren en lokt discussie uit. Dit zorgt voor meer afstand. En dat willen we niet.

Materiaal (per tafel)

- 2 verhalenborden
- 1 kaartenset met 40 afbeeldingen
- 6 interviewborden (1 per duo)
- fototoestel of smartphone
- schrijfgierief: stiften of balpennen

Vorbereiding

- Open digiPLAI: toon de centrale Vraag, de bijhorende inleidende tekst en beelden (filmposter), eventueel ook de woordwolk.
- Leg op elke tafel:
 - o 2 verhalenborden
 - o 1 set afbeeldingen
 - o 5 - 6 interviewborden (1 per duo)
 - o voldoende schrijfgierief
- Het verhalenbord komt centraal op de tafel te liggen.
- De afbeeldingen leg je open op de tafel.
- De interviewborden leg je naast het verhalenbord. De deelnemers gebruiken dit tijdens het interview omtrent hun verhalen en ervaringen.

Elke fase wordt (verbaal) uitgelegd door de begeleider. Die kan op elk moment terugvallen op de informatie uit digiPLAI. Bovendien wordt de mondelinge toelichting visueel ondersteund door een geanimeerd filmpje. Deze animatie kan steeds opnieuw bekeken worden via digiPLAI. Je klikt daarbij op 'bekijk instructies', rechtsboven:



Omschrijving

De deelnemers vinden een oud, stoffig boek over de geschiedenis van hun organisatie. Daarin ontdekken ze verhalen en anekdotes uit hun verleden. Ze vertellen elkaar de beste verhalen en de meest positieve ervaringen van vroeger en nu met betrekking tot de centrale Vraag/het kernthema. Later zullen deze verhalen de inspiratiebron zijn voor het maken van een Oscarwinnende kaskraker. Als het ware de verfilming van de meest wenselijke toekomst.

Concreet kiezen de deelnemers een afbeelding, ze vormen duo's en vertellen elkaar hun positieve

(werk)ervaringen aan de hand van deze gekozen afbeelding. Nadien delen ze deze ervaringen met de ganse groep en gaan ze samen op zoek naar de onderliggende succesfactoren. Er wordt gezocht naar de (gemeenschappelijke) elementen die aan de basis liggen van het succes van, de kracht van, hetgeen 'leven' brengt, rond het centrale thema. Deze waarderende verkenning vormt meteen ook de basis voor de volgende fases.

Spelverloop

Kennismakingsronde

Gebruik deze inleidende werkvorm bij groepen waar de deelnemers elkaar niet of minder goed kennen. Maar ook wanneer deelnemers elkaar wel redelijk goed kennen, kan een kennismaking op de voorgestelde wijze verrassende nieuw aspecten van elkaar boven brengen. In elk geval breekt deze werkvorm het ijs en zet het ook onmiddellijk de toon voor het soort vragen die gesteld worden en de uitnodiging tot het vertellen van verhalen en het werken met beelden.

1. De deelnemers zoeken een afbeelding die ze kunnen gebruiken om zich voor te stellen aan de anderen.
2. De deelnemers vormen duo's en stellen zich voor aan de hand van de gekozen afbeelding. Vragen die bij deze kennismakingsfoto horen zijn:
 - Wat maakt dat je deze foto gekozen hebt?
 - Wat vertelt dit over jou?
 - Wat vind je belangrijk in je leven? In je werk?
 - Wat waardeer je aan jezelf?
 - Wat is je grootste troef?
 - Over welke eigenschappen van jou zegt deze afbeelding iets? Wat zegt dit over jouw sterke kanten?
 - Welke verhalen komen spontaan bij jou op bij het zien van deze foto?
3. Na het duogesprek verzamelen de deelnemers rond de tafel. Elke deelnemer stelt zijn partner voor aan de hand van de gekozen afbeelding. De voorstellingstijd per deelnemers wordt beperkt in tijd tot ongeveer 1-2 minuten. Vraag hen om enkel de kern te delen met de volledige groep.
4. Zodra iedereen voorgesteld werd, plaatsen de deelnemers de afbeeldingen terug op de centrale tafel.



Verhalen delen

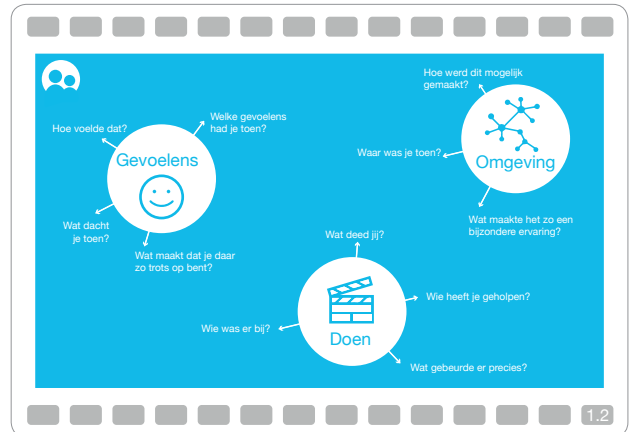
De verkennende vraag wordt geïntroduceerd via projectie van digiPLAI. Een goede verkennende vraag nodigt uit om verhalen te vertellen over de beste ervaringen rond de centrale Vraag/het kernthema. Verhalen die bovendien veel positieve gevoelens opwekken, zoals voldoening, fierheid, dankbaarheid, geluk ... Omdat ze belangrijk en waardevol zijn en elementen zichtbaar maken die bijdragen aan het succes van iets. Een verkennende vraag start altijd met de woorden: "Kan je me een verhaal vertellen over [de centrale Vraag/het positieve kernthema]".



1. De deelnemers zoeken een afbeelding die hun verhaal of ervaring het best weergeeft. De facilitator geeft de volgende instructie: "Er liggen hier verschillende foto's die kunnen helpen om verhalen te vertellen en te tonen aan elkaar. We starten eerst met een gesprek per twee. Je zoekt iemand die jij graag wil uitnodigen om een belangrijk verhaal te vertellen over de centrale Vraag/het positieve kernthema. Ga dus op zoek naar een persoonlijk verhaal als antwoord op de verkenningsvraag. Zoek ook een foto die bij het verhaal past... Draai nadien de rollen om. Straks heb je dus elk een verhaal en elk een afbeelding."
2. De deelnemers maken dus gespreksduo's. Indien er een oneven aantal deelnemers is, vorm je een groepje van 3.
3. De deelnemers krijgen per duo een interviewbord dat hen ondersteunt bij het vertellen van hun verhaal. Blijf benadrukken dat het de bedoeling is om verhalen die energie geven en gelinkt zijn aan het kernthema, uit de eigen ervaring op te halen en aan elkaar te vertellen.

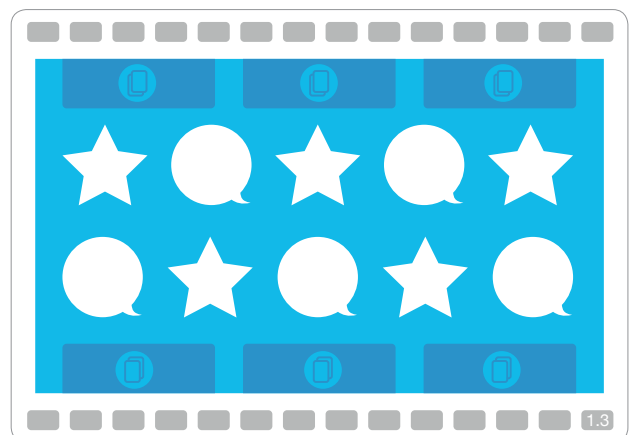
4. Ze delen hun verhaal, gebruik makend van de gekozen afbeelding. De interviewer stelt de nodige vragen om een volledig beeld te krijgen van de ervaring.

Geef hen mee dat ze hun verhaal zo moeten vertellen dat de interviewer het gevoel heeft dat hij er bij was. Geef de deelnemers 10-15 minuten om hun verhaal met elkaar te delen. In totaal neemt deze stap ongeveer 20-30 minuten in beslag. Indien je merkt dat de deelnemers minder tijd nodig hebben, rond je sneller af. Dit voel je aan als facilitator of tafelverantwoordelijke.



Het Interviewbord is opgebouwd rond 3 aspecten van een verhaal: het affectieve (gevoelens), het gedrag (doen) en de context (omgeving). Per aspect worden er telkens een aantal richtvragen geformuleerd.

5. Wanneer alle deelnemers een één-op-één-babbel hebben gehad, verzamelt de facilitator hen rond het verhalenbord. Centraal ligt het 'verhalenbord' waar de deelnemers op de voorziene plaatsen hun afbeeldingen plaatsen. Daarna worden om de beurt de foto's in de buitenste cirkel van het verhalenbord gelegd.



6. De verteller, ondersteund door zijn interviewpartner, situeert zijn keuze voor een bepaalde foto. De facilitator/tafelverantwoordelijke stimuleert de anderen om vragen te stellen over de keuze van de foto. Je kan het volgende type vragen stellen om de deelnemers rond te tafel te stimuleren:
 - a. Wat wil je nog meer weten over deze foto en dit verhaal?
 - b. Wat is nog niet zo duidelijk?
 - c. Wat maakt jou nieuwsgierig?
 - d. ...

7. Na elk verhaal hebben de deelnemers de mogelijkheid om te reageren:
 - o Een reactie, vraag of bemerking noteren in de tekstballonnen.
 - o Waardering uitdrukken; hiervoor gebruiken ze de sterren op het verhalenbord.
 - o Verbindingen maken tussen verschillende verhalen. De deelnemers zijn vrij om pijlen te trekken, woorden te noteren, tekeningen te maken op het verhalenbord.

8. Zodra alle verhalen verteld werden, stelt de facilitator of (als er verschillende groepen zijn) de tafelverantwoordelijke vragen om samenhang (verbinding) te zoeken tussen de verhalen. “Je hebt nu elkaars verhalen beluisterd en bevroegd. Wat zijn volgens jullie de belangrijkste elementen, bouwstenen die bijdragen aan het succes van deze verhalen? Wat zijn met andere woorden de succes ingrediënten? Gebruik woorden en beelden (tekeningen, foto's ...) om deze elementen te verduidelijken. Wat zetten we verder in de tekstballonnen en de puzzelstukjes op dit bord?” Verdere vragen die kunnen gesteld worden zijn:
 - o Wat leren we uit deze verhalen?
 - o Wanneer is deze organisatie op zijn best rond het centrale thema/de Vraag?
 - o Waar raken de verhalen ze elkaar?
 - o Uit welke beelden komt de essentie naar voor?

9. Nadien selecteren de deelnemers een afbeelding die de samenhang en de kracht van de verhalen het best weergeeft. Ze mogen meerdere afbeeldingen uitkiezen die op het verhalenbord liggen of ze zoeken een nieuwe afbeelding die de verbinding en de kracht van de verhalen het best bundelt. Deze plaatsen ze op het verhalenbord. Ook nu zijn ze vrij om extra aantekeningen te maken. De volgende instructie kan gebruikt worden: “kies nu (als groep) een foto, een tekening, een woord, iets anders dat het belangrijkste is wat jullie ontdekten. Welke belangrijke boodschap willen jullie hiermee aan de anderen vertellen en tonen? Dit maakt de kern uit van jullie verhalenbord. We zullen dit straks ook vastleggen op foto en/of op film zodat we het kunnen bijhouden en herbeleven.



De facilitator of de tafelverantwoordelijke zorgt ervoor dat er minstens één foto wordt genomen van het definitieve verhalenbord. Wanneer er verschillende subgroepen zijn, toont elke groep de kern van zijn verhalenbord via een visueel ondersteunde presentatievorm. Dit kan een filmpje zijn, een toneelstukje ...

De tafelverantwoordelijke of een aangeduid persoon filmt deze presentatie. Deze wordt opgeladen in de PLAI-applicatie onder fase 1, verhalenbord.



Digitale instellingen in de fase 'Verkennen'

Net zoals in de fase 'Vraag' kan je één of meerdere bestanden uploaden, die gebruikers en tafelverantwoordelijken zien. Het gaat dan om specifieke waarderende onderzoeksvragen en bijhorende beelden.

The screenshot shows a web interface titled 'VERKENNEN' with a 'BEKIJK INSTRUCTIES' link. The main section is 'VOEG MEDIA TOE AAN HET MOODBOARD'. It includes a text input for 'Titel moodboard:' with the value 'Logo'. Below this is a grid with a red 'UC' logo and a green plus sign. A 'Default' button with a red 'x' is also present. The 'OMSCHRIJVING' section has a text area with the placeholder 'Even proberen'. The 'KEYWORDS' section shows 'Rood' and 'Illusionair' with red 'x' buttons and a green plus button. The 'GEMAAKT DOOR' section lists 'Deel Nemer' with a red 'x' and 'Hand Leiding', 'Deel Nemer', and 'Deeln Emer' with a green plus button. At the bottom are 'Opslaan', 'Verwijder', and 'Terug' buttons.

De tafelverantwoordelijke zal samen met de deelnemers (gebruikers) aan zijn tafel een verhalenbord samenstellen. Hij kan een foto van dit verhalenbord en de media die hierbij horen opladen. De werkwijze hiervoor is dezelfde als beschreven in de vraagfase. De betrokkenen geven daarbij een titel aan hun verhalenbord, een omschrijving en ook enkele sleutelwoorden (keywords). Ze kunnen ook aangeven welke gebruikers er aan de tafel zaten op het moment van het invullen van het verhalenbord.

2. VERBEELDEN



'dromen van de toekomst'

APPRECIATIVE INQUIRY

DROMEN HOE HET ZOU KUNNEN ZIJN

Stilstaan bij en waarderen van sterkten en successen leidt tot nadenken over de toekomst. Hoe kunnen deze successen uitgebouwd worden en wat kan allemaal bereikt worden? In deze fase gaan deelnemers verbeelden wat mogelijk is in de toekomst en een gewenste toekomst uittekenen. Deze gedeelde toekomst-droom versterkt de positieve kern en overstijgt de huidige situatie door een betere toekomst te visualiseren. Deze droomfase is er dus op gericht het potentieel van de organisatie uit te breiden. Toch is dit toekomstbeeld ook gegrond in de geschiedenis van de organisatie. Het is immers gebaseerd op verhalen en uitzonderlijke momenten uit het positieve verleden van de organisatie. In deze fase staan verbeelden en visualiseren centraal.

In deze fase dromen de deelnemers dus van hun toekomst. Het is belangrijk dat alle deelnemers de kans krijgen om hun droom uit te drukken op de manier van hun keuze. Er zijn namelijk tal van uitdrukkingvormen. Deelnemers moeten zich vrij voelen om te tekenen, te schrijven, te acteren, te filmen, te knutselen,... en daarbij de eigen kwaliteiten en talenten in te zetten.

De uitnodiging om de toekomst te dromen wordt op zich op een verbeeldende manier geïntroduceerd. We formuleren eerst een droomvraag die het best aansluit bij de metafoor van PLAI. Daarna formuleren we enkele andere mogelijkheden. Het is in elk geval belangrijk om bij het dromen verbinding te houden met het centrale thema/de Vraag.

- *Het is nu x tijd later. Het is een grootse dag want vandaag heeft de première plaats van onze film. Het wordt vast een kaskraker want de opkomst is enorm. Alles en iedereen zindert van enthousiasme en nieuwsgierigheid. In onze film zal te zien zijn hoe we er als organisatie op een heldhaftige, fantastische, tot de verbeelding sprekende wijze in geslaagd zijn om te bekomen wat we wensten rond onze centrale Vraag. De film brengt onze hoop in beeld, toont wie we zijn en wat we doen, welke successen scenario's wij in uitvoering brengen en welke rollen we met glans opnemen. Er is spanning, humor, feel good.... Stel dat je na de voorstelling op de rode loper geïnterviewd wordt. Wat heb je dan allemaal te vertellen over jullie film?*

En een paar alternatieve uitnodigingen:

- *Het is drie jaar later en je ontwaakt plots uit een lange slaap. Je doet je ogen open en je bent tenmidden van jouw organisatie zoals je ze altijd al gedroomd en gewenst hebt rond onze centrale Vraag. Hoe ziet dit er dan uit? Wat gebeurt er en wie is er allemaal bij? Wat is er allemaal anders? Wat is er versterkt? Wat zijn de meest aantrekkelijke, wenselijke dingen die daar dan allemaal aanwezig zijn/mogelijk zijn? Hoe maken jullie nu positief het verschil?*
- *Stel je voor dat je in de toekomst met jouw organisatie in de prijzen valt als beste in jouw sector rond onze centrale Vraag. Wat voor fantastische dingen zijn er dan allemaal te vertellen? Wat is er dan in de toekomst aanwezig wat ons onderscheidt op de meest positieve manier?*
- *Ik neem je in een flits mee in mijn teletijdmachine. Meer bepaald naar het moment x in de toekomst. Van zodra we uitstappen merken we onmiddellijk grootse en belangrijke veranderingen in de wereld rondom ons. Vertel eens....*

In deze fase gaan de deelnemers eerst in duo dromen om nadien in groep op zoek te gaan naar de kern van hun gezamenlijke dromen.

In deze fase gaan de deelnemers eerst in duo dromen om nadien in groep op zoek te gaan naar de kern van hun gezamenlijke dromen.

Materiaal (per tafel)

- 1 fasebord 'verbeelden'
- 1 droombord per duo
- 1 droomanalysebord (1 & 2) per tafel
- 1 kernbord per tafel
- 1 showtime-bord per tafel
- materiaal om dromen uit te werken:
 - o papier: kies voor A3-formaat
 - o kleurpotloden en -stiften
 - o verf en penselen, eventueel doeken
 - o fototoestel
 - o muziekinstrumenten
 - o laptop, pc of tablet met internettoegang
 - o legoblokken, Playmobil, jengablokken ...
 - o verkleedkledij, attributen
 - o ...

Voorbereiding

- Leg de verschillende spelborden klaar op de tafel.
- Leg de spelborden, die later in deze fase aan bod komen, met de blanco zijde omhoog. Dit zorgt voor minder afleiding en vragen.
- Zorg dat je voldoende materiaal hebt om de dromen uit te werken: zie materiaal.
- Geef elke deelnemer 1 pion bij de start van de 'droomanalyse'.

Omschrijving

Het dromen en verbeelden van de meest gewenste toekomst staat centraal. De deelnemers verbeelden hoe de toekomst er kan uitzien rond het centrale thema/de Vraag. Dit gebeurt met input van de kernelementen die tijdens de verkenningsfase naar boven kwamen. In het droombeeld tonen de deelnemers hoe deze elementen nog sterker aanwezig zijn, wat er bij gekomen is en wat anders zal zijn in een soort 'ideaal toekomstscenario'.

De deelnemers vormen aanvankelijk duo's om een eerste voorstelling te maken van de toekomst. De uitdrukkingsvormen zijn divers (schilderen, tekenen, schrijven, uitbeelden ...). Op die manier krijgen persoonlijke voorkeuren en talenten veel ruimte. De dromen van elke groep worden voorgesteld. Dit gebeurt op de wijze (creatieve vorm) die de

deelnemers zelf kiezen. Het aan elkaar voorstellen van de meest gewenste toekomst is een belangrijk moment. Deelnemers tonen hun diepste wensen en hoop. Bouw daarom voldoende tijd in.

Iedereen krijgt de kans om bedenkingen, opmerkingen, aanvullingen, waardering ... te uiten op een gestructureerde en positieve manier om uiteindelijk te komen tot enkele kernelementen die alle dromen verbinden.

Spelverloop

Mijn droom

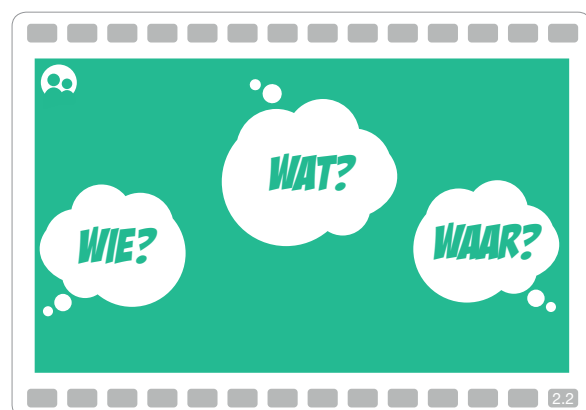
1. De deelnemers werken in duo hun droom uit. De sleutelementen (kracht en verbinding) die ontdekt werden tijdens de verkenningsfasen worden als basis gebruikt en verder uitvergroot in termen van ideale toekomst. De deelnemers geven hun droom vorm op een manier naar keuze:

- tekening
- sketch
- schilderij
- video
- dans
- muziek
- internet
- bouwwerk
- foto
- eigen invulling

De 'vorm' kan ook een manier zijn om de duo's te vormen. Laat de deelnemers een pion plaatsen op de vorm van hun keuze. Deelnemers die dezelfde vorm verkiezen, vormen een duo of groepje.

2. Zodra de duo's gevormd zijn, nemen ze het 'wie wat waar' -bord erbij. Dit helpt om de droom vorm te geven en de verschillende aspecten te benaderen: wie, wat en waar. Op die manier komen de deelnemers tot een volledig droombeeld.

Wie-vragen:



- Wie is er allemaal aanwezig in je droom?
- Wat is ieders rol?
- Wie is er bijgekomen?
- Wie maakt nu het verschil?

Wat-vragen:

- Wat gebeurt er dan precies? Beschrijf dit zo gedetailleerd mogelijk.
- Wat is er allemaal aanwezig?
- Wat speelt er zich allemaal af?
- Wat is er dan versterkt/veranderd/bijgekomen in dit toekomstbeeld?

Waar-vragen?

- Waar gebeurt dit alles?
- Waar zie je het grootste verschil met vroeger en nu?
- In welke delen/ruimtes van onze organisaties gebeurt het allemaal?

3. Geef de deelnemers voldoende tijd om hun dromen met elkaar te delen en hier een beeld bij te vormen. Elke deelnemer heeft de mogelijkheid om zijn persoonlijke droom samen met zijn partner uit te werken of hun dromen te combineren en deze vorm te geven. Beperk de deelnemers niet om slechts één vorm te gebruiken, combineren is zeker toegestaan.

Extra werkvormen

Dromen is niet voor iedereen even evident. Daarom stellen we een aantal eenvoudige werkvormen voor die de deelnemers 'begeleiden' tijdens de droomfase. Het dromen wordt opgedeeld in kleinere stappen. Dit helpt de deelnemers om uiteindelijk te komen tot een toekomstig droombeeld.

Deze werkvormen zijn heel geschikt om met meerdere deelnemers gelijktijdig te gebruiken.

Op die manier helpen en inspireren ze elkaar.

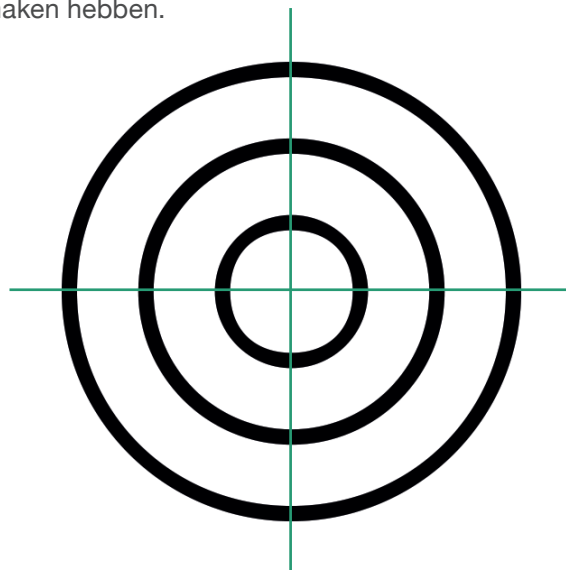
Deze werkvormen hebben ook als voordeel dat er meerdere invullingen mogelijk zijn.

1. ROOS

De deelnemers werken van binnen naar buiten om zo stapsgewijs breder te dromen:

- Bij de eerste (middelste) cirkel dromen ze over een nabije toekomst: hoe zie jij het binnen 3 maanden?
- De tweede cirkel gaat al iets verder in de toekomst: hoe zie jij het volgend jaar?
- De derde (buitenste) cirkel staat voor de droom in de verre toekomst: hoe zie jij het binnen 5 jaar?

De cirkels worden opgedeeld in kleinere vakken. Deze geven je de kans om de deelnemers vanuit verschillende standpunten of onderdelen te laten dromen. Vul de vakken in met personages of elementen die met de topic, het bedrijf, de vraag te maken hebben.

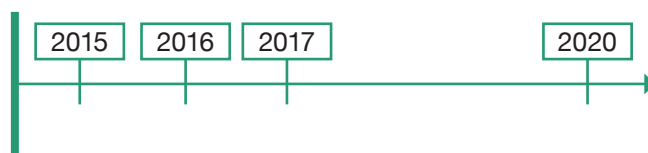


Voorbeelden:

- bekijk het eens als: arbeider, directeur, toeleverancier, buurtbewoner...
- droom eens over: leiderschap, communicatie, transport, samenwerking ...
- ...

Het afbakenen van de droom helpt sommige deelnemers om tot ideeën te komen. Je werkt steeds van binnen naar buiten. Ofwel leg je de deelnemers een 'vak' op, ofwel laat je hen de keuze. Het is mogelijk om binnen de cirkel door te schuiven of binnen een 'vak'.

2. AS



De deelnemers noteren ideeën op post-its: 1 idee per post-it. Ze plaatsen deze op de as. Hoe dichterbij de horizontale as, hoe meer realiseerbaar ze zijn.

Ze plaatsen de dromen dus volgens termijn en uitvoerbaarheid. Nadien bekijken ze samen de plaatsing. Deelnemers worden geprikkeld door andere dromen en zo ontstaan nieuwe ideeën.

3. PLATTEGROND

Plattegrond van het bedrijf, de omgeving ...

De deelnemers vinden inspiratie door de visuele weergave van hun (ruime) werkomgeving. Als opwarmingsoefening kan je steeds vragen om een pion te plaatsen op de locatie waar zij te werk gesteld zijn of hoe zij zich zien binnen de werking.



Voorbeeld: voetbalveld

Ik zet mijn pion centraal op het veld omdat ik mensen verbind.

Ik sta op de parking omdat ik graag alles in goede banen leid.

Een visuele plattegrond heeft als voordeel dat de deelnemers een volledig zicht op het bedrijf, de organisatie hebben. Op die manier kunnen ze ook eens vanuit een ander standpunt dromen.

Ze plaatsen een pion op een locatie naar keuze en slaan aan het dromen. Ze noteren of visualiseren hun droom en laten deze achter bij de locatie. Het is mogelijk om nadien een nieuwe locatie te kiezen en hierover te dromen. Dromen van andere deelnemers kunnen een bron van inspiratie vormen.

4. KAARTENHUIS

De deelnemers vormen een kaartenhuis met dromen en ideeën. Op de onderste rij komen de realiseerbare, helemaal bovenaan de wildste dromen. Ze mogen pas aan een volgende verdieping beginnen als ze voldoende dromen voorgesteld hebben.

Je bepaalt zelf de opbouw van het kaartenhuisje afhankelijk van de beschikbare tijd.

Voorbeeld:

- de eerste verdieping telt 3 dromen
- de tweede verdieping telt 2 dromen
- de derde verdieping telt 1 droom

Extra:

Deze werkvorm leent zich tot gebruik bij competitieve groepen. Het doel is dan om een zo hoog mogelijk kaartenhuisje te bouwen binnen de vooropgestelde tijd.

5. BOGGLE

Gedurende enkele minuten noteren de deelnemers noteren individueel hun dromen gebaseerd op de kernelementen uit de Verkenningfase en op de kernvraag.

Nadien overloop je met de volledige groep de dromen. Dromen die gedeeld worden door verschillende deelnemers worden op een apart blad genoteerd. Deelnemers met dezelfde droom vormen een groep om de droom verder uit te werken, al dan niet in combinatie met een andere werkvorm.

6. FLASHFORWARD

Kijk samen naar de toekomst als in een flashforward. Vertrek vanuit de kernvraag en de verkenningfase en kijk naar de toekomst binnen 1 jaar, 3 jaar, 5 jaar, 10 jaar.

Wat als? (vul dit aan in overleg met de leden van het ontwikkelteam).

- nieuwe technieken?
- ander werksysteem?
- minder werknemers?
- meer werknemers?
- grotere betrokkenheid van de buurt?
- automatisatie?
- ...

Deze 'vragen' helpen de deelnemers om de mogelijkheden te bekijken en leveren input voor het uitwerken van hun dromen.

Onze droom

Plaats ter voorbereiding de 'droomanalyseborden' centraal op tafel. Het is belangrijk dat elke deelnemer een goed overzicht heeft. Geef elke deelnemer een pion waarmee hij kan reageren op de droomanalyseborden.

Pas als alle dromen verteld en geanalyseerd werden, leg je het fasebord 'Verbeelden' op tafel.

De deelnemers verzamelen rond de tafel om hun dromen te delen en samen te brengen. Het doel is om met de hele groep 1 of enkele gemeenschappelijke dromen uit te werken. Hiervoor kunnen ze de bestaande dromen als basis gebruiken en ze aanpassen, vervolledigen, verbinden. Zo bekomen ze dus 1 of enkele 'creaties'.

Hoe komen tot de gemeenschappelijke droom of dromen?

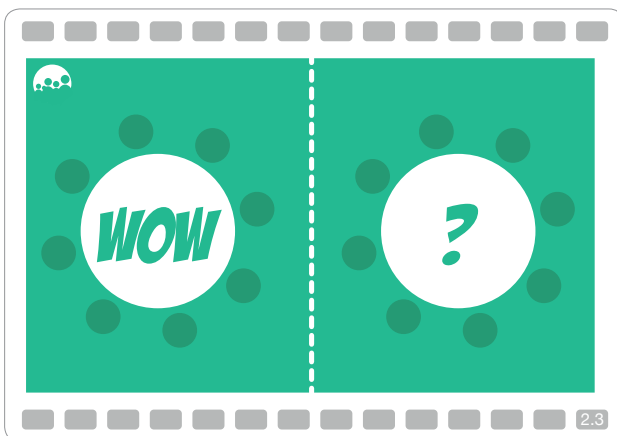
De voorstelling van de droom gebeurt aan de hand van de creatie(s). Indien de tijd beperkt is, focus dan vooral op de kern.

De deelnemers stellen om beurt hun droom voor aan de hand van hun creatie. Na de voorstelling krijgen de overige deelnemers de kans te reageren. Ze doen dit door hun pion op één van de droomanalyseborden te plaatsen.

Deze borden bieden 4 reactiemogelijkheden:

- **WOW:** hiermee geven ze aan de voorgestelde droom te steunen, te waarderen, te bewonderen. Deze droom roept een wow-effect op.

Standaardvraag: Wat vind je bijzonder aantrekkelijk, zelfs inspirerend aan deze droom. Met andere woorden 'WOW'!

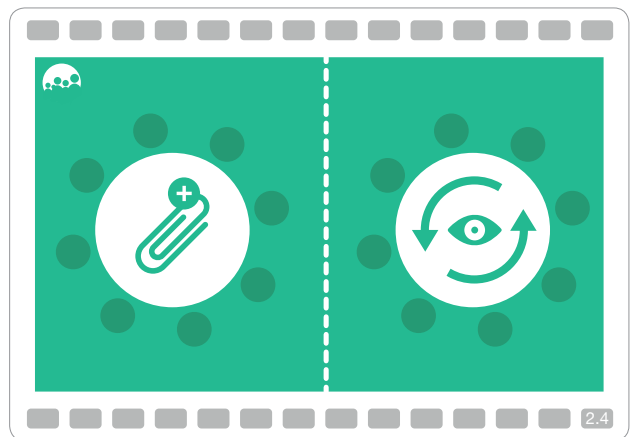


- **Vraagteken:** deelnemers die nog vragen hebben, plaatsen hun pion bij dit vak. Ze krijgen de kans om extra vragen te stellen ter verduidelijking.

Standaardvraag: Wat is nog niet duidelijk en welke vraag wil je nog stellen?

- **Paperclip:** door hier een pion te plaatsen, geven de deelnemers aan dat ze nog iets willen toevoegen: extra ideeetjes, mogelijkheden ...

Standaardvraag: Wat kan je nog toevoegen aan deze droom zodat die nog sterker, interessanter, meer inspirerend wordt?



- **Het oog met de pijlen:** staat voor 'ik zie het anders'. Deelnemers die het niet helemaal eens zijn met de droom, verwoorden hun bedenkingen, opmerkingen ... op een constructieve manier.

Standaardvraag: Wat zie je toch anders? Vertel gerust wat je mist en probeer vooral ook aan te geven wat je dan wel wil zien in die droom.

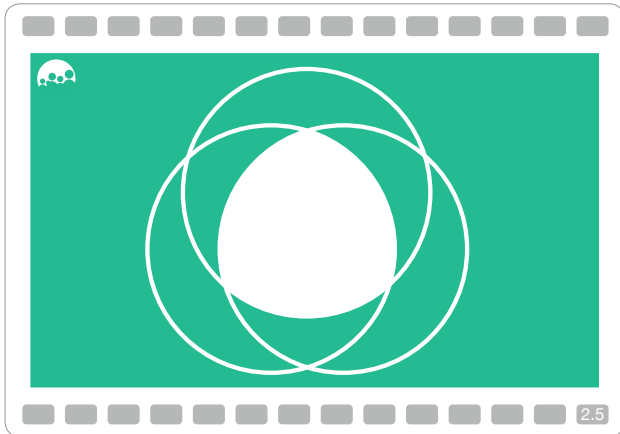
Laat alle deelnemers aan het woord. Vraag telkens naar toelichting bij de plaatsing van een pion. Verplicht zeker niemand om te reageren. Wees vooral uitnodigend.

Zodra alle deelnemers hun reactie, vragen, opmerkingen uitgesproken hebben, gaat de beurt naar het volgende duo. Herhaal dit proces tot alle dromen voorgesteld en geanalyseerd zijn.

De kernelementen

Onder leiding van de facilitator of tafelverantwoordelijke gaan de deelnemers op zoek naar de kern van hun dromen. Mogelijke vragen die kunnen gesteld worden zijn:

- o Welke elementen komen steeds terug in onze toekomstbeelden?
- o Wat is het gemeenschappelijke in onze droombeelden?
- o Waar lopen we het meeste warm voor?
- o Waarmee willen we zeker verder in de toekomst?
- o Waar staan we allemaal achter?



Afhankelijk van de beschikbare tijd kan je de deelnemers deze gemeenschappelijk droom samen laten uitwerken.

Opgelet: Deze stap is optioneel indien de dromen tijdens de analyse reeds samengebracht werden.

Showtime

Indien er meerdere groepen zijn, geef je elke groep de ruimte om hun droom voor te stellen aan de volledige groep. De facilitator begeleidt de nabespreking en laat de andere groepen reageren:

- Wat vinden jullie aantrekkelijk aan deze droom?
- Wat is gemeenschappelijk aan de dromen die werden voorgesteld?
- Wat kan je nu nog aanvullen om deze droom/dromen nog sterker te maken?



Digitale instellingen in de fase 'Verbeelden'

Ook hier kan je net zoals in de eerste twee fases bestanden toevoegen om de gebruikers te focussen op de verbeeldende fase van het AI-proces, en om beelden en filmpjes van de dromen te tonen en te bewaren. Zoals eerder verwijzen we je door naar 'Instellingen' van de fase 'Vraag'.

De tafelverantwoordelijke kan in deze fase een droombeeld toevoegen waarbij geen sleutelwoorden maar wel ideeën worden ingegeven. Deze ideeën komen ook in een woordwolk die op dezelfde manier als in de vraagfase kan bewerkt worden.

VERBEELDEN

VOEG MEDIA TOE AAN HET DROOMBEELD

Titel droombeeld:

OMSCHRIJVING

IDEEËN

GEMAAKT DOOR



3. VORMGEVEN



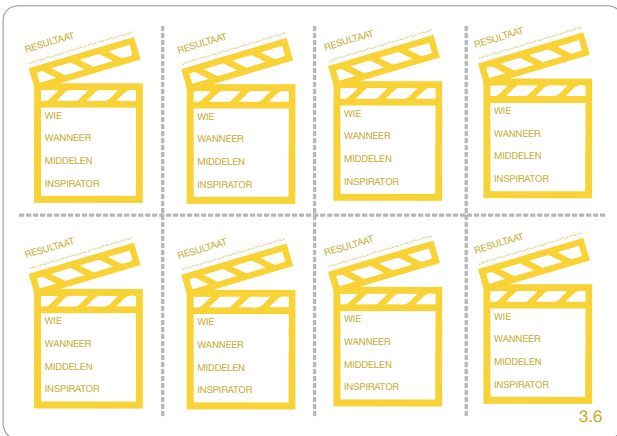
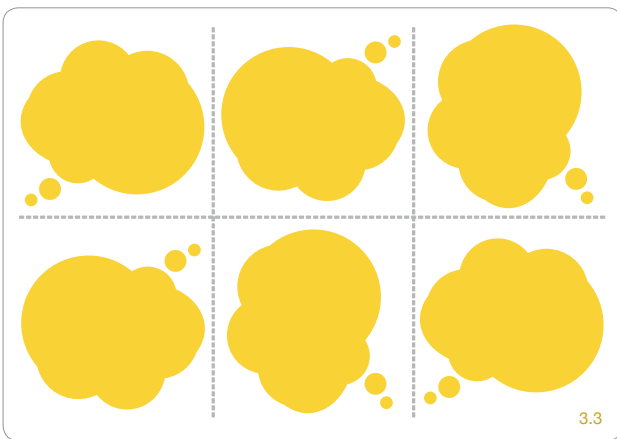
'van droom naar realiteit'

Materiaal (per tafel)

- 1 fasebord 'Vormgeven'
- 1 spelbord 'wet van de voeten'
- 6 A4-ontwerpaspecten
- 6 concretiseringsborden
- 6 rozen
- 6 A4-actieplanner

Vorbereiding

- Knip de **wolkjes** van de ontwerpaspecten en de **klappers** van de actieplannen uit. Je kan dit ook vragen aan de deelnemers.

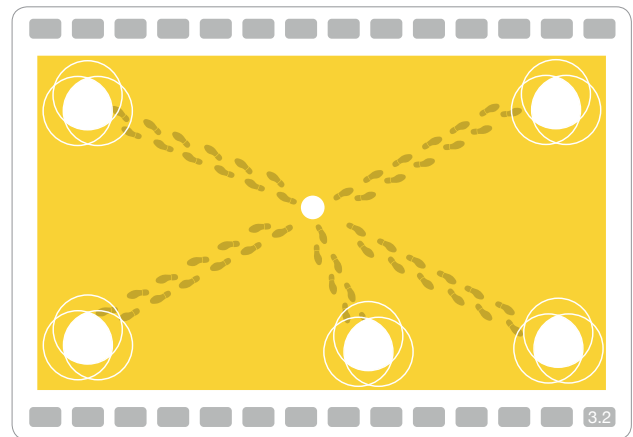


- Leg de verschillende spelborden klaar op de tafel.
- Leg de spelborden, die later in deze fase aan bod komen, met de blanco zijde omhoog. Dit zorgt voor minder afleiding en vragen.
- Zorg dat je voldoende materiaal hebt om de dromen uit te werken: zie materiaal.

Omschrijving

Hoog tijd om de dromen korter bij de realiteit te brengen. Verder gaand met de metafoor van PLAII, werken we in deze fase het scenario voor de film met Oscarpotentieel uit: Wie speelt allemaal een rol in onze film?, Wat houdt die rol concreet in?, Wat zijn alle attributen die we nodig hebben?, Op welk podium spelen we?, Wie zorgt er voor onze middelen? Wie regisseert en wie produceert?, Wat zijn concrete scènes en wat speelt er zich dan allemaal af?

De deelnemers kiezen de droom waar ze willen aan werken volgens de 'wet van de voeten'. De 'wet van de voeten' is een intuïtieve manier om te kiezen. Mensen kiezen intuïtief vanuit nieuwsgierigheid, goesting en voelen zich vaak aangetrokken om met bepaalde mensen samen te werken. Geef ze de kans om op gevoel te kiezen. Op het moment dat nieuwe groepen gevormd zijn, exploreren ze ieders droomaspecten en gaan er verder mee aan de slag.



Via verdiepende vragen en creatieve methodieken krijgt de droom steeds meer vorm. Zodra de vorm vast ligt, kan er werk gemaakt worden van een concreter actieplan en time-frame. De deelnemers bedenken welke stappen er nodig zijn, wie wat kan doen en tegen wanneer.



Spelverloop

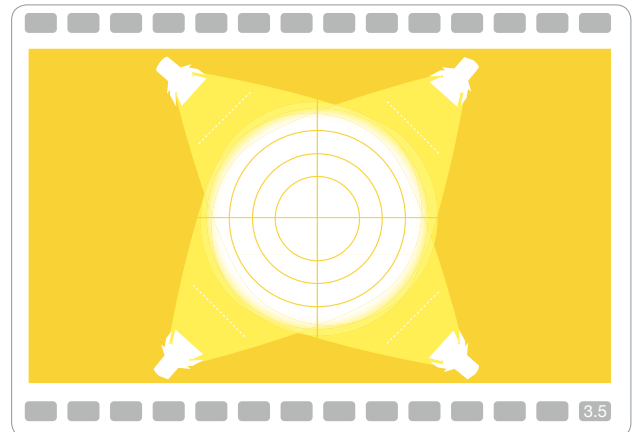
1. Na de voorstelling van alle dromen, krijgen de deelnemers de kans nieuwe groepen te vormen. Ze kiezen een droom waar ze graag willen aan meebouwen. Die keuze maken ze via de 'wet van de voeten'.
2. Samen gaan ze op zoek naar de droomaspecten. De facilitator stelt vragen vanuit de verschillende droomaspecten. Het is vooral de bedoeling om concrete beschrijvingen en voorstellingen te bekomen rond de aspecten. Wees met andere woorden niet tevreden met algemene 'slogans' en containerbegrippen zoals vb 'betere leiding' en 'communicatie moet anders'. Lok door een waarderende en onderzoekende vraagstelling zo concreet mogelijke beelden uit. Een voorbeeld rond leiderschap: Welke leiderschapsstijl is er nodig? Welk gedrag past daarbij? Breng als facilitator in elk geval de belangrijkste interne en externe relaties (medewerkers, leveranciers, klanten, aandeelhouders, lokale samenleving ...) in beeld en vraag aan de deelnemers hoe ze die relaties verder zullen vorm geven.
3. De deelnemers gebruiken de concretiseringsborden om de droom en alle droomaspecten verder te concretiseren en planmatig voor te bereiden. Het beantwoorden van de vragen brengt de deelnemers dicht bij een concreet voorstel. Zodra de deelnemers acties uitgewerkt hebben, nemen ze de actieplanners erbij. De klappers dienen om de actie, het idee op te delen in actiepunten.

Bovenaan wordt de actie vertaald naar een beoogd **resultaat**. Vervolgens wordt aangegeven **wie** betrokken is op de actie en het resultaat. Dan **wanneer** of binnen welk tijds kader de actie en de resultaten vallen en welke **middelen** (materiaal, hulpbronnen, technologie, budgetten, andere afdelingen, partners, tijd, ruimtes ...) daarbij worden ingezet. Tot slot geven de deelnemers aan wie de rol van inspirator opneemt. De inspirator is niet degene die alle acties uitwerkt maar wel de persoon die het geheel levendig houdt, samenwerking bevordert, deadlines in het oog houdt ... enzovoort.



4. Deze actiepunten plaatsen ze nadien in chronologische volgorde. Zo ontstaat het actieplan.

Omdat het niet voor iedereen even evident is om zelfstandig tot een stappenplan te komen, kan je de planningsroos gebruiken, waarbij de deelnemers eerst de betrokkenen en de acties bepalen. Deze bestaat uit 4 cirkels en wordt belicht door 4 spots die de roos in 4 vakken verdeelt.



In de cirkels voeg je de betrokken partij in. Centraal komt de partij die het meest betrokken is, meestal het eigen bedrijf of organisatie. Hoe meer je naar buiten gaat, hoe breder de betrokken partij. Voorbeeld: bedrijf - toeleveranciers - klanten - buurtbewoners. De spots belichten acties, activiteiten ... gelinkt aan het kernthema. Voorbeeld: structuur veranderen - budget anders invullen - communicatie met burgers versterken - toekomst uitwerken met medewerkers.

Hoe ga je te werk?

1. Verdeel de deelnemers in kleine groepjes: 2 tot 3 personen.
2. Ze denken een aantal minuten na over 1 bepaald vak en noteren hun ideeën en plannen op post-its.
3. Nadien wisselen deelnemers hun vak met dat van een ander subgroepje. Hun ideeën en plannen plakken ze op het vak dat net werd behandeld. Op die manier kunnen ze ook verder werken op de notities van een vorige groep. Het is niet noodzakelijk om alle vakken te behandelen. Selecteer, eventueel in samenspraak met de deelnemers, de meest interessante en relevante combinaties van betrokken partijen en acties, kernactiviteiten of andere.

- Zodra alle geselecteerde vakken behandeld werden, verzamelen de deelnemers de notities per vak om er dan de beste, leukste, meest haalbare, innovatieve ideeën uit te halen om hierop verder te werken.
- Ze herhalen dit voor alle vakken met als uitkomst concrete acties en ideeën die nadien chronologisch gerangschikt worden.

Deze meer gestructureerde aanpak resulteert eveneens in een uitgewerkt stappenplan.

Voorbeeld



Digitale instellingen fase 'Vormgeven'

Alvorens je deze fase aanvat, maak je groepen aan. Zo'n groep wordt meestal samengesteld uit de deelnemers die zin hebben om hetzelfde idee verder uit te werken.

Om een groep te maken klik je op het tabblad 'Groepen' in de primaire navigatiebalk. Klik vervolgens op het plus-icoon om een groep toe te voegen.

Vervolgens krijg je dit scherm te zien:

Toevoegen				
Groepsnaam: <input type="text" value="The believers"/>				
Groepsleden				
Naam	Familienaam	Fase 3	Fase 4	
Deel	Nemer	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="checkbox"/>
Deeln	Emer	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="checkbox"/>
Gebruikers				
Naam	Familienaam			

Kies een groepsnaam, selecteer de gebruikers uit de lijst van gebruikers (hierboven zitten alle gebruikers reeds in een groep en is de lijst dus leeg).

Geef in dit venster ook aan wie de rol van tafelverantwoordelijke krijgt voor een bepaalde fase in de groep. Klik nadien op de groene knop met vinkje om te bevestigen. Vervolgens kom je terug op de pagina 'Groepen' waarbij je het overzicht krijgt van de groepen.

Groepsnaam	Groepsleden	Tafelverantwoordelijke fase 3	Tafelverantwoordelijke fase 4
The believers	2	Deel Nemer	Deeln Emer

Een groep wijzigen kan ook hier met het potlood-icoon achter de groep en verwijderen kan wederom met het rode icoon met kruis.

Ook in deze fase kan je net zoals in de eerste fases bestanden toevoegen om de gebruikers te inspireren en te focussen op de vormgevende fase.

De groep gaat onder leiding van de tafelverantwoordelijke acties vormgeven. Hierbij definiëren ze wat ze gaan doen, met wie, welke middelen nodig zijn, wanneer gestart wordt met de actie en hoe lang het zal duren. De tafelverantwoordelijke van een groep kan meerdere acties toevoegen met het plus-icoon.

VORMGEVEN

Titel bestand:

Uit de verbeeldingsfase is een gedeeld idee gekomen om onze talenten te ontdekken en te zoeken hoe we ze in ons werk kunnen inzetten. Wie hieraan wil meewerken heeft gekozen voor deze groep, en met deze nieuwe tafel buigen we ons over de volgende vragen:

- Wat is nodig om onze eigen talenten en die van onze medewerkers te ontdekken?
- Welke stappen en acties moeten we plannen om die talenten verder te laten ontwikkelen?
- Hoe kunnen we die talenten in het werk inzetten?
- Wanneer kan/moet elke stap klaar zijn?



Acties



Wat: wie heeft welke talenten
Wie: jef, mohammed, sofie
Wanneer: van 2015/09/07 tot 2015/09/10
Middelen:
Vergaderlokaal, 4u werktijd

Wijzigen



Wat: Talenten ontwikkelen
Wie: erkan, annie, fatma
Wanneer: van 2015/10/13 tot 2015/12/17
Middelen: internet, budget, opleidingstijd, interne jobrotatie

Wijzigen



Wat: talenten inzetten
Wie: erwin, arno, demet
Wanneer: van 2016/01/05 tot 2016/02/24
Middelen: flexibele functies, interne jobrotatie,

Wijzigen



4. VERWEZENLIJKEN



'uitvoering van de plannen'

APPRECIATIVE INQUIRY

EN NU GAAN WE ERMEE

AAN DE SLAG!

De (voor)laatste fase is de Verwezenlijking-fase. Tijdens deze fase worden concrete acties en projecten uitgevoerd om de geformuleerde ambitie waar te maken en het voorgestelde design te implementeren. Er wordt besproken wat ieder kan en zal doen om bij te dragen aan het verwezenlijken van de gemeenschappelijke droom. Elke deelnemer wordt uitgenodigd om zijn of haar interacties af te stemmen op het co-creëren van de toekomst. Deze fase draagt een groot potentieel voor innovatie in zich. Een 'waarderend perspectief' wordt geïntegreerd in alle systemen, procedures en werkwijzen van de organisatie. De Verwezenlijking-fase is een continu proces van leren, aanpassen en improviseren om de gedeelde doelen en idealen te bereiken. Deze fase leidt opnieuw naar het begin van de cyclus: Verkennen. Tijdens dit proces kunnen immers nieuwe 'affirmative topics' opduiken, en nieuwe dialogen en onderzoeken kunnen worden opgestart zodat het veranderproces blijft voortduren. Het AI-proces moet dus beschouwd worden als een cyclisch proces.

Deze fase verloopt niet in summit-vorm en neemt mogelijk meerdere weken of maanden in beslag, afhankelijk van de voorgestelde projecten.

De tafelverantwoordelijke tekent samen met de groep het actieplan op een tijdslijn. Bij elke actie wordt de verantwoordelijke, de medewerkers, de einddatum en de nodige middelen vermeld. Deelnemers ondersteunen en motiveren elkaar om actie te ondernemen en resultaten te boeken.

De acties verlopen chronologisch: een volgende stap kan pas gezet worden als de vorige voltooid werd. Om de flow te behouden en de deelnemers te stimuleren, gebruik je volgende elementen:

- Deelnemers sporen elkaar aan om taken te vervullen.
- Ze kunnen elkaar uitnodigen als ze hulp nodig hebben.
- De voortgang van hun project volgen.
- De voortgang van andere projecten volgen.
- Het totaal aantal 'helpende handen'.
- Het totaal aantal uitgevoerde acties.
- Een 'Nieuwsbrief' met voltooide acties.

Om niemand uit te sluiten werken we naast een digitaal luik ook met een fysiek luik, bijvoorbeeld: een fasebord in de koffiekamer. Een werknemer zal dan wel de vertaling maken van digitaal naar fysiek en omgekeerd.

Zodra deelnemers een actie uitgevoerd hebben, voegen ze in digiPLAI een bewijs (foto, filmpje) toe aan de actie die ze ondernomen hebben. Zo komen we op het einde van het proces tot een overzicht van gerealiseerde dromen, plannen en acties: allen visueel en gedigitaliseerd. Dit is belangrijk voor de laatste fase.

Digitale instellingen in de fase 'Verwezenlijken'

Net zoals in de eerste fasen kan je bestanden toevoegen om de gebruikers te inspireren.

De tafelverantwoordelijke van een groep kan in deze fase de opvolging aanduiden van de acties die opgegeven werden in de fase 'Vormgeven'.

Door bij een actie op aanpassen te klikken, kan tekst ingevoerd worden per onderdeel van die actie en dat verschijnt vervolgens als feedback bij het onderdeel. Ook geeft de tafelverantwoordelijke in deze fase aan wat de stand van zaken is (procentueel gezien). In het onderstaande schermafschrijf zie je een voortgangsbalk voor de hoofdactie 'talenten' en ook voor drie subacties.

The screenshot shows a web browser window with the URL `edict.khlim.be/plai/index.php/presentation/phase4`. The page title is 'VERWEZENLIJKEN'. At the top left, there is a 'UITLOGGEN' button. At the top right, there is a 'BEKIJK INSTRUCTIES' button. The main content area is divided into three columns, each representing a sub-activity:

- talenten ontdekken:** Includes a progress bar, a graphic with the text 'Ontdek je talent', and details: 'Wat: wie heeft welke talenten', 'Wie: jef, mohammed, sofie', 'Wanneer: van 2015/09/07 tot 2015/09/10', 'Middelen: Vergaderlokaal, 4u werktijd', and a dropdown menu set to '40%'. An 'Aanpassen' button is at the bottom.
- talenten ontwikkelen:** Includes a progress bar, a graphic with the text 'What's Your Talent', and details: 'Wat: Talenten ontwikkelen', 'Wie: erkan, annie, fatma', 'Wanneer: van 2015/10/13 tot 2015/12/17', 'Middelen: internet, budget, opleidingstijd, interne jobrotatie', and a dropdown menu set to '10%'. An 'Aanpassen' button is at the bottom.
- talenten inzetten:** Includes a progress bar, a graphic with the text 'Talenten inzetten', and details: 'Wat: talenten inzetten --> talenten inzetten', 'Wie: erwin, arno, demet', 'Wanneer: van 2016/01/05 tot 2016/02/24', 'Middelen: flexibele functies, interne jobrotatie', and a dropdown menu set to 'Nog niet gestart'. An 'Aanpassen' button is at the bottom.

On the right side of the main content area, there are three control buttons: a green play button, left and right arrow buttons, and a question mark button. The bottom of the browser window shows the Windows taskbar with the time 14:30.

Extra

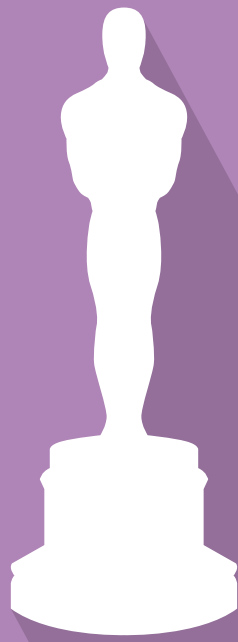
De medewerkers aan een project voeren promotie in de organisatie ter voorbereiding van de Oscaruitreiking.

De facilitator mailt de deelnemers om hen aan te sporen, te feliciteren...





5. VIEREN



'party time'

APPRECIATIVE INQUIRY

Alle deelnemers en betrokkenen worden uitgenodigd op de Oscaruitreiking. Hoe deze viering ingevuld wordt, is afhankelijk van de opdrachtgever. Deze fase is optioneel maar aanbevolen als erkenning en waardering voor de inspanningen van alle deelnemers voor hun inspanningen.

De deelnemers uitnodigen voor de Oscaruitreiking en hen feestelijk te ontvangen met een rode loper is slechts een mogelijkheid om de resultaten en de inspanningen te vieren. We laten de invulling van deze feestelijke afsluiting over aan de creativiteit van de werkgroep terzake.

Dankzij de digiPLAI is het mogelijk het afgelegde traject te herbeleven: van de positieve ervaringen en herinneringen tot de uitgewerkte en vormgegeven dromen om te eindigen bij de afgewerkte projecten.

Digitale instellingen voor de fase 'Vieren'

Je kan een eigen compilatie maken die het PLAI-proces weergeeft met volgende knop:



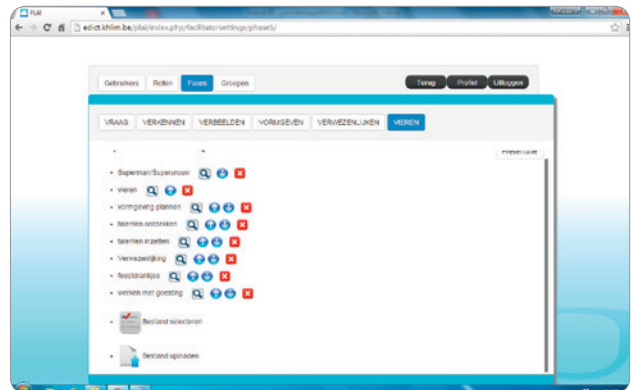
Daarnaast is er ook een eenvoudige manier om een selectie te maken van media die werden toegevoegd doorheen alle fases en alle gebruikers. Deze geselecteerde media zal dan voor alle gebruikers zichtbaar worden op een tijdlijn. Klik op onderstaand icoon om de compilatie te maken.



Selecteer vervolgens de bestanden/media die je wilt tonen op de tijdlijn door op het plus-icoon te klikken. Weet je niet meer wat de media juist zijn, klik dan even op het vergrootglas.

Bestand selecteren	
Naam	Omschrijving bestand
fluitend naar het werk	
De verkeningsvraag	
Verkeningsvraag	bijragen
Relaties	bijraag
Verbeeldingsvraag	opdracht voor de verbeeldingsfase
actie 2	talenten ontakkeln

Nadat je een selectie hebt gemaakt, kan je de volgorde veranderen door met de pijltjes te werken. Je kan bepaalde media ook verwijderen van de tijdlijn door op het rode icoon met kruis te klikken. Hierdoor verwijder je de media niet uit het systeem.



De gebruikers zullen je selectie als volgt weergegeven krijgen:



Ze kunnen de bestanden bekijken door erop te klikken.



Kennismakingsspelen

LOPENDE PRAATJES

Verdeel de groep in tweeën: de ene helft vormt een binnenkring, die met de klok mee loopt. De andere helft vormt de buitenkring en loopt in tegenovergestelde richting.

Zolang de muziek loopt, lopen beide kringen rustig in tegengestelde richting. Zodra de muziek stop, staan alle deelnemers stil. De deelnemers keren zich naar de dichtstbijzijnde deelnemer uit de andere kring en stellen zich voor.

Iedereen knoopt een gesprek aan met zijn partner over een algemeen onderwerp.

Mogelijke onderwerpen:

- Wat was je leukste reis?
- Wat is je favoriete film of serie?
- Wat is het beste boek dat je ooit gelezen hebt?
- Wat wil je zeker in je leven nog doen? Wat staat hoog op je bucket list?
- Welk moment zou je graag nog eens herbeleven?
- Waarop ben je heel trots?

Na enkele minuten start je de muziek terug op. De deelnemers lopen opnieuw rond. Je herhaalt deze opdracht. Telkens de muziek stopt, geef je een nieuwe gespreksonderwerp.

GOEIENDAG

De deelnemers lopen door mekaar zonder elkaar aan te raken. Als je 'stop' roept, staan de ze meteen stil. Geef hen voor aanvang een begroeting op. De deelnemers groeten de dichtstbijzijnde persoon op de afgesproken wijze. Tijdens het spel worden verschillende begroetingen uitgetoet. Bij elke begroeting maken de deelnemers oogcontact.

Voorbeelden begroetingen:

- knikken
- hand geven
- (blij weerzien) en uitgelaten 'goeiedag' zeggen
- buiging maken
- zoals een bepaald dier
- ...

Iedereen zegt na de begroeting zijn of haar naam.

DE BAL

Vorm een cirkel. Je gooit de bal naar een andere deelnemer en zegt je eigen naam. De deelnemers maken steeds eerst oogcontact met de persoon naar wie ze de bal gooien. Gooi de bal rond tot iedereen aan de beurt geweest is. Probeer dit nu telkens sneller te doen.

Variant

Vorm een cirkel. Je gooit de bal naar een deelnemer. Maak steeds eerst oogcontact. Je gooit pas als de andere deelnemer zijn naam heeft gezegd. Dit herhaal je tot de namen gekend zijn. Deze oefening kan je verder uitbreiden: het principe blijft hetzelfde, maar nu gooi je naar een andere persoon en stel je een andere vraag:

- hobby / sport
- lievelingsfilm
- lievelingsgerecht
- ...

EXTRA

Daag de deelnemers uit om de vorige oefeningen te combineren. Je start met het 'namenrondje'. Nadien volgen de andere rondjes. Het is heel belangrijk dat de deelnemers oogcontact blijven maken en dat dezelfde volgorde behouden blijft. In het begin zal deze oefening moeizaam verlopen. Geef de deelnemers even tijd om de oefening tot een goed einde te brengen.

ALFABETISCH OP STOELN

De deelnemers gaan in een kring op de stoelen staan. Ze proberen zonder de grond te raken op alfabetische volgorde te staan.

Energizers

IEDEREEN DIE ...

De deelnemers zitten op een stoel in een cirkel. Er is 1 stoel te weinig. 1 deelnemer staat in het midden en noemt een willekeurige eigenschap. De personen die deze eigenschap hebben, staan recht en gaan zo snel mogelijk op een vrijgekomen stoel zitten. Ze mogen niet op een stoel naast hen gaan zitten, dit is enkel toegestaan als er geen ander opties zijn. De persoon in het midden probeert natuurlijk ook een stoel te bemachtigen zodat een andere persoon in het midden komt te staan.

'WAT BEN JE AAN HET DOEN?'

De deelnemers vormen een kring. Een deelnemer beeldt een actie uit. De deelnemer aan zijn rechterzijde vraagt 'Wat ben je aan het doen?'. De eerste deelnemer antwoordt met iets totaal anders. De tweede deelnemer beeldt de actie uit die net vernoemd werd. Nadien stelt de volgende deelnemer stelt de vraag en zo gaat het spel verder. Voorbeeld:

Tom wast een auto. Lien vraagt 'Wat ben je aan het doen?'. Tom zegt 'Ik beklim een berg'. Lien beeldt bergbeklimmen uit. De volgende deelnemer vraagt wat zij aan het doen is. Lien zegt weer iets totaal anders: ik ben aan het wandelen met mijn hond ...

BALLONSPEL

De deelnemers proberen een aantal ballonnen in de lucht te houden gedurende een bepaalde tijd. Mogelijke variaties of uitbreidingen:

- tijd verbeteren
- zonder handen in de lucht houden
- om beurt een ballon raken
- je eigen naam zeggen als je een ballon raakt.
- de naam zeggen van de persoon die de volgende keer de ballon moet raken

Zorg dat er voldoende ballonnen zijn zodat alle deelnemers actief bezig zijn.

FIGURANTENAUDITIE

De deelnemers lopen willekeurig door de ruimte. Ze stappen flink door en proberen steeds dicht bij elkaar te lopen zonder te botsen. Na verloop van tijd krijg je een wriemelende massa. De deelnemers bevriezen als ze te dicht bij elkaar staan of lopen en nemen een filmpose aan. Deelnemers in elkaars buurt proberen te raden welk fragment de anderen uitbeelden.

EILANDJE

De groep krijgt een aantal eilandjes (kartonnen, papieren, houten ... vlakken). Ze moeten door gebruik te maken van deze eilandjes de overzijde van de ruimte bereiken. De eilandjes moeten altijd bezet zijn (aangeraakt worden). Een eiland dat niet bezet is, neem je weg.

De deelnemers mogen:

- niet op de grond komen
- de eilandjes naar elkaar gooien of schuiven.
aantal eilandjes: ongeveer 2/3 van het aantal deelnemers.

Zorg voor een leuke inkleding van deze opdracht:

- een moeras oversteken
- een vulkanisch gebied doorkruisen
- ...

MULTITASKEN

Vorm groepjes van 4 deelnemers. 1 persoon is de multitasker, 2 personen zijn de vragenstellers en 1 persoon de uitbeelder. De vragenstellers staan links en rechts van de multitasker, de uitbeelder recht voor hem.

De vragensteller links van de multitasker zegt een filmtitel die de multitasker herhaalt.

De vragensteller rechts stelt 'persoonlijke' vragen (lievelingsgerecht, laatste reisbestemming, aantal kinderen, namen van kinderen ...)

De uitbeelder doet allerlei bewegingen die de multitasker zo goed mogelijk nabootst.

Deze 3 houden geen rekening met de anderen en stellen continu vragen. Ze stellen pas een nieuwe vraag zodra de vorige beantwoord werd.

Je kan zelf ook andere opdrachten bedenken voor de vragenstellers: rekensommen, trivia vragen ... Dit is een leuke oefening om de concentratie opnieuw aan te wakkeren op een leuke, chaotische manier. Beperk de tijdsduur van de oefening. Nadien wisselen de deelnemers van positie.