

# De kracht van de interactieve veranderaanpak



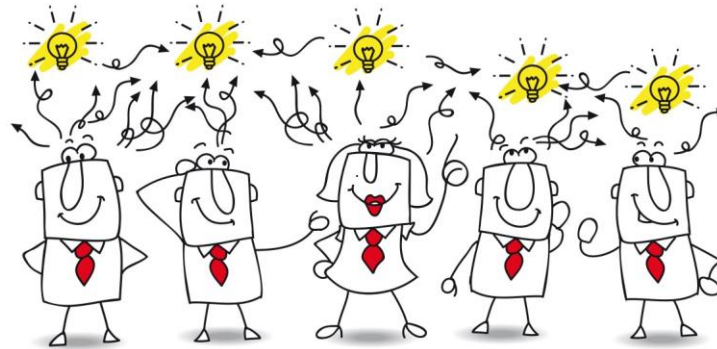
Vergroot je impact en verandervermogen.  
Door het ontwerpen en begeleiden van interactieve groepsprocessen.

Opgesteld door: Annet Noordik

**HARTELIJK**  
**GEFACILITEERD!**  
Interactief veranderen in de praktijk



# EI van succesvol veranderen



E (eigenaarschap) \* I (inhoud) = Resultaat

Proceskant  
Aanpak



# Slimme mensen hebben niet altijd een slimme aanpak

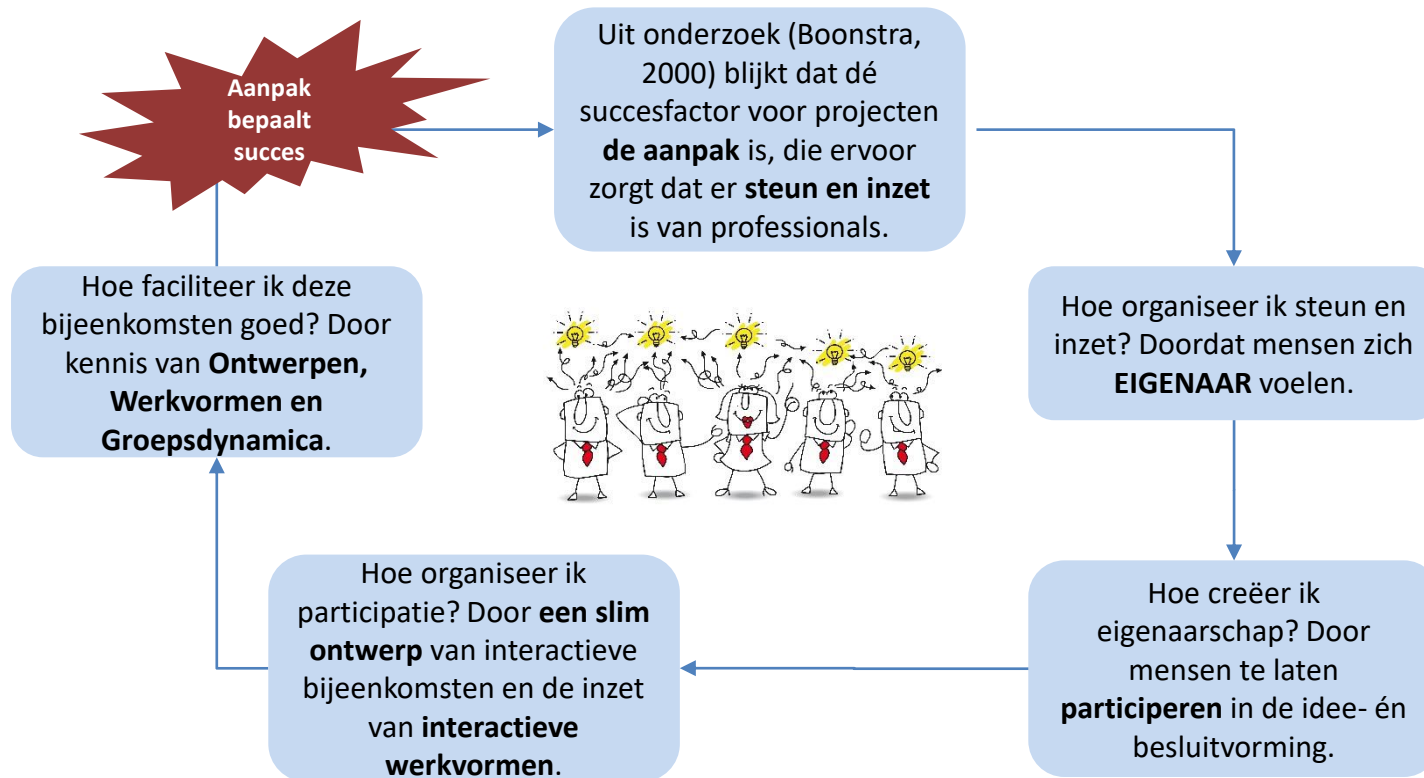


Jij bent slim.  
Maar is je aanpak dat ook?  
Hoeveel IMPACT heb je?

Dé oplossing: gedeeld eigenaarschap  
creëren door een interactieve aanpak.



# Gedeeld eigenaarschap is key



# Samen-werken in een groep is lastig

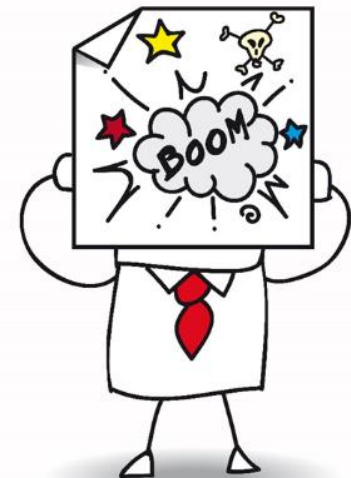
In een groep is een mens tegelijkertijd met veel zaken bezig:

- Waarnemen
- Ideeën genereren
- Informatie verwerken
- Besluiten nemen

} Divergeren en  
convergeren loopt door  
elkaar

En men is bezig met:

- Reflecteren (Is het wel een goed idee dat ik hier ben?)
- Negeren van afleiding (iets buiten zien gebeuren)
- Empathie tonen (Ach, wat ziet Piet er moe uit vandaag...)



# De hand



Deze werkvorm is bedoeld om te reflecteren.

Iedere deelnemer ontvangt een A3 of A4 en de bijpassende vragen en een pen of stift.

Je legt je hand op een vel papier en tekent de omlijning van je hand. Iedere vinger staat symbool voor een aspect uit jouw situatie (of leven of werk etc).

Beantwoord in stilte de vragen. En noteer de antwoorden bij iedere vinger op het A3 of A4.

Bespreek in twee of drietallen de antwoorden.

Bespreek vervolgens plenair een samenvatting van de tweetallen of drietallen.

Of laat alle deelnemers de A4 / A3 opplakken op de wand en loop met de groep langs de resultaten. Voer een dialoog over wat opvalt.

## Duim

- Dit vind ik geweldig.
- Hier ben ik trots op.
- Hier ben ik goed in.

## Wijsvinger

- Hier doe ik het voor!
- Dat zou ik willen bereiken!
- Die richting zou het op moeten!
- Hier ik heen!

## Middelvinger

- Hier heb ik een hekel aan.
- Hier moet ik niets van hebben.
- Dit is slecht!

## Ringvinger

- Hier wil ik trouw aan blijven, dat moet behouden blijven.
- Dit is een persoon of iets waar ik veel om geef.

## Pink

- Ik voel me klein in.
- Dit vind ik lastig.
- Hier weet ik weinig van.
- Daar wil ik nog in groeien.

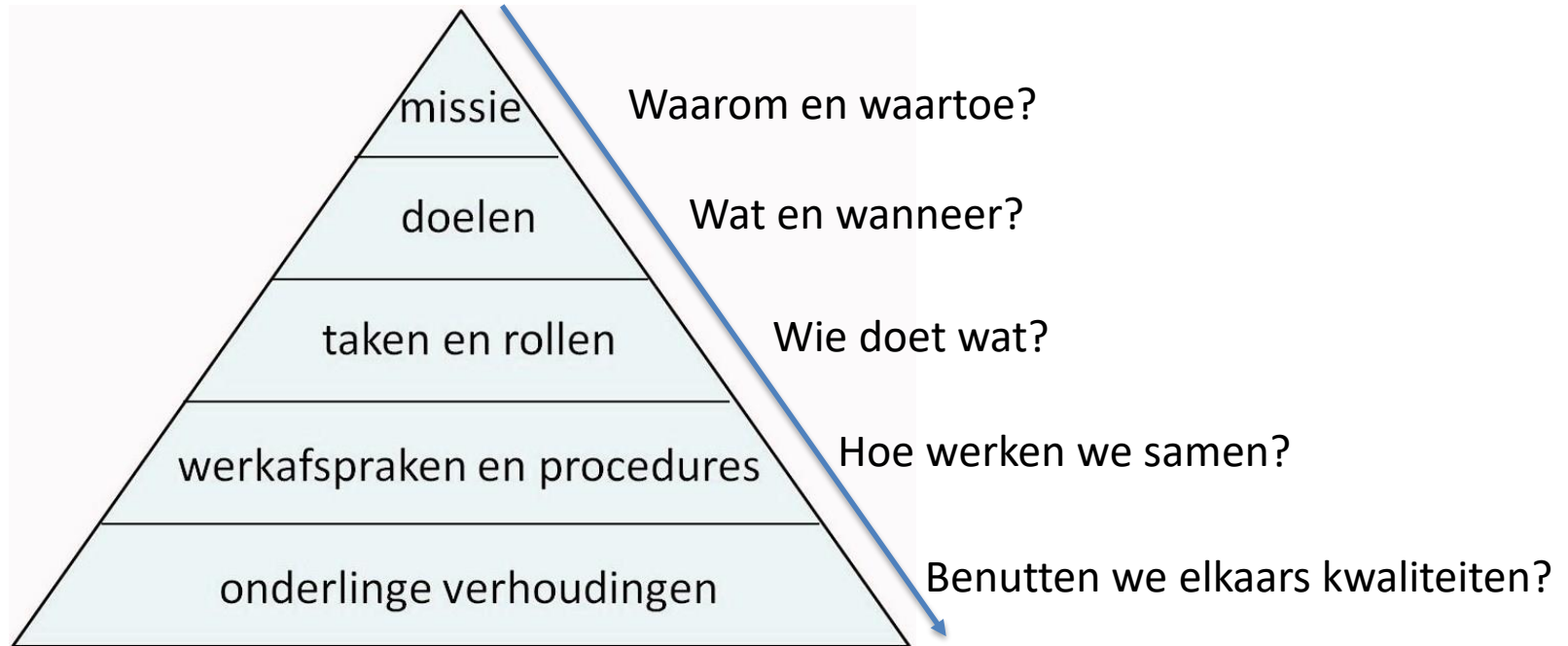


# Categorieën gewenste opbrengsten interactief vergaderen

Gewenste opbrengst	Proces
<b>Kennis</b>	<b>Informatie delen</b> Informeren over/op de hoogte stellen van. Doel: Vragen beantwoorden, feedback vragen, meedenken, waardering geven, peilen hoe het valt.
<b>Beeld</b>	<b>Beeldvormen</b> Verkennen van een onderwerp met elkaar. Een analyse van een probleem of kans. Doel: Een onderwerp verkennen, eerste reactie peilen, kennis en meningen inventariseren.
<b>Idee</b>	<b>Ideeën bedenken</b> Oplossingen of ideeën inventariseren. Doel: Verzamelen van alternatieven.
<b>Oordeel</b>	<b>Oordeel vormen</b> Iets beoordelen. Doel: Inventariseren van en discussiëren over de voors en tegens, elkaars meningen en visies aanscherpen.
<b>Besluit</b>	<b>Besluit nemen</b> Beslissen wat te doen, eventueel op basis van bepaalde criteria, acties afspreken. Doel: Afspraken maken wat te doen, eigenaarschap, polsen hoe iedereen erin zit/achter het besluit staat.



# Groepseffectiviteitsmodel – samen in de boot?



Gedeeld eigenaarschap = samen in de boot  
zitten = duidelijkheid hebben over alle 5 de  
lagen.



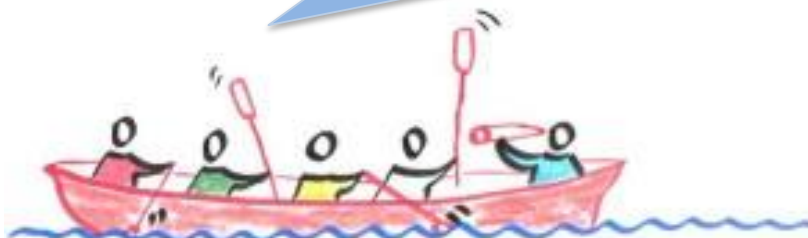


# De vergadertoerist

*“Ik Ben Harry – de vergadertoerist  
Ik ben er wel, ik ben er niet  
En niemand die het ziet”*

.....

Ik zit hier wel maar doe niks



*De vergadertoerist*



# Wat is een werkvorm?

- Een kapstok voor dialoog: een manier om het gesprek te structureren.
- Een manier om mensen efficiënt te laten samenwerken en te helpen focussen.
- Een gestructureerde wijze om met de inhoud aan de slag te gaan, zodat al het gedoe verminderd (afleiden, proces en inhoud door elkaar, etc. zie slide 5)



# Werkvormen dragen bij om de cognitieve belasting te verminderen

- ❑ Inhoud en proces loskoppelen
- ❑ Reflectie en inhoud scheiden. Niet oordelen tijdens idee generatie.



Werkvormen dragen bij om een resultaat stap-voor-stap te bereiken

- ❑ Divergentiefase scheiden van de convergentiefase
- ❑ Denkkaders aanreiken, informatie gestructureerd presenteren

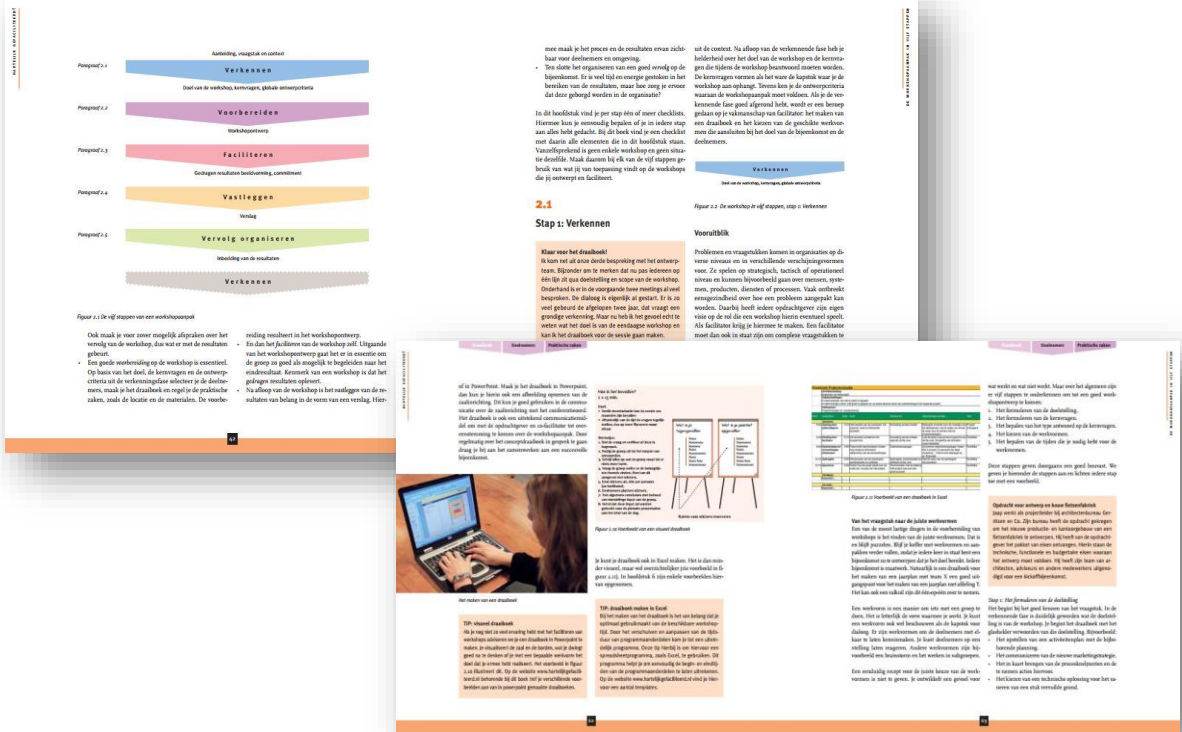


# Boek Hartelijk Gefaciliteerd



Praktijkboek voor slimmer werken met groepen in interactieve meetings.

[www.managementboek.nl](http://www.managementboek.nl)



**HARTELIJK  
GEFACILITEERD!**  
Interactief veranderen in de praktijk



# Checklist voor interactieve bijeenkomsten

Download de gratis checklist  
[www.hartelijkgefaciliteerd.nl](http://www.hartelijkgefaciliteerd.nl)

Verkennen	Voorbereiden	Faciliteren	Vastleggen resultaten	Vervolg organiseren
<b>Wat?</b> Concept (p. 45) • Doelgroep • Doel van de bijeenkomst • Inhoud • Voorbereiding van de deelnemers • Facilitering (rol van de facilitator) • Organisatie (logistiek) • Kosten • Evaluatie • Verslag • Invloed op de organisatie	<b>DOELSTELLING (p. 46)</b> • Samenstellen van een team • Doelstellingen • In de tijd stoppen naar de deelnemers • Doelstellingen van de bijeenkomst • Doelstellingen van de deelnemers • Doelstellingen van de organisatie	<b>PLAATS (p. 47)</b> • Ruimte (omgeving) • Licht • Geluid • Ventilatie • Temperatuur • Privacy	<b>AANGEMEREN (p. 48)</b> • De juiste mindset • Het doel van de bijeenkomst • De rol van de facilitator • De rol van de deelnemers • De rol van de organisatie	<b>(p. 49)</b> • Communiceren van de resultaten • Het verslag • Evaluatie van de bijeenkomst • Invloed op de organisatie
<b>Waarom?</b> Doel van de bijeenkomst • Doel van de organisatie • Doel van de deelnemers • Doel van de facilitator • Doel van de organisatie	<b>DOELSTELLING (p. 46)</b> • Samenstellen van een team • Doelstellingen • In de tijd stoppen naar de deelnemers • Doelstellingen van de bijeenkomst • Doelstellingen van de deelnemers • Doelstellingen van de organisatie	<b>PLAATS (p. 47)</b> • Ruimte (omgeving) • Licht • Geluid • Ventilatie • Temperatuur • Privacy	<b>AANGEMEREN (p. 48)</b> • De juiste mindset • Het doel van de bijeenkomst • De rol van de facilitator • De rol van de deelnemers • De rol van de organisatie	<b>(p. 49)</b> • Communiceren van de resultaten • Het verslag • Evaluatie van de bijeenkomst • Invloed op de organisatie
<b>Wanneer?</b> Doel van de bijeenkomst • Doel van de organisatie • Doel van de deelnemers • Doel van de facilitator • Doel van de organisatie	<b>DOELSTELLING (p. 46)</b> • Samenstellen van een team • Doelstellingen • In de tijd stoppen naar de deelnemers • Doelstellingen van de bijeenkomst • Doelstellingen van de deelnemers • Doelstellingen van de organisatie	<b>PLAATS (p. 47)</b> • Ruimte (omgeving) • Licht • Geluid • Ventilatie • Temperatuur • Privacy	<b>AANGEMEREN (p. 48)</b> • De juiste mindset • Het doel van de bijeenkomst • De rol van de facilitator • De rol van de deelnemers • De rol van de organisatie	<b>(p. 49)</b> • Communiceren van de resultaten • Het verslag • Evaluatie van de bijeenkomst • Invloed op de organisatie
<b>Wie?</b> Doel van de bijeenkomst • Doel van de organisatie • Doel van de deelnemers • Doel van de facilitator • Doel van de organisatie	<b>DOELSTELLING (p. 46)</b> • Samenstellen van een team • Doelstellingen • In de tijd stoppen naar de deelnemers • Doelstellingen van de bijeenkomst • Doelstellingen van de deelnemers • Doelstellingen van de organisatie	<b>PLAATS (p. 47)</b> • Ruimte (omgeving) • Licht • Geluid • Ventilatie • Temperatuur • Privacy	<b>AANGEMEREN (p. 48)</b> • De juiste mindset • Het doel van de bijeenkomst • De rol van de facilitator • De rol van de deelnemers • De rol van de organisatie	<b>(p. 49)</b> • Communiceren van de resultaten • Het verslag • Evaluatie van de bijeenkomst • Invloed op de organisatie

## HARTELIJKGEFACILITEERD!

Interactief veranderen in de praktijk

Home Open trainingen In-companytrainingen Facilitatie Blog Over ons Gratis downloads Contact

Moetzaam lopende projecten en veranderprocessen, vergaderingen met gedoe en presentaties met een lage plak-factor hebben één ding gemeen: gebrek aan INTERACTIE!

Wij ontwerpen en begeleiden interactieve meetings. En tijdens training in hoe je interactieve meetings eigenaarschap krijgt in jouw groep of team.

**Ontvang de checklist voor interactieve bijeenkomsten**

**Facilitatie**

Oprachtgevers over Hartelijk Gefaciliteerd

Min. van Infrastructuur en Milieu

"Een gedragen planning als startpunt!" "Een kick-off met inhoud én energie!" "Projectmeetings waar wat gebeurt!" [Lees verder...](#)

**Trainingen**

Leergang Faciliterend Leiderschap

HARTELIJKGEFACILITEERD!

Interactief veranderen in de praktijk

Leergang Faciliterend Leiderschap. Over onze trainingen leren faciliteren. "De maat moet op". "De leergang is zeer praktisch en compact!"

**In-company leergang en trainingen**

Chantal, Karel, Patrick en honderden andere professionals leerden bij ons interactieve meetings ontwerpen en faciliteren. ... [Lees verder](#)

**Nieuws en tips voor interactie!**

Hoe mensen bij jou aan tafel langs elkaar heen praten en wat je kan doen om dát te voorkomen, vertelt Jelte in deze ... [Lees verder](#)

**Training Interactief Vergaderen zonder Gedoe**

Ook MOE van het GEDOE in vergaderingen? Hoe actief doet iedereen mee? Hoe krijg je meer interactie en eigenaarschap voor, tijdens ... [Lees verder](#)

**Boek 'Hartelijk Gefaciliteerd!'**

Bij Managementboek.nl Léon de Caluwé over het boek "de auteurs vatten hun kennis en uitgebreide ervaring samen in een gedegen ... [Lees verder](#)

**Gratis downloads**

Download praktische templates, o.a. Workshopovereenkomst, Draaiboek workshop, Checklist interactief presenteren, Fotoverlag portret, Fotoverlag landschap en Naambadge template. [Lees verder](#)

**Trainingen**

Een training bij Hartelijk Gefaciliteerd staat garant voor 'morgen toepasbaar' ... [Lees verder](#)

# Over Hartelijk Gefaciliteerd

- In 2018 bestonden wij 10 jaar. Wij hebben jarenlange ervaring in het ontwerpen en faciliteren van interactieve bijeenkomsten in zeer uiteenlopende sectoren.
- Wij geven training op basis van ons eigen boek *Hartelijk Gefaciliteerd! Interactief Veranderen in de Praktijk*. (Vakmedianet 2008).
- De leergang Faciliterend Leiderschap sluit aan bij de competenties van de International Association of Facilitators (IAF). Zij certificeren mensen tot CPF: Certified Professional Facilitator.
- De verbinding naar de praktijk van de deelnemer staat centraal tijdens onze trainingen.
- We hebben een netwerk van senior trainers en facilitators en kunnen daardoor altijd maatwerk leveren.
- Wij reiken het certificaat uit voor the Foundation of Facilitative Leadership.

