

Concept module Collectieve visieontwikkeling

Ilse Rasschaert

Premisse

- Het ecosysteem is al gedefinieerd. De stakeholders zijn benoemd en de betrokkenheid is divers. Samen met de betrokken actoren gaan we deze workshop in.

Doelen

- ✓ In kaart brengen van de intrinsieke motivatie voor verandering van de verschillende stakeholders.
- ✓ Verminderen van mogelijke weerstand.
- ✓ Ontwikkeling van een gezamenlijke visie op digitalisering.

PURPOSE OEFENING

Wat wens je dat jouw Digitaliseringsproject(en) oplevert?

Resultaat: klaarheid over **WAAROM** we dit doen en **WAT IS: waarover gaat het precies bij ons inzake Mensgericht Digitaliseren ? Om welke noden te beantwoorden?**

Materiaal: post-its

Verloop:

- **Iemand stelt de vraag in de plenaire groep: “Wat wens je dat jouw Digitaliseringsproject(en) oplevert?”**
- **Elke deelnemer beantwoordt de vraag met 1 kernwoord, op een post-it. Nog geen communicatie!**
- **Iemand uit de groep bevraagt iemand anders, en stelt steeds dezelfde vraag opnieuw, met het antwoord erin: “Wat wens je dat - (voorbeeld) een efficiëntere werking - oplevert?”**
- **Je stelt net zolang de vraag totdat je aanvoelt dat je bij de échte motivatiereden bent beland**

Succesvoorwaarden:

- De groep deelnemers vormt een goed evenwicht om een allround perspectief op de vraagstelling te hebben: maw opletten dat je bij de samenstelling van de groep mensen hebt op wie het digitaliseringsproject een impact heeft enerzijds, en anderzijds mensen die zelf impact hebben op het project. Soms kan het ook aan te raden zijn om externe stakeholders als klanten of leveranciers of partner organisaties mee te betrekken.
- Aanvoelen tot waar je doorvraagt is cruciaal: aan de reactie van de deelnemer kan je merken wanneer je bent aanbeland bij de dieperliggende beweegreden
- Als de groep te groot is om dit plenair te organiseren, kan je ervoor kiezen om in duo's te werken, en nadien kort plenair de verschillende motivaties terug te koppelen

EXPLORATION OEFENING

Welke succesvolle ervaringen zijn er nu al m.b.t Mensgericht Digitaliseren?

Hoe zien onze digitale projecten er uit in de toekomst?

Resultaat: bestaande ervaringen in kaart en toekomstvisie in beeld, met de thema's die er echt toe doen om mensgericht te kunnen digitaliseren in de organisatie

Materiaal: post-its + flipchart + stiften + magazines of ander beeldmateriaal

Verloop:

- **Duo interviews in de groep van deelnemers: 2x15min interview in 2 richtingen:**
 - **Persoon 1 stelt de vraag aan persoon 2:** "Vertel een verhaal van een moment dat je hebt beleefd in de organisatie waar een verandering/transformatie (klein of groot) op een mensgerichte manier is georganiseerd." "Waar je fier was op de realisatie die je samen met anderen hebt bereikt: je kijkt terug met voldoening op deze realisatie/project/... 1 ervaring, of project waar je écht fier op bent."
 - **"En waarom was dat zo goed, zo succesvol? Wat heeft geholpen? Wat heeft de organisatie/hebben jouw collega's gedaan dat jou geholpen heeft? Wat heb jij zelf bijgedragen?"**
 - EIGEN STERKTES EN DIE VAN ANDEREN in kernwoorden noteren op post-its
 - **Van rol wisselen: persoon 2 interviewt nu persoon 1**
 - **Terugkoppelen plenair** met een aantal kernwoorden: sterktes van de huidige organisatie (15min)

- **Alle sterktes uit de duo's worden nu bij elkaar gelegd tot 1 groot beeld van kernwoorden (30min)**

- **De groep splitst zich op in subgroepen (ideaal max 6 personen, dus 3 duo's per subgroep)**

- **De subgroepen gaan elk een toekomstbeeld vormgeven (60min), vanuit volgende vraagstelling**
 - **"Beeld je in: we zijn 1 september 2024 (tijdshorizon zelf te bepalen)?** De organisatie is op haar best: veranderingen gebeuren op een mensgerichte manier, de digitale projecten zijn een succes, mensen voelen zich gewaardeerd,... (*beschrijving zelf te bepalen ifv wat de organisatie valoriseert*).
 - **"Hoe ziet de organisatie er nu uit? Hoe wordt het werk nu georganiseerd?"**
 - In de omgang met elkaar
 - In de klantenrelatie
 - In producten en diensten

- In de relatie met andere stakeholders
 - In de structuur van het bedrijf
 - In de manier van beslissen en leidinggeven
 - In processen- en systemen
 - In de resultaten van het bedrijf
 - **“Wat zie je nog (in de bredere organisatie), hoor je gebeuren, welk gevoel...?”**
 - **“Wie speelt allemaal mee? Welke rol neem jij zelf op?”**
 - **“Welke accenten? Welke Thema’s komen aan bod?”**
- **De verschillende subgroepen vertellen het verhaal plenair aan de hand van beeld en tekst (10min per subgroep)**
- **De thema’s uit de collectieve visie worden bij elkaar gebracht, onder de vorm van een mindmap**

Succesvoorwaarden:

- De groep deelnemers vormt een goed evenwicht om een allround perspectief op de vraagstelling te hebben: maw opletten dat je bij de samenstelling van de groep, mensen hebt op wie het digitaliseringsproject een impact heeft enerzijds, en anderzijds mensen die zelf impact hebben op het project. Soms kan het ook aan te raden zijn om externe stakeholders als klanten of leveranciers of partner organisaties mee te betrekken.
- Duo’s worden best georganiseerd met mensen die elkaar (nog) niet goed kennen, of niet op regelmatige basis met elkaar samenwerken (bijv. van andere afdelingen)
- Maak dat iedereen uit de groep de kernwoorden uit de interviews goed begrijpt (geen container begrippen)
- Wees creatief bij het vormgeven van het toekomstbeeld: je kan ervoor kiezen om beeldmateriaal te gebruiken, of deelnemers kunnen zelf tekenen
- De thema’s zijn geen eindpunt, herleid ze niet tot container begrippen, maar laat ze in de mindmap verschijnen met alle nuances die er toe doen!
- De volgende stap is de acties bepalen die nodig zijn om in de richting van het toekomstbeeld te evolueren