



WELKOM BIJ TOEKOMSTM@KER!

ToekomstMaker is de verzamelnaam voor de eindresultaten van het ESF-Project PLAI 2.0 – Let's move to the next Level (Oproep 357 nr. 6329). Het project kadert binnen de Vlaamse en Europese inspanningen om de integratie van kwetsbare groepen op de arbeidsmarkt en in onze organisaties te bevorderen. PLAI 2.0 is een samenwerking tussen Thomas More Kempen (promotor), Stebo vzw, De Aanstokerij vzw en het Agentschap Integratie en Inburgering.

PLAI 2.0 is een doorontwikkeling op PLAI (ESF-4864). Binnen dit project voegden de projectpartners speelse, visuele en taalvriendelijke elementen toe aan de fases van een Waarderend Onderzoek (Appreciative Inquiry, David Cooperrider & Diana Whitney). De bijhorende metafoor 'we maken een kaskraker' reikt mensen een pallet van expressiemogelijkheden aan die matchen met hun voorkeuren en talenten. Zo werd de drempel verlaagd voor taalkwetsbare mensen om bij te dragen aan de ontwikkeling en vernieuwing van het bedrijf, de organisatie, vereniging of gemeenschap waarvan ze deel uitmaken.

PLAI 2.0 bouwt verder op de ervaring van PLAI. De ondertitel 'Let's move to the next level' verwijst naar de verruiming van het speelterrein. Met PLAI 2.0 willen we extra aandacht besteden aan de arbeidsmarkt-integratie van mensen met een migratieachtergrond buiten de EU, vluchtelingen en kwetsbare jongeren. Onze focus ligt op methodiekontwikkeling voor trajectbegeleiders, coaches, vormingswerkers, HR-medewerkers binnen overheidsdiensten, intermediaire organisaties, onderwijs, reguliere bedrijven en dergelijke. Kortom, voor professionals en actoren die zich inspannen voor een inclusieve samenleving en een toegankelijke arbeidsmarkt.

ToekomstMaker werkt met Appreciative Inquiry in combinatie met activerende spelmethodieken en toepassingen uit de positieve psychologie. We bouwen verder op de beproefde coachingsmethode '[Vuurwerkt](#)' en de expertise uit de community van mensen die werken met de principes van het [Waarderend Onderzoek](#). Binnen onze ontwikkeling zijn we gevoelig voor taalbarrières en hanteren we een [cultuursensitieve benadering](#) met een superdiverse kijk op mensen.

Het project levert een pakket op van 3 methodieken die samenhangen onder de verzamelnaam 'ToekomstMaker'. Alle drie richten ze zich op het maken en versterken van de toekomst:

- ToekomstM@ker is een gebruiksvriendelijke e-tool die de Vuurwerkt-coach en de coachee ondersteunt bij het zetten en documenteren van de verschillende stappen in de zoektocht naar innerlijke kracht als bouwstenen voor de persoonlijke toekomst.
- ToekomstMakers of ook ToekomstMaker 'in gezelschap' gebruikt de kracht van de groep en positiviteit om persoonlijke energieboosters te ontdekken en toekomstgericht in te zetten.
- ToekomstMakerij brengt ToekomstMaker 'op de werkvloer'. Het is bedoeld om medewerkers van een organisatie aan te zetten tot nieuwe inzichten en initiatieven met betrekking tot de diversiteit en inclusiviteit van de eigen organisatie. Het is een waarderend onderzoek rond het positieve kernthema 'maak werk van de kracht van verschillend én gelijk zijn'. We maken in dit waarderend proces de combinatie met speelse 'aanstook-activiteiten' om al prikkelend de geesten te openen rond verschillen en gemeenschappelijkheid op en rond de werkvloer.

Hoe is deze bundel opgebouwd? In het 1ste deel geven we een korte omschrijving van de drie eind-producten. Deze worden per product vervolgens gedetailleerd uitgewerkt in een handleiding voor de professionele gebruiker. Deel 2 behandelt ToekomstM@ker, deel 3 ToekomstMakkers en deel 4 ToekomstMakerij. In een laatste deel geven we meer informatie over de bouwstenen en benaderingswijze die aan de basis liggen van onze producten. Deze basiselementen zijn 'Appreciative Inquiry', de Vuurwerktmethodiek, de Positieve Psychologie, spelbenadering, onze kijk op superdiversiteit en cultuursensitiviteit en omgaan met anderstaligen.

In deze bundel zijn kruisverwijzingen en koppelingen aangebracht om snel te navigeren tussen de onderdelen.

We wensen u veel inspiratie bij het verkennen van deze bundel!

Goele Sterckx

Karel van Bouchaute, promotor



Ann Engelen en John Sevenans



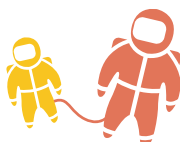
Steven Solia, Hendrik Bens en
Ward Lemmens



Dorien De Troy en Katleen De Ruyscher



¹ We hebben deze bundel zo veel mogelijk genderneutraal geschreven. Dit sluit niet uit dat er eventueel nog verwijzingen naar specifieke genders zijn.



INHOUDSTABEL

WELKOM BIJ TOEKOMSTMAKER!	1
DEEL 1: INTRODUCTIE OP TOEKOMSTM@KER, TOEKOMSTMAKKERS EN TOEKOMSTMAKERIJ	5
DEEL 2: TOEKOMSTM@KER E-TOOL -‘GA VOOR DE TOEKOMST DIE ÉCHT BIJ JOU PAST!’	9
2.1. Vier missies om waarderend en onderzoekend toekomst te maken	11
2.1.1. Focus en aanpak: Mijn vuur	14
Mission target	14
Aanpak	15
2.1.2. Focus en aanpak: Mijn droom	23
Mission target	24
Aanpak	24
2.1.3. Tips bij missie 3: Mijn plan	28
Mission target	28
Aanpak	28
2.1.4. Focus en aanpak: Mijn route	33
Mission target	33
Aanpak	34
2.2. Extra tools bij de ToekomstM@ker	36
2.2.1. Online tools bij de missie ‘Mijn vuur’	37
2.2.2. Online tools bij de missie ‘Mijn droom’	38
2.2.3. Online tools bij alle missies	38
2.2.4. Offline tools	38
2.3. FAQ – veel gestelde vragen en antwoorden	39
Bijlage: Screenshots ToekomstM@ker	40
DEEL 3: TOEKOMSTMAKKERS - “VERSTERK ELKAAR, VERSTERK JE TOEKOMST”	55
3.1. Spelkenmerken	56
3.2. Materiaal	57
3.3. Voorbereiding	58
3.3.1. Aandachtspunten bij het klaarzetten van het materiaal	58
3.3.2. Aandachtspunten bij het klaarzetten van de ruimte	58
3.4. Speluitleg	59
3.4.1. Verwelkoming	59
3.4.2. Speldoel	59
3.4.3. Spelverloop	59
Missie 1: Verkennen en verdiepen	63
Missie 2: Verbeelden en verdiepen	71
Missie 3: Vormgeven van mijn Toekomstplaneet	77
Missie 4: Verwezenlijken van mijn Toekomstplaneet	79

DEEL 4: TOEKOMSTMAKERIJ – ‘MAAK WERK VAN DE KRACHT VAN VERSCHILLENDE EN GELIJK ZIJN’	81
4.1 Een centraal positief thema, 9 deelthema's.....	83
4.2 De verschillende processtappen.....	86
<i>Bijlage 1: ‘Mijn nieuwe collega’ – awareness-spel.....</i>	<i>92</i>
<i>De oefening (30 minuten)</i>	<i>92</i>
<i>De nabespreking (15 – 90 minuten).....</i>	<i>94</i>
<i>Concretisering nabespreking mbt de awareness-oefening uit Toekomstmakers</i>	<i>95</i>
<i>De structuur van de nabespreking (uitgebreide versie)</i>	<i>96</i>
<i>Schema voor de begeleider: gebeurtenissen tijdens de oefening ‘koppelen aan de realiteit’.....</i>	<i>101</i>
<i>Vragen voor de aanstook-activiteit: ‘Mijn nieuwe collega’</i>	<i>103</i>
<i>Bijlage 2: Aanstook-activiteiten readiness</i>	<i>107</i>
<i>Bijlage 3: Speelse werkvormen om creativiteit te bevorderen.</i>	<i>127</i>
<i>Bijlage 4: Deelthema's Kracht van verschillend en gelijk zijn – werkblaadjes</i>	<i>133</i>
DEEL 5: ACHTERGRONDEN EN BOUWSTENEN VAN TOEKOMSTMAKER	151
5.1 Appreciative Inquiry - Waarderend Onderzoeken	151
5.2. Vuurwerkt-methodiek	156
5.3. Positieve psychologie	159
5.4. Spel, spelen en reflecteren	162
5.5 Superdiversiteit – cultuursensitiviteit.....	169
De context van superdiversiteit	169
Interculturele competentie als PROCES.....	170
Interculturele Competentie als een geïntegreerd concept met 9 componenten.....	172
5.6. Communiceren met anderstaligen	174

DEEL 1: INTRODUCTIE OP TOEKOMSTM@KER, TOEKOMSTMAKKERS EN TOEKOMSTMAKERIJ

ToekomstMaker bestaat uit drie eindproducten: ToekomstM@ker, ToekomstMakkers en ToekomstMakerij. Ze zijn verbonden met elkaar door dezelfde centrale doelstelling: een aantrekkelijke toekomst maken op basis van sterktes, dromen en energie om vooruit te komen op verschillende levensdomeinen. Het is de context waarbinnen dit gebeurt dat elk van de drie eindproducten bijzonder maakt. In de context van een individueel traject, een groepssetting of een organisatie.

De vormgeving en de metafoor van ToekomstMaker roept het beeld op van een ruimtereis. We kozen voor een gender-neutraal en toegankelijk visueel thema. We hebben allemaal collectieve beelden bij het verkennen van de ruimte en het reizen naar de toekomst. Het is spannend, je komt misschien vreemde wezens tegen, je moet het goed voorbereiden en het is steeds in contact of verbinding met anderen die je helpen jouw koers te varen.



Planeet Aarde staat binnen het metafoor symbool voor onze beste ervaringen en verhalen. Datgene wat we koesteren en ons kracht of energie geeft. Planeet Toekomst staat voor onze dromen en beelden van een toekomst waarin we nog sterker inzetten op wat ons kracht geeft en verbonden maakt. Om te reizen van Planeet Aarde naar Planeet Toekomst hebben we energieboosters nodig. Dit zijn onze sterktes onder de vorm van kwaliteiten en talenten maar evengoed waarden, belangrijke relaties, inspiratiebronnen en geloof.

Binnen de drie vormen van ToekomstMaker variëren we met de centrale metafoor door bepaalde aspecten naar voor te halen of toe te voegen.

¹ Het eerste eindproduct is **ToekomstM@ker**, een e-tool met als motto 'Ga voor de toekomst die echt bij je past'. ToekomstM@ker bouwt verder op de Vuurwerkt-methodiek (Vuurwerkt. Met talent toekomst maken, Griet Bouwen en Myrielle Meeus, Lannoo Campus, 2012). Vuurwerkt is een krachtgerichte manier om naar mensen te kijken en hen te ondersteunen bij het maken van een aantrekkelijke toekomst.

ToekomstM@ker is opgebouwd als een interactieve, digitale aanvulling op de Vuurwerkt-coaching. De e-tool is vrij beschikbaar als webapplicatie op laptop, PC, smartphone en tablet. Het biedt een virtueel plekje om de stappen voor te bereiden, te documenteren en aan te passen. Gebruikers kunnen elkaar ondersteunen via een chat-functie.

De e-tool is zowel in het Nederlands als Engels beschikbaar. Via een ingebouwde Google Translate functie kan de gebruiker ook kiezen voor andere talen, o.a. Arabisch, Koerdisch, Fins en Zweeds. Uiteraard is deze vertaaltechnologie voortdurend in ontwikkeling en eerder bedoeld als extra taalondersteuning.

2 Het tweede eindproduct is **ToekomstMakkers** en draagt als titel: 'Versterk elkaar, versterk je toekomst'.

Het is een groepsproces dat gebruik maakt van de kracht van verhalen en creatieve toekomstverbeelding. Het is een verbindend proces dat bijdraagt tot positiviteit bij de deelnemers en energie levert om toekomst-gerichte initiatieven te nemen.

In het groepsproces helpen de deelnemers elkaar bij het ontdekken en inzetten van energieboosters en bij het realiseren van hun persoonlijke toekomst. Energieboosters zijn kwaliteiten, waarden, inspiratiebronnen, belangrijke relaties, ... kortom allerlei sterktes die de basis vormen van een aantrekkelijk toekomstbeeld en de brandstof leveren om stappen vooruit te zetten. Ze maken de positieve kern uit van mensen (de ziel), wekken positieve gevoelens op en leveren de energie om vooruit te komen (het vuur).

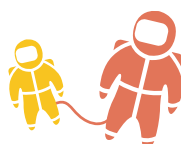
Binnen het proces gebeurt dit aan de hand van een exploratie van de Planeet Aarde. De groepsleden delen verhalen over sterke ervaringen. Deze worden met de hulp van twee visueel aantrekkelijke vraag-borden verkend en verdiept.

Allerlei sterke aspecten die men ontdekt over zichzelf worden vastgelegd als 'energieboosters'. Energieboosters kunnen ook als waardierend cadeau door anderen in de groep worden aangereikt.

De groep probeert zoveel mogelijk energieboosters te ontdekken bij elkaar. Deze leveren de brandstof om te reizen naar de Planeet Toekomst. Het reisplan wordt gevormd door de toekomstbeelden die men heeft op Planeet Toekomst. Aan de hand van twee extra verkennende en verdiepende vraag-spelborden gaan deelnemers dromen over het ideale leven op Planeet Toekomst. Ook in deze stap helpen de deelnemers elkaars toekomstbeelden te verrijken. Tot slot wordt een keuze gemaakt en een eerste reisplan uitgestippeld.

3 Het derde prototype, de **ToekomstMakerij**, of ToekomstMaker 'op de werkvloer' speelt zich af in de werkor-
ganisatie. 'Maak werk van de kracht van verschillend en gelijk zijn' is het motto dat de positieve focus legt.

We hebben het opgebouwd als een waardierend en 'speels' onderzoekproces om de organisatie klaar en meer bewust te maken voor superdiversiteit op onze werkvloeren. Dit 'readiness'-proces kan ingezet worden bij integratieprocessen van mensen uit kwetsbare doelgroepen, zoals inburgeraars binnen en buiten de EU en kwetsbare jongeren. Maar het proces van ToekomstMakerij kan ook meer algemeen worden ingezet wanneer de organisatie wil groeien rond het diversiteitsthema en een super-diverse visie wel aantrekkelijk vindt.



In het waarderend Onderzoek van ToekomstMakerij staan twee vragen basisvragen centraal:

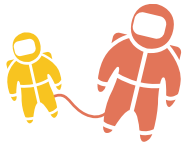
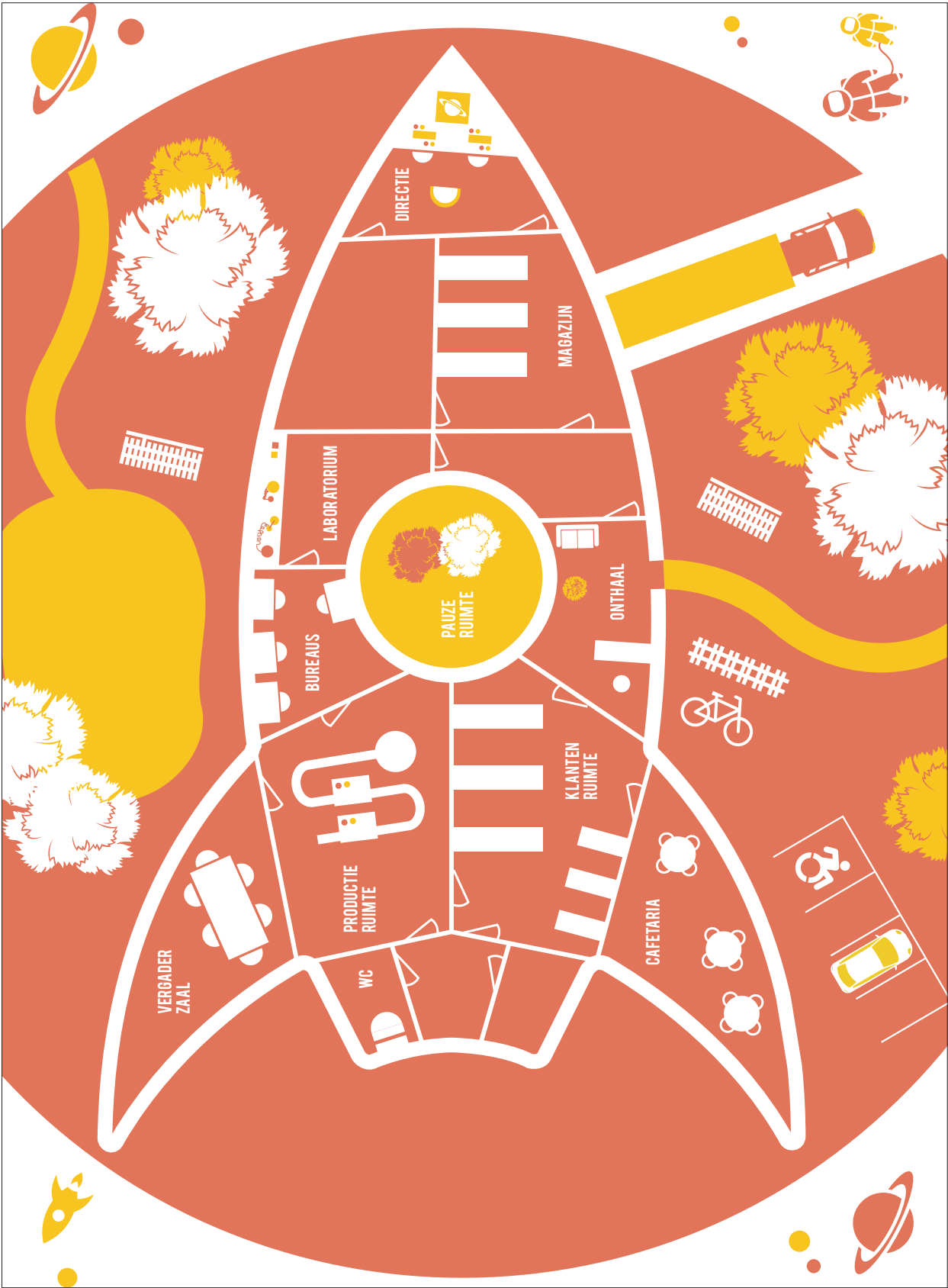
- Welke elementen hebben ervoor gezorgd dat we nu al zo sterk omgaan met ‘de kracht van verschillend en gelijk zijn’ in onze organisatie? Welke succesfactoren of kernelementen hebben dit mogelijk gemaakt? Wat is uniek aan onze manier van zijn en werken dat ons sterk maakt en ons in staat stelt te groeien en te veranderen?
- Welke mogelijkheden hebben we om in de toekomst nog meer kracht en voordeel te halen uit wat ons verschillend en gelijk maakt en het zo nog beter te doen voor onze medewerkers, onze klanten, partners en leveranciers?

In ToekomstMakerij bieden we daar de bouwstenen voor aan, in de vorm van 9 deelthema's:

- Unieke troeven maken ons bijzonder en anders
- We hebben een open onthaalbeleid
- We hebben verandervermogen en vernieuwkracht
- We hebben sterke waarden en een positief mensbeeld
- Ons leiderschap is positief en waarderend
- Groeikracht – iedereen mag en kan groeien
- Collega's... verschillend, toch gelijk
- Een positieve relatie met partners, leveranciers en klanten
- Warm hart voor de samenleving

Deze 9 thema's helpen de waarderende verkenningstocht gericht te maken en kunnen als ontwerp-aspecten van de organisatie en haar processen gebruikt worden. Om deze thema's concreter te linken aan de realiteit van een organisatie hebben we een voorstelling gemaakt van de organisatie in de vorm van een plattegrond. Deze plattegrond stelt herkenbare organisatieaspecten en ruimtes voor. De plattegrond kan tijdens het proces op maat worden gebracht door de deelnemers zelf.

ToekomstMakerij is vooral ook bedoeld als een speelse, prikkelende zoektocht rond kansen en mogelijkheden van super-diversiteit op de werkvloer. Het speelse en prikkelende karakter brengen we binnen door te werken met ‘aanstook-activiteiten’. Deze specifiek gekozen activiteiten en spelinterventies zetten mensen ‘open’ voor het thema en maken hen ‘klaar’ of ‘ready’ om een volgende stap te zetten in het waarderend onderzoek. We ontwierpen een aanstookactiviteit ‘je nieuwe collega’ als eerste stap van heel het proces. Dit is een opstap naar het thema diversiteit: het zet de gedachten open rond verschil en gelijkheid tussen mensen en de betekenis die we eraan geven. Daarnaast bieden we een verzameling van aanstook-activiteiten aan die doorheen het waarderend proces kunnen worden ingezet.



DEEL 2: TOEKOMSTM@KER E-TOOL

‘GA VOOR DE TOEKOMST DIE ÉCHT BIJ JOU PAST!’

Welkom bij de e-tool van ToekomstMaker met als roepnaam ToekomstM@ker. Je ben geprikkeld om samen met je coachee waarderend toekomst te maken. Bedankt voor deze keuze.

Deze e-tool is een van de drie eindproducten van het transnationale ESF-project PLAI 2.0 – Let’s move to the next level. We ontwikkelden ook ToekomstMakkers, bedoeld voor groepen en ToekomstMakerij, een waarderend onderzoek rond de ‘Kracht van verschillen en gelijk zijn’ in de context van werkorganisaties.

ToekomstM@ker bouwt verder op de Vuurwerkt-methodiek (Vuurwerkt. Met talent toekomst maken, Griet Bouwen en Myrielle Meeus, Lannoo Campus, 2012). Vuurwerkt is een krachtgerichte manier om naar mensen te kijken en hen te ondersteunen bij het maken van een aantrekkelijke toekomst. Het biedt een methodisch kader waaruit begeleiders inspiratie kunnen putten.

ToekomstM@ker is opgebouwd als een interactieve, digitale aanvulling op de Vuurwerkt-coaching. De e-tool is vrij beschikbaar als webapplicatie op laptop, PC, smartphone en tablet. Het biedt coach en coachee een virtueel plekje om de verschillende stappen voor te bereiden, te documenteren en aan te passen. Een ingebouwd chatfunctie geeft de mogelijkheid om plaats-onafhankelijke ondersteuning te beiden.

Binnen de e-tool van ToekomstMaker werken we met de metafoor van een ruimte-reiziger. De ruimte-reiziger (de coachee) maakt een spannende ruimteontdekkingsreis, naar een aantrekkelijke planeet ‘vol leven’: Planeet Toekomst. De reis bestaat uit vier missies die hij met de hulp van anderen vervult. De coach is een van zijn trouwste reisgezellen.

De tool bestaat in een Nederlandstalige en in een Engelstalige versie. Via een ingebouwde Google Translate functie kan de gebruiker ook kiezen voor andere talen, o.a. Arabisch, Koerdisch, Fins, Zweeds. Uiteraard is deze vertaaltechnologie voortdurend in ontwikkeling en eerder bedoeld als extra taal-ondersteuning.

Deze handleiding is geschreven als een bundeling van tips en adviezen voor de coach bij de begeleiding van de verschillende missies. Daar waar nodig worden ook technische aspecten in het gebruik van ToekomstM@ker gekaderd.

In het eerste deel stellen we de verschillende missies voor. We reiken per missie tips aan om waarderend en onderzoekend aan de slag te gaan met de voorgestelde uitdagingen. Deze tips zijn ook ingebouwd in de e-tool. Eenmaal aangemeld als coach kan je ze raadplegen in het overzicht van de missies en bij iedere uitdaging.



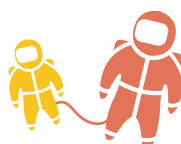
Als coach krijg je meer en meer te maken met anderstaligen en een cultureel divers publiek. Een van de uitdagingen is vlot en duidelijk communiceren. Taaldrempels staan een kwaliteitsvolle communicatie vaak in de weg. Kwaliteitsvol communiceren betekent dat jij en de persoon die je coacht elkaar goed begrijpen en genuanceerd kunnen uitdrukken. De boodschap optimaal overbrengen, elkaar echt verstaan, draagt bij aan een context van vertrouwen, een veilige setting en het bewust worden van factoren die een belangrijke rol spelen in een proces van taalverwerving, taalgebruik en interculturele communicatie.

In de e-tool kan je doorheen alle missies de link '[communiceren met anderstaligen](#)' raadplegen. Onder deze link vind je 10 taaltips en verwijzingen naar andere communicatietools die je kan gebruiken in je dienstverlening aan anderstaligen. We vullen per missie de tips voor de coach aan met taaltips en verwijzen naar communicatietools. Door het beschikbaar stellen van deze documenten willen we de coach ondersteunen bij een kwaliteitsvolle communicatie.

In het tweede deel geven we een overzicht van een aantal extra online en offline tools. De coach kan deze volgens eigen inzicht en stijl gebruiken als aanvulling bij het coachingstraject.

Het derde deel behandelt enkele veel gestelde vragen (FAQ's). In het vierde deel geven we een screenshot-overzicht.

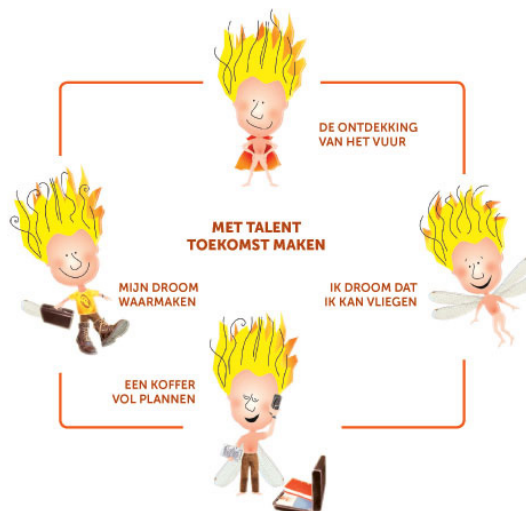
De makers van de ToekomstM@ker wensen jou veel succes en vooral veel plezier in de reis naar de toekomst, die je samen met jouw coachee onderneemt.



2.1. VIER MISSIES OM WAARDEREND EN ONDERZOEKEND TOEKOMST TE MAKEN

ToekomstM@ker werkt met de zienswijze en de methodiek van **Vuurwerkt**. Dit betekent dat het onderzoeken en waarderen van de kracht van mensen centraal staat bij het maken van een aantrekkelijke toekomst.

Vuurwerkt zag het levenslicht in 2007, als resultaat van het Europees project Kleur aan Competenties. Stebo vzw was initiatiefnemer van dit project. Zij kreeg hulp van de KULeuven en de Universiteit Hasselt en ondersteuning van het Ondernemersatelier, Evenwicht en Kessels&Smit. Het project kon worden gerealiseerd met steun vanuit het Europees Sociaal Fonds en de Vlaamse Overheid. Meer achtergronden over Vuurwerkt vind je op <https://stebo.be/publicaties/vuurwerkt-boek/>



Dit waarderend onderzoek loopt over vier fases.

In de eerste fase **'De ontdekking van het vuur'** ontdekt de persoon wat hij goed kan en graag doet, waar hij in gelooft, wat vreugde geeft en energie oplevert.



Ontdekken is het verborgene weer zichtbaar maken. Het is zoeken naar de vonk binnenin en die aanwakkeren tot het vuur van bezieling ontvlamt.

Een goed gekozen basisvraag moedigt aan om goede herinneringen op te halen. We zoeken naar verhalen waar de persoon zelf een actieve rol in speelde. Vertellen over een mooie herinnering is meestal een heel aangename ervaring. Het oorspronkelijke enthousiasme laait weer op en levert nieuwe energie. Vonken van die energie bereiken ook de begeleider. Samen ontdekken ze wat die gebeurtenis van toen een bijzondere ervaring maakte en wat energie gaf. De persoon (her)ontdekt wat ie goed kan, waar ie in gelooft, wat vreugde brengt. De persoon zoekt naar de juiste woorden ervoor en houdt die vast. Zo wordt bezieling langzamerhand ontsluit.

In de tweede fase **'Ik droom dat ik kan vliegen'** wordt de persoon uitgenodigd om de realiteit even los te laten en een aantrekkelijk toekomstbeeld te dromen.



Dromen is voor even vrij zijn van de realiteit. Wie droomt dat ie kan vliegen, ziet de werkelijkheid vanuit een ander perspectief. Het is loskomen van de aarde en de landkaart van oneindige mogelijkheden ontdekken.

Dromen moedigt mensen aan om na te denken over hun toekomstwens en in de vorm van een beeldend verhaal te brengen. De coach stelt een energieke vraag, een droom- of mirakelvraag, die vraagt naar een verhaal over een wenselijke ervaring in de toekomst. In dit verhaal vertelt de persoon hoe de gewenste situatie eruitziet, wat ie dan doet, wat anderen bijdragen, hoe de omgeving en de context eruitzien. Dat wordt een creatief en concreet toekomstbeeld, waarin mogelijkheden en kansen tot expressie komen.

DEEL 2: TOEKOMSTM@KER - E-TOOL

Met de toekomstverhalen ontstaat een beeld van wat de verteller goed kan, wat ie graag doet, waar ie in gelooft, naar streeft, in welke omgeving ie graag is, wie belangrijk is enzovoort. De droomfase bouwt verder op de positieve ontdekkingen uit de eerste fase. Het droombeeld bestaat daardoor uit elementen die behoren tot de positieve realiteit van de verteller, maar in de toekomst vaker en sterker mogen voorkomen. We zoeken uit welke elementen tot de essentie van de droom behoren: “wat in de droom is zo belangrijk dat als het er niet zou zijn de droom niet meer de moeite waard is?”

In de derde fase ‘**Een koffer vol plannen**’ wordt een concreet en haalbaar toekomstplan geboetseerd.



De toekomst is een reisbestemming. Reisplannen worden gemaakt, koffers worden gepakt. Een koffer inpakken is lijstjes maken van wat je nodig hebt en alles bijeenprokkelen. En dan: deksel dicht, we kunnen gaan!

Het toekomstbeeld wordt meegebracht naar het nu. Met de essentiële elementen kunnen we verschillende toekomstscenario's bedenken. Het ontwerpen van een actieplan over het wat en het hoe. Tijdens deze fase gaat er veel aandacht naar het ontdekken van hefboomen bij de persoon zelf, in zijn naaste en ruimere omgeving.

In de vierde fase ‘**Mijn droom waarmaken**’ worden plannen in actie omgezet.



Waarmaken is op weg gaan. Het is vastberaden de koffer oppakken en de deur dichttrekken. Het is stappen in de wereld zetten. Je ontmoet de wereld en de wereld ontmoet jou. Stapstenen markeren de weg.

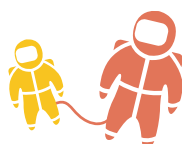
Deze fase bevat de concrete acties, opdrachten, try-outs, veranderingen of afspraken die de betrokkene opzet en uitvoert, alleen of met anderen. Leren en experimenteren staan centraal.

Steun van anderen is in deze fase van groot belang. De betrokkene moet kunnen terugvallen op een gesprekspartner, een coach, leidinggevende of een begeleider. Vaak zullen professionele begeleiders deze rol op zich nemen. De begeleider ondersteunt de uitvoering en helpt het toekomstbeeld helder voor ogen te houden.

In ToekomstM@ker zijn deze klassieke Vuurwerkt-fases ‘missies’ geworden: missie ‘Mijn vuur’, ‘Mijn droom’, ‘Mijn plan’ en ‘Mijn route’. De tool wekt metaforisch de sfeer op van een ruimtevaarder-ontdekkingsreiziger die deze vier missies doorloopt.

‘De ruimtereiziger maakt samen met anderen een spannende ontdekkingsreis, naar een aantrekkelijke planeet vol ‘leven’. Dit is geen onbezonnen reis, maar heel goed voorbereid en gepland. Wat de ruimtereiziger meeneemt op zijn rug zijn ‘energieboosters’. Deze stuwen hem voort op de lange reis, naar Planeet ‘Toekomst’.

Energieboosters zijn onuitputtelijke bronnen van energie: het zijn dingen die ie graag doet, goed kan, echt wil, relaties die ie koestert, inspiratiebronnen, dingen die echt belangrijk en de moeite waard zijn. De ruimtevaarder ontdekt ze door verhalen te vertellen over sterke ervaringen op ‘Planeet Aarde’. Met de hulp van anderen die helpen om te ontdekken en te waarderen wat belangrijk is.

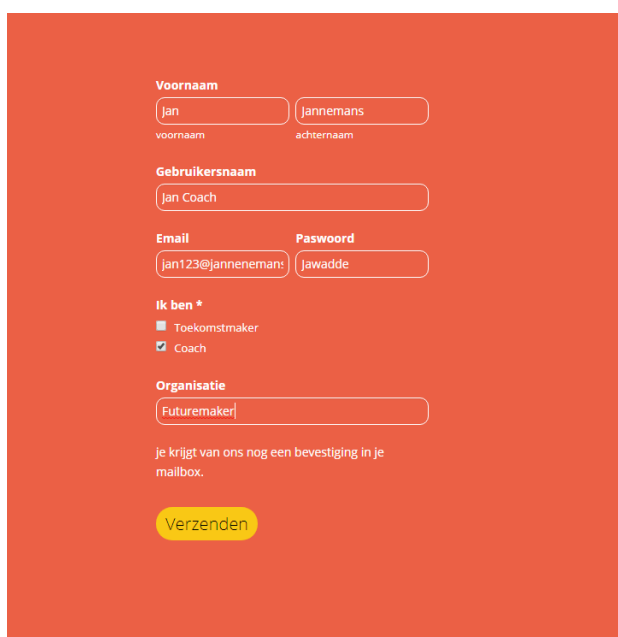


De ruimtereiziger verbeeldt zich hoe zijn leven, zijn werk, zijn vrije tijd er op deze Planeet Toekomst uitziet. Al zijn energieboosters - alles wat hem voortdrijft - zijn op volle kracht aanwezig en in volle actie. Gedreven door alle kennis en inspiratie van zijn ontdekkingsreis keert hij uiteindelijk terug. Met de vaste grond onder de voeten zal hij keuzes maken en met een helder plan beginnen te bouwen aan zijn toekomst op Planeet Aarde.'

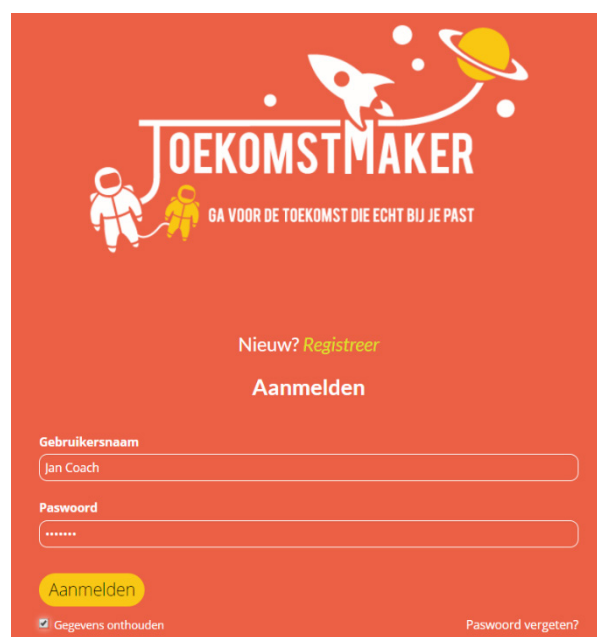
Als coach ben je een trouwe metgezel. Je gidst de coachee doorheen de 4 missies en de bijhorende uitdagingen. Je doet dit best stap voor stap. Een chronologische volgorde helpt de coachee om er het meeste uit te halen. De resultaten worden opgeslagen in de rubriek 'Mijn vooruitgang'. De coachee kan zijn resultaten eenvoudig bewaren en aanpassen. Bovendien kan hij de resultaten ook uitprinten.

Alvorens je start!

Een eerste stap bestaat uit het 'registreren' van een nieuwe gebruiker op <https://toekomstmaker.be>. Na het invullen van Naam, Gebruikersnaam, Email, Paswoord geeft de gebruiker aan of hij een 'ToekomstMaker' is of een 'coach'. De nieuwe gebruiker krijgt vervolgens een mail toegestuurd met de aanmeldingsgegevens. Vanaf dan kan de gebruiker aanmelden.



Registration form for ToekomstMaker. Fields include: Voornaam (jan), Achternaam (jannemans), Gebruikersnaam (Jan Coach), Email (jan123@jannemans), Paswoord (Jawadde). A checkbox indicates the user is a 'Coach'. The 'Organisatie' field contains 'Futuremaker'. A note states: 'Je krijgt van ons nog een bevestiging in je mailbox.' A 'Verzenden' button is at the bottom.



Login form for ToekomstMaker. Fields include: Gebruikersnaam (Jan Coach), Paswoord (masked with dots). A 'Nieuw? Registreer' link is above the 'Aanmelden' button. A 'Gegevens onthouden' checkbox and a 'Paswoord vergeten?' link are at the bottom.

De ervaren Vuurwerkt-coach zal wellicht snel weg zijn met de e-tool. Voor wie nog wat ondersteuning kan gebruiken, geven we bondig enkele Vuurwerkt-tips mee bij de aanpak van de missies en uitdagingen. Je hebt toegang tot de tips door je te registreren als 'coach'. Algemene methodische toelichting is beschikbaar via een uitklapveld 'Focus & aanpak' onder de verschillende missies in het overzichtsblad. Daarnaast hebben we tips gebundeld per missie en per uitdaging. We verwijzen in het overzicht printscreens naar een fictief voorbeeld.

2.1.1 Focus en aanpak: Mijn vuur

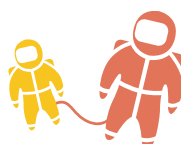


Mission target

In deze missie ga je op zoek naar het innerlijke 'vuur' van de persoon die je begeleidt.

'Vuur' staat voor het geheel van iemands energieboosters. Het zijn krachtige, 'bezielende' elementen die de brandstof leveren om vooruit te komen op de verschillende domeinen van het leven.

Je helpt je coachee om deze elementen te ontdekken via verhalen over betekenisvolle momenten, situaties of ervaringen waarin de coachee een actieve rol speelde en die energie opwekten.

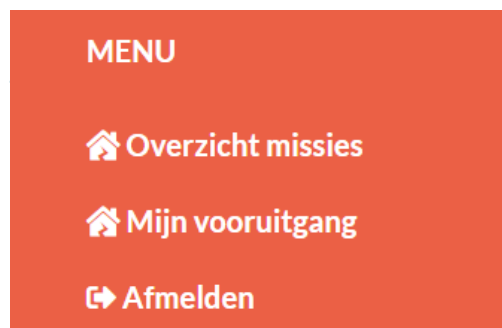


Wat zijn energieboosters?

- POSITIEVE EMOTIES
Wat doet de persoon graag? Wat maakt jou enthousiast, fier, dankbaar, ...
- COMPETENTIES, KWALITEITEN, TALENTEN
Wat kan de persoon goed (volgens hem en anderen)
- WAARDEN/ THEMA'S DIE BELANGRIJK ZIJN
Wat vindt de persoon belangrijk?
- INSPIRATIE
Wat inspireert de persoon, welke doelen streeft de persoon na?
- LEERHONGER
Wat wil de persoon leren, verbeteren? Waarin wil de persoon groeien?
- IDEALE VOORWAARDEN/CONTEXT
Wat heeft de persoon nodig om goed te functioneren?

Aanpak

Je bent zeer nieuwsgierig naar situaties, ervaringen, momenten, personen, ... die voor de coachee belangrijk zijn (geweest). Je vraagt door. Je vraagt naar foto's, beelden en woorden die het verhaal illustreren. Wat telt is dat mensen zelf de vorm kiezen die past bij een energiebooster.



De menubalk is beschikbaar vanuit de verschillende missies. Je kan navigeren naar Overzicht missies, Mijn voortgang en Afmelden. Mijn voortgang geeft de mogelijkheid om de inhoud van alle reeds gemaakte uitdagingen in overzicht te bekijken. Met de knop 'Aanpassen' kunnen er wijzigingen en aanvullingen gemaakt worden. De gebruiker wordt dan omgeleid naar de specifieke uitdaging.

Missie 1 - Uitdaging 1: Ik stel me voor.



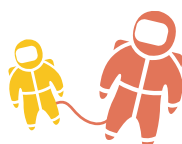
Deze uitdaging is een eerste kennismaking als instap voor verdere verdieping.
De centrale vraag is 'toon eens wie je bent'.

Tips

- Nodig de coachee uit om foto's of beelden te selecteren die iets over hem of haar zeggen. Het kan gaan over momenten, situaties, mensen, dingen, plaatsen, ... Je kan verwijzen naar foto's uit sociale media (Facebook, Instagram, ...) of werken met google maps om plekken aan te duiden.
- Vraag door om te begrijpen wat de betekenis is van de foto of het beeld. Wat maakt dat de persoon precies deze foto of beeld koos om zich voor te stellen?
- Werk je met anderstaligen? Geef dan voldoende aandacht aan het onderzoeken van de geschikte contacttaal en het juist inschatten van het taalniveau van zowel jezelf als de coachee. Op pagina 5 en 9 van 'Communiceren met anderstaligen' vind je meer tips.

Tips - gebruikersinterface

- Bij de start van deze uitdaging wordt een eerste open invulveld aangeboden waar je een fotobestand kan opladen. Door op '+' te klikken krijg je een nieuw open invulveld met de mogelijkheid een extra foto op te laden en te omschrijven.
- Je kan ook meerdere foto's opladen voor één invulveld.



Missie 1 - Uitdaging 2: Mijn netwerk.



Wie is belangrijk voor jou?

In deze uitdaging help je de coachee om het netwerk van belangrijke relaties in beeld te brengen. In de derde missie van de e-tool wordt daarop verder gebouwd door te onderzoeken welke mensen een rol kunnen spelen in het realiseren van de gewenste toekomst op verschillende levensdomeinen (werk, vrije tijd, familie en relaties, ...).

Tips

- Nodig de coachee uit om namen te noteren van mensen die belangrijk zijn.
- Vraag door naar wat deze mensen precies betekenen voor de persoon.
- Werk je met anderstaligen? Zet dan in op actief taalgebruik. Gebruik concrete voorbeelden en situaties. Je kan gebruik maken van pictogrammen om in te gaan op de betekenis van relaties en emoties, gevoelens, ... Op bladzijde 19 van 'Communiceren met anderstaligen' vind je meer tips.

Tips - gebruikersinterface

- Deze uitdaging werkt met de functie toevoegen (+) en verwijderen (-).

Missie 1 - Uitdaging 3: Ik ontdek mijn beste momenten.



Ik ontdek mijn beste momenten

Denk aan recente momenten of al wat langer geleden waar je zelf dingen deed of meemaakte waarbij je je goed voelde, levendig en/of krachtig. Denk aan activiteiten waar je energie van kreeg, die je met plezier deed en waarbij je misschien zelfs de tijd vergat. Het zijn momenten en activiteiten die je onmiddellijk terug wil beleven. Vertel en toon je verhaal met een foto of een afbeelding. Geef er een pakkende titel aan!

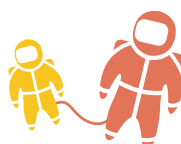
We zoeken met deze waarderende en onderzoekende vraag naar activiteiten die de persoon graag doet en vinders bij voelt, gelukkig bij is, succes in ervaart, in gelooft, waarvoor men door het vuur gaat.

We zoeken naar ervaringen waar de persoon helemaal in opgaat, waarbij de tijd vergeten wordt, waarbij de persoon het gevoel heeft echt bezig te zijn met waar hij/zij goed in is en graag doet. Kortom, een aantal beste momenten van bevoegenheid of bezieling.

Tips

Stimuleer niet alleen verhalen over werken of leren, maar geef de vrije ruimte. Nodig daar expliciet toe uit. Ook in vrije tijd, vrijwilligerswerk, hobby's of sociale relaties kunnen mensen bezieling ervaren die heel bruikbaar is in bijvoorbeeld een zoektocht naar een juiste baan.

- Zorg ook dat jouw persoonlijke mening niet doorklinkt in de beginvraag. Het komt voor dat mensen hun persoonlijke belevenissen relativeren en niet meteen op een verhaal kunnen of durven komen. Natuurlijk moeten we niet zoeken naar heldenverhalen of grote successen. Vaak zit de verrassing in de kleine gebeurtenissen die iemand anders misschien niet eens gezien heeft!
- Vraag ook door. Laat je daarbij leiden door onderstaande tips en richtvragen.
- Gebruik open vragen.
- Ga dieper in op positieve delen van het verhaal.
- Probeer de ervaring terug levend te maken.
- Laat de coachee zelf tot een verhaal komen. Geef niet te snel voorbeelden.



- **Richtvragen:**
 - Hoe ben je eraan begonnen, met wie, met wat, in welke omgeving?
 - Hoe is het gekomen dat je daarmee bezig was? Waarom deed je dat?
 - Wat deed je toen?
 - Hoe is dat zo verlopen?
 - Hoe voelde dat? Wat dacht je dan?
 - Raakte dat iets in jou? Wat dan?
 - Waarom was je toen in je element?
 - Hoe komt het dat je toen deze succeservaring had?
 - Hoe heb je dat aangepakt?
 - Waardoor kwam het dat dat goed was?
 - Beschrijf de sfeer. Hoe zag het eruit?
 - Wie was een steun? (partner, ouders, vrienden, ...).
 - Waarom? Hoe hebben andere mensen je gesteund?
- Werk je met anderstaligen? Structureer dan het gesprek, doseer het aantal vragen en wees niet te snel met vragen stellen. Geef je coachee voldoende tijd om tot een antwoord te komen. Door als coach te herhalen of te herformuleren creëer je tijd, ruimte en vertrouwen om verder te ontdekken.

Missie 1 - Uitdaging 4: Ik ontdek mijn sterktes



Geef enkele woorden die passen bij jouw 'vuur', jouw kracht,

Denk aan jouw kwaliteiten, jouw sterktes, wat je waard bent,

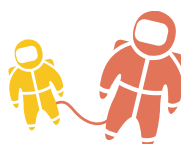
In deze uitdaging moedig je de coachee aan om te benoemen welke sterktes hij/zij bij zichzelf herkent. We komen dan op het terrein van competenties, kwaliteiten, talenten.

Tips

- Help de coachee bij het zoeken van de juiste woorden die passen bij een sterkte.
- Ga zeker ook na in welke mate de coachee er warm van loopt om met deze sterktes bezig te zijn. Dit helpt naar aanloop van uitdaging 6.
- Werk je met anderstaligen? Pas je taalniveau Nederlands aan, gebruik een andere contacttaal of zet in op het gebruik van luistertaal. Luistertaal is een vaardigheid waarmee mensen over de grenzen van hun eigen taal kunnen communiceren. Bij luistertaal spreken twee mensen elk een andere taal terwijl ze luisteren naar de taal van de anderen en die goed kunnen verstaan. In een taal die je zelf goed spreekt, druk je je immers meer genuanceerd en preciezer uit. Dit kan zorgen voor een veiligere omgeving voor je coachee. Op pagina 9 van '[Communiceren met anderstaligen](#)' vind je meer tips.

Tips - gebruikersinterface

- Deze uitdaging werkt met een open invulveld.
- Geef je coachee aan dat de tekst pas bewaard wordt wanneer deze de knop 'Opslaan & volgende stap' aanklikt.



Missie 1 - Uitdaging 5: Complimenten over mij.



Welke complimentjes kreeg jij van anderen over dingen waarin je sterk bent?

Wat appreciëren anderen aan jou?

Sommige coachees vinden het moeilijk om over zichzelf te zeggen wat hun kracht is. Deze uitdaging is voor hen eenvoudiger. Voor de coachee die wel kan zeggen wat zijn/haar kracht is, kan deze uitdaging aanvullende of bevestigende input opleveren.

Tips

- Nodig uit om eens stil te staan bij wat anderen zeggen over de persoon, wat anderen waarderen aan de coachee.
- Een andere mogelijkheid is om te vragen naar welke complimentjes hij/zij de voorbije tijd kreeg.
- Vraag steeds of de coachee zich ook herkent in de feedback van de anderen.

Tips - gebruikersinterface

- Deze uitdaging werkt met een open invulveld.
- Geef je coachee aan dat de tekst pas bewaard wordt wanneer deze de knop 'Opslaan & volgende stap' aanklikt.

Missie 1 - Uitdaging 6: Mijn energieboosters.



Mijn energieboosters

Wat geeft jou energie? Wat vreet jouw energie op? We noemen het energieboosters en energievreters.

Denk aan alles wat jou een energieboost geeft. Denk aan dingen die je goed kan en graag doet. Dingen waar je in gelooft en die je echt waardevol vindt. Waar je inspiratie uit haalt en alles over wil weten. Wat jouw ideale omgeving is om te werken, leren, leven. Wat je nodig hebt om je goed en sterk te voelen. Waar je echt voor leeft!

En denk ook aan dingen die je niet graag doet en niet goed kunt. Waar je moe en moedeloos van wordt. Wat je saai vindt. Wat je stress geeft.

In deze laatste uitdaging bij missie 1 ga je met de coachee op zoek naar alles wat energieboosters geeft en wat energie vreet. De 5 voorgaande uitdagingen hebben bepaalde aspecten hiervan mogelijk reeds zichtbaar gemaakt. Onderzoek samen met je coachee de concrete activiteiten, situaties, mensen, contexten, ... die energie geven en energie vreten.

Energieboosters kunnen te maken hebben met dingen die de coachee heel goed kan en heel graag mee bezig zijn. Dat is het terrein van competenties, kwaliteiten, talenten en goesting.

Het kan ook te maken hebben met bepaalde waarden waar men naar leeft, waar men echt in gelooft en veel van terugkrijgt. Het kan zeker ook gaan over zingeving, religie en spiritualiteit.

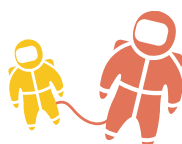
Het kan vervolgens te maken hebben met bepaalde inspiratiebronnen. Dingen en mensen die aanzetten om te leren en te ontwikkelen. Om beter te worden.

En het kan te maken hebben met een ideale omgeving om te werken, te leren, te leven.

Energieboosters zijn verbonden met positieve emoties, zoals trots, dankbaarheid, inspiratie, flow, vreugde, plezier, liefde,

Maar laat ook nadenken over wat opjaagt, frustreert, stress geeft, moe en moedeloos maakt. Dat zijn energievreters.

De analyse van energieboosters en energievreters is belangrijk om in de volgende fase toekomst te maken met inzet van energiegevend aspecten terwijl energievretende elementen zoveel mogelijk worden gecounterd.



Tips

- Laat de coachee verder nadenken over activiteiten waarbij men in 'flow' komt. Dit zijn activiteiten waarbij men als het ware de tijd vergeet, zodanig gefocust op de uitdaging die men erin vindt en de sterktes die men inzet.
- Wees er aandachtig voor dat de coachee een energievreter niet alleen ziet als een negatie van de energiebooster.
- Werk je met anderstaligen? Wees voorzichtig met niet alledaagse begrippen in je gesprek. Check of je coachee je goed begrijpt. Gebruik zo veel mogelijk alledaagse actieve of internationale woorden (transparante woorden). Blijf dus zoeken naar woorden die voor de coachee wel bekend zijn. Op bladzijde 8 en 9 van 'Communiceren met anderstaligen' vind je meer tips.

Tips - gebruikersinterface

- Deze uitdaging werkt met de functie toevoegen (+) en verwijderen (-) voor het toevoegen of verwijderen van Energieboosters en Energievreters.
- Er zit geen beperking op het aantal toevoegingen

2.1.2. Focus en aanpak: Mijn droom



Mission target

Dromen is een aanmoediging om toekomstwensen toe te laten en die in de vorm van een beeldend verhaal te brengen. De droom- of mirakelvraag nodigt uit om een verhaal te vertellen over een aantrekkelijke toekomst.

Op basis van de beelden en verhalen over de gewenste toekomst ga je samen op zoek naar essentiële droomelementen. Deze zijn van wezenlijk belang: zonder deze elementen is de droom niet meer de moeite waard.

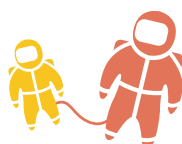
Die wezenlijke droom-elementen zijn verbonden met de energieboosters uit de vorige missie.

- POSITIEVE EMOTIES - POSITIVITEIT
Wat doet de persoon graag? Wat maakt enthousiast, fier, dankbaar,...
- COMPETENTIES, KWALITEITEN, TALENTEN
Wat kan de persoon goed (volgens hem en anderen)
- WAARDEN/ THEMA'S DIE BELANGRIJK ZIJN
Wat vindt de persoon belangrijk?
- INSPIRATIE
Wat inspireert de persoon, welke doelen streeft de persoon na?
- LEERHONGER
Wat wil de persoon leren, verbeteren? Waarin wil de persoon groeien?
- IDEALE VOORWAARDEN/CONTEXT
Wat heeft de persoon nodig om goed te functioneren?

Aanpak

Je bent ook in deze missie zeer nieuwsgierig naar situaties, ervaringen, momenten, personen, ... die voor de coachee belangrijk zijn in de toekomst. Je vraagt door. De input uit iedere uitdaging en elk coachgesprek geef je het juiste plekje in de e-tool. Doe dat zo veel mogelijk samen met de coachee.

Nodig de coachee uit om de verschillende droomelementen creatief en beeldend vorm te geven. Nodig uit om foto's, afbeeldingen en iconen op te laden. Of nog: nodig uit om zelf foto's te maken van voorwerpen, zelfgemaakte tekeningen, situaties, ... en deze op te laden in de e-tool.



Missie 2 - Uitdaging 1: Mijn ideale toekomst.

Mijn ideale toekomst

Stel dat je een verre reis maakt naar een planeet die Planeet Toekomst noemt. Doe je ogen dicht en ontwaak na een lange en diepe ruimteslaap op deze Planeet Toekomst. Je merkt onmiddellijk dat het jouw toekomst is. Alle dingen die je in missie 1 ontdekt hebt, maken deel uit van je leven:

- wat je goed kan en graag doet,
- waar je echt in gelooft wat je waardevol vindt,
- wat jou inspireert,
- wat je echt nodig hebt om te werken, te leren en te leven.
- Wie is er allemaal bij die belangrijk is voor jou?

Kortom, alle energieboosters zijn er maximaal ingevuld.

Vertel eens, wat gebeurt er daar allemaal op Planeet Toekomst, van het moment dat je met plezier, vol energie opstaat tot het moment dat je voldaan gaat slapen.

Je nodigt de coachee uit om de dagelijkse realiteit los te laten. Je moedigt de persoon aan om een hoopgevende, ideale toekomst te dromen. Je gebruikt daarbij bij voorkeur de droomvraag die aansluit bij de metafoor van de ruimtevaarder.

Tips

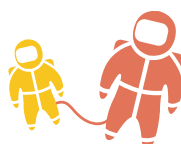
- Het is vooral belangrijk dat je een droomvraag kiest die aansluit bij de context van de coachee. Enkele alternatieven voor de ruimtevaarder-droomvraag:
 - Een mirakelvraag: Doe jouw ogen dicht en wordt wakker over 3 jaar. Je dromen zijn werkelijkheid en je doet wat je graag doet, goed kan en belangrijk vindt. Alle dingen die je in missie 1 ontdekt hebt, maken deel uit van je leven. Al jouw 'energieboosters' zijn op volle kracht aanwezig. Vertel wat er gebeurt van het moment dat je wakker wordt tot het moment dat je gaat slapen. Beschrijf je dag, je week, je leven. Wat ben je aan het doen? Hoe ziet de omgeving eruit? Met wie ben je dit aan het doen? Hoe voel je jezelf? Vertel het alsof het er al is.
 - De wensvraag: Er bestaat een sprookje met een lamp. Als je er over wrijft, komt er een geest tevoorschijn en dan mag je drie wensen doen. Welke drie wensen heb jij voor jouw toekomst?
 - Je kan eventueel ook werken met een eenvoudigere toekomstvraag: 'We kennen jouw bezielingselementen of energieboosters nu. Hoe wil je dat het wordt in de toekomst? Wat wil je dat er niet verandert? Wat is het dat je absoluut wilt behouden? Wat wil je nog meer kunnen inzetten?'

DEEL 2: TOEKOMSTM@KER - E-TOOL

- Laat je coachee alles vertellen alsof het er al is; nodig uit om het te vertellen zoals in een film, in geuren en kleuren, zodat ook jij het helemaal voor je kan zien.
- Parkeer de “ja, maars” tijdelijk tot de volgende missie, maar erken ze.
- Richtvragen:
 - Wat ben je aan het doen?
 - Wat vind je fijn?
 - Hoe voel je jezelf?
 - Met wat zijn anderen bezig?
 - Hoe ziet de omgeving eruit?
 - Met wie werk je?
 - Waar ligt de kracht?
 - Wat geeft je energie?
 - Waarvoor doe je het?
- Werk je met anderstaligen? Wees je bewust dat er heel wat gebeurt in deze uitdaging. Je nodigt in deze uitdaging de coachee uit om gebruik te maken van al zijn zintuigen en werkelijk alle gevoels- en ervaringselementen in de droom naar voor te schuiven. Geef naast de verbale communicatie daarom dus even veel aandacht aan de non-verbale communicatie van de coachee. Ook wanneer je elkaars taal niet spreekt, zijn er heel wat non-verbale elementen die een rol spelen (lichaamshouding en stemgebruik).

Tips - gebruikersinterface

- Deze uitdaging werkt met een open invulveld en de mogelijkheid om één of meerdere droombeelden in de vorm van fotobestanden op te laden.
- Via de ‘+’-knop kan een extra invulveld geopend worden om extra informatie over de ideale toekomst plek te geven.



Missie 2 - uitdaging 2: De kern van mijn toekomst.



De kern van mijn toekomst

Welke elementen in jouw ideaal toekomstbeeld zijn onmisbaar voor jou?

Wat mag er in jouw toekomst zeker niet ontbreken, want anders is die niet meer de moeite waard?

Je kent nu de toekomstdroom. Nu ga je op zoek naar de kern van de droom: wat geeft leven aan de droom? Wat is zo wezenlijk dat, als het er niet meer is, de toekomst niet meer de moeite waard maakt.

Tips

- Gebruik onderstaande richtvragen om de kern helder te krijgen.
 - Wat is het belangrijkste in jouw droom?
 - Wat is onmisbaar in je droom?
 - Wat mag er in de toekomst echt niet ontbreken?
 - Wat wil je echt realiseren?
 - Wat zit er in de droom dat als het ontbreekt, ervoor zorgt dat de droom gewoon niet meer de moeite waard is?
- Nodig de coachee uit om de kern van zijn droom in eigen woorden te verwoorden. Zo wordt de persoon er ook helemaal eigenaar van.
- Probeer de elementen uit missie 1 te combineren met de droomelementen. Wat valt op? Wat is er anders? Kijk erop toe dat wat de coachee graag deed in het verleden een gepast plekje krijgt in de toekomst.

Tips - gebruikersinterface

- Deze uitdaging werkt met een beperkt aantal van 12 invulvelden. Het is uiteraard niet vereist dat alle velden ingevuld worden.
- Het is belangrijk dat er minimaal 3 elementen worden ingevuld. De uitdaging is namelijk gekoppeld aan de eerste uitdaging bij missie 3: daarvoor zijn dus minstens drie elementen nodig.

2.1.3. Tips bij missie 3: Mijn plan



Mission target

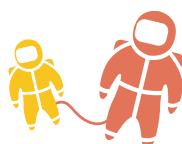
In missie 1 heeft de coachee zijn/haar innerlijke vuur ontdekt, de energieboosters. Het zijn voor hem/haar allerlei sterke en belangrijke elementen, die, wanneer ze aanwezig zijn of in actie zijn energie opleveren en het leven de moeite waard maken.

In missie 2 groeide een motiverende toekomstdroom. Als de begeleiding goed verliep, is nu ook duidelijk wat tot de kern van die droom hoort.

In missie 3 haal je de toekomst naar het nu. Je haalt de realist naar boven. Je helpt de coachee om te onderzoeken welke mogelijkheden er in het echte leven bestaan om de kern van de droom waar te maken. Het is een proces van wikken, wegen en kiezen. Waar wil de persoon nu écht voor gaan? Je onderzoekt welke acties nodig zijn, welke troeven de persoon heeft om acties waar te maken en welke ondersteuning de persoon nodig heeft. Je onderzoekt ook samen welke mensen kunnen helpen om toekomstideeën waar te maken.

Aanpak

Je blijft betrokken en nieuwsgierig doorvragen. Wat is een haalbare toekomst voor de coachee? Hoe kan de verbinding gemaakt worden met het bezielingspalet en de droomelementen? Wat is nodig om die toekomst te kunnen waarmaken? De 'Ja, maars' die je hebt ontdekt in missie 2 pak je nu één voor één aan op een waarderend onderzoekende manier. Je gaat na in welke mate ze écht spelen voor de coachee.



Missie 3 - uitdaging 1: Mijn toekomstideeën.



Mijn toekomstideeën

Welke activiteiten, omgevingen, jobs, hobby's of andere bezigheden kan je bedenken waar de kernelementen uit jouw droom in voorkomen?

De coachee formuleerde diverse toekomstideeën met inzet van de kernelementen uit de droom. Je haalt de realist naar boven. Je brengt het hoopgevend toekomstbeeld naar het nu. Je bedenkt samen met de coachee scenario's: welke mogelijkheden bestaan in het echte leven om de kern van de droom waar te maken? Welke kernelementen uit de droom kan de persoon inzetten in welke activiteiten?

Je bekijkt alle ideeën en gaat in op de 'ja, maars'. Welke ideeën sneuvelen, blijven overeind of worden sterker?

Tips - gebruikersinterface

- De opgegeven kernelementen uit de laatste uitdaging bij missie 2 komen hier terug.
- Elk kernelement is nu een open invulveld geworden.

Missie 3 – Uitdaging 2: Mijn keuze.



Welke toekomstidee wil je echt doen uitkomen? Waar wil je echt voor gaan?

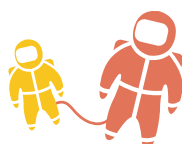
De coachee formuleerde diverse mogelijkheden, waarin de kernelementen uit zijn droom terugkomen. Het komt er nu op aan dat hij een focus gaat kiezen. Voor welke job, vrijwilligerswerk, of andere activiteit wil de persoon écht gaan?

Tips

- Je helpt kiezen, prioriteiten stellen en in volgorde zetten.
- Je laat de coachee iedere focus verwoorden op een manier die concreet, herkenbaar en inspirerend is. Zo wordt het gekozen doel en de nieuwe situatie heel zichtbaar.
- Help om de focus zo concreet mogelijk te krijgen. Vraag door op hoe die nieuwe situatie eruitziet voor hem: wie, wat, waar, wanneer en hoe?
- Werk je met anderstaligen? Nodig je coachee uit om te kiezen door korte en concrete vragen te stellen.

Tips - gebruikersinterface

- Deze uitdaging werkt met een open invulveld en de mogelijkheid om één of meerdere fotobestanden op te laden.



Missie 3 – Uitdaging 3: Mijn stappen.



Welke stappen ga je zetten om het toekomstidee waar te maken? Maak een stappenplan.

Je onderzoekt samen met de coachee welke weg er af te leggen is tussen het nu en het concreet toekomstbeeld? Welke stappen zijn nodig om die concrete toekomst waar te kunnen maken?

Wat is het stappenplan?

Tips

- Het is belangrijk dat de coachee zichzelf bewust wordt van wat haalbaar is. Het is niet aan jou om te vertellen wat volgens jouw mening kan en niet kan.
 - Laat de coachee vooral de eigen troeven benoemen die hij/zij in handen heeft om de stap te kunnen zetten. Maak eventueel gebruik van een schaalvraag, wanneer de coachee twijfelt of hij/zij de stap zal kunnen zetten. Ga in op waar de persoon al staat en welke positieve aspecten daaraan hebben bijgedragen.
 - Nodig de coachee ook uit om na te denken over de ondersteuning die nodig is bij iedere stap.
 - Als jullie de verschillende stappen hebben opgesteld, koppel je er tijd en inzet aan. Is het actieplan haalbaar voor de coachee?
 - Relevante vragen daarbij zijn:
 - Sluit het stappenplan nog goed aan op het concrete toekomstbeeld?
 - Kan hij voldoende tijd uittrekken om te doen wat vooropgesteld is?
 - Is de coachee nog enthousiast?
 - Ziet de persoon de stappen als een haalbare uitdaging?
 - Heeft de persoon zin om eraan te beginnen?
- Houdt het stappenplan voldoende rekening met het evenwicht tussen alle levensdomeinen? Bij aarzelen of twijfel op een van deze vragen, kan je teruggaan naar de uitdaging 'mijn toekomst-ideeën'. De elementen die daaruit gekomen zijn bieden grote kans om oplossingen te vinden.

Tips - gebruikersinterface

- Deze uitdaging werkt met 3 open invulvelden die als geheel worden aangeboden: 'Noteer je actie', 'Noteer de troeven die je hebt om de actie waar te maken' en 'Noteer welke ondersteuning je nog nodig hebt'.
- Door op '+' te klikken krijg je een extra pakket van de 3 invulvelden.
- Pas wanneer je op de knop 'Opslaan & volgende stap' klikt wordt de informatie bewaard.

Missie 3 – uitdaging 4: Mijn hulp.



Denk aan jouw toekomstidee. Wie kan jou helpen om het te realiseren?

Welke mensen kunnen jouw toekomstidee verhinderen?

In de vorige uitdaging formuleerde de coachee een focus, waar deze écht voor wil gaan.

Jij helpt de persoon nu aftoetsen wie hij/zij best kan betrekken of vermijden bij deze ideeën. Wat zijn reacties van de omgeving op het toekomstplan. Het is belangrijk om dat te achterhalen. Ze kunnen het plan maken of kraken. Denk aan gezin, vrienden, familie, kennissen, begeleiders, ...

Welke houding is denkbaar?

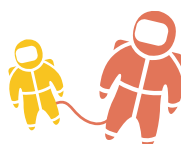
- Bondgenoten: zijn positief en willen actief meewerken - ze zijn enthousiast, steunen het plan (vb. coach).
- Supporters: zijn ook positief, maar minder actief – ze geven raad als er naar gevraagd wordt.
- Tegenstanders: zijn negatief en actief: ze zullen er een stokje voor steken, vaak vanuit de beste bedoelingen (je gaat in je ongeluk trappen).
Vaak zien ze zichzelf als slachtoffer, omdat ze denken nadeel te hebben bij de verandering. Ze staan soms zeer nabij (vb. vriend of partner).
- Cynici: zijn negatief, maar minder actief - ze geven cynische opmerkingen, maar steken verder weinig energie in hun tegenstand.

Tips

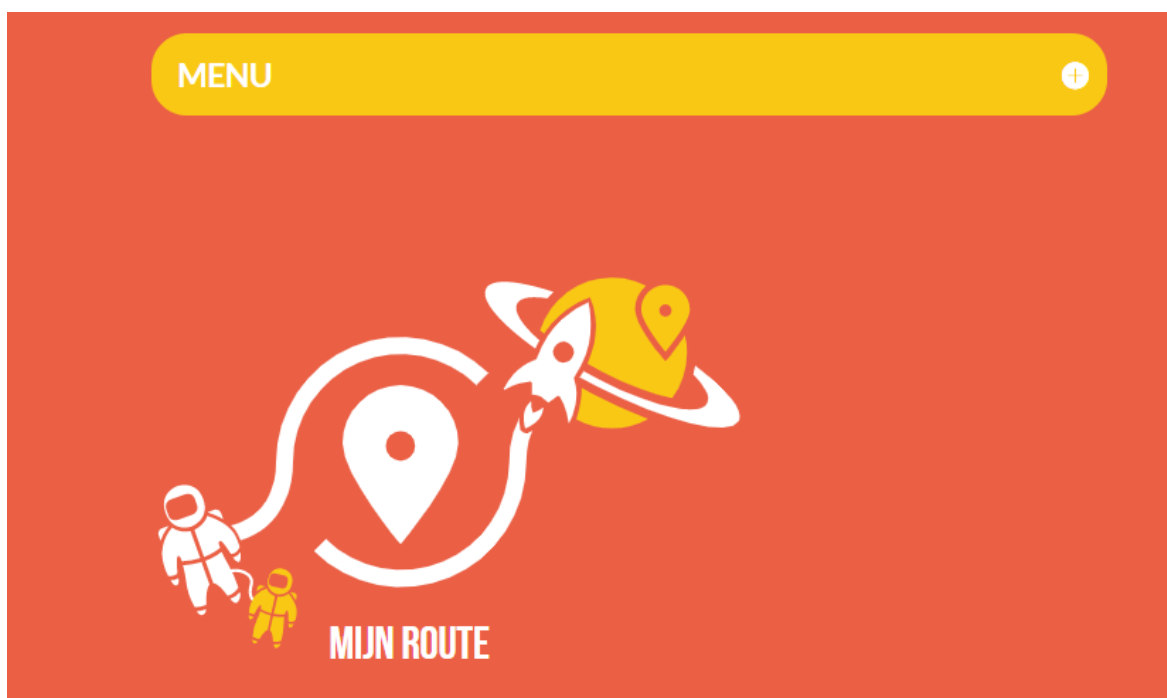
- Moedig de coachee aan om vooral het contact te zoeken met bondgenoten en supporters.
- Ondersteun de persoon om van tegenstanders en cynici supporters en bondgenoten te maken.
- Werk je met anderstaligen? In deze uitdaging wordt er ingegaan op de invloed van personen en relaties op de plannen van de coachee. Wees je hierbij bewust van je eigen referentiekader en dat van de coachee. Dit houdt in dat jouw situatie en 'kijk op de dingen' ook mee je communicatiestijl en die van je coachee bepalen.

Tips - gebruikersinterface

- Deze uitdaging werkt met vier velden met aankruismogelijkheid. De belangrijke relaties uit 'Missie 1 – Mijn netwerk' worden hierbij aangeboden.
- Er is een open invulveld om nog andere personen aan te geven als bondgenoot, supporter, cynicus of tegenstander.



2.1.4. Focus en aanpak: Mijn route



Mission target

In missie 1 heeft de coachee zijn/haar innerlijke vuur ontdekt, het bezielingspalet. Het zijn voor hem/haar allerlei sterke en belangrijke elementen, die - wanneer ze aanwezig zijn of in actie zijn - energie opleveren en het leven de moeite waard maken.

In missie 2 groeide een motiverende toekomstdroom. Als alles goed ging, werd ook duidelijk wat tot de kern van die droom hoort.

In missie 3 haalde je de toekomst naar het nu. Je hielp de coachee uit diverse concrete mogelijkheden (ideeën uit de toekomst) een weloverwogen doel te kiezen. Waar wil de persoon nu écht voor gaan? Je onderzocht welke praktische uitdagingen er zijn en welke helpers aanwezig zijn om het doel ook te kunnen realiseren.

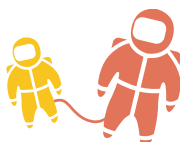
Soms stopt de begeleiding na missie 3. Dat is vooral afhankelijk van je professioneel engagement (wat mag en kan?). Soms is het afhankelijk van de coachee (wil deze nog verder?).

Als je mee op weg gaat in missie 4, dan ben je vooral de bondgenoot van de coachee. Je helpt de acties mee voorbereiden en uitvoeren.

Aanpak

In deze fase heb je volgende rollen als coach:

- Je helpt de stappen of acties ook mee voorbereiden. Voelt de coachee zich goed genoeg ook al lukt een actie niet meteen? Durft de persoon het aan? Heeft de persoon voldoende hulpmiddelen? Jouw taak is nu om het vuur erin te houden. Niet om actiepuntes te monitoren.
- Je helpt steun organiseren. Per actie bekijk je wie welke steun kan geven (ook jijzelf).
- Je doet actief mee in de acties. Je schakelt je eigen professioneel netwerk in, daar waar mogelijk.
- Je waardeert iedere inspanning en succes. Je steunt en motiveert waar nodig. Je leert mensen omgaan met teleurstellingen en weerstanden bij anderen en bij zichzelf.
- Je stuurt bij. Dat kan zijn: het toekomstbeeld, het concrete doel, een stap, een actie. Houd wel contact met de vorige missies: het actieplan, de droom en de bezielingselementen of energieboosters.
- Je laat los: ooit stopt de begeleiding. In het beste geval kan de persoon alleen verder: je hebt de persoon die je coachte in contact gebracht met de energieboosters, het innerlijke vuur, de bezieling. Je hebt instrumenten aangereikt om de droom en het aantrekkelijk concreet toekomstbeeld waar te maken. Evalueer het traject samen met de coachee.



Missie 4 – Uitdaging 1: Mijn successen.



Je maakt het stappenplan waar. Zet hier al je successen in de kijker.

Je hebt samen met de coachee een stappenplan opgemaakt. Moedig de coachee aan om successen te koesteren. Wees de bondgenoot bij wie hij/zij terecht kan bij twijfel en tegenslag. Zorg ervoor dat het innerlijke vuur blijft branden bij de persoon. Ga vooral geen acties monitoren.

Tips

- Eventueel kan je nu ook samen een actieplan opmaken met kleine uitgewerkte 'smarti-acties': specifiek, meetbaar, attractief, realistisch, tijdsgebonden, inspirerend.
- Laat het al dan niet uitwerken van een actieplan afhankelijk zijn van het taalniveau en denkniveau van de coachee en zijn enthousiasme. Maar, ook de tijd die jij nog hebt om mee op weg te gaan is bepalend.
- Richtvragen die belangrijk zijn bij het opmaken van een actieplan:
 - Wat is de actie?
 - Hoe doe ik het?
 - Welke hulp heb ik nodig?
 - Wie doet wat?
 - Wat heb ik bereikt?
 - Wat moet ik nog doen?
 - Tegen wanneer?

Tips - gebruikersinterface

- Deze uitdaging werkt met de mogelijkheid om foto's op te laden en te omschrijven in een invulveld.
- Er kunnen meerdere fotobestanden worden opgeladen per invulveld.
- Met de '+'-knop kunnen extra successen worden beschreven en geïllustreerd.

DEEL 2: TOEKOMSTM@KER - E-TOOL

Wie meer wil weten over de achtergronden van Vuurwerkt, verwijzen we graag door naar:

<https://vuurwerkt.be/>

en naar het vormingsaanbod van Stebo vzw op:

<https://stebo.be/werken/waarderend-coachen/>

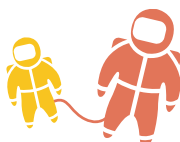


2.2. EXTRA TOOLS BIJ DE TOEKOMSTM@KER

De ToekomstM@ker is een aanvullende tool voor de coach, die coachees ondersteunt in het vinden van een toekomst die bij hen past. De coach gebruikt daarbij de beproefde Vuurwerkt-methode. De tool omvat uitdagingen die zeer dicht bij de Vuurwerkt-methode blijven. De vuurwerkcoach slaagt erin om de methode in overeenstemming te brengen met een positieve, krachtgerichte grondhouding in de begeleiding van mensen.

Uiteraard zijn er op de markt vele online en offline tools, die de coach aanvullend kan inzetten in zijn coaching. We geven hier een kleine selectie mee.

Ken je zelf nog andere bruikbare tools. Gebruik de chatfunctie om ze te delen met ons en met andere coaches. De chatfunctie staat linksonder aan de pagina met het overzicht van de vier missies.



2.2.1. Online tools bij de missie ‘Mijn vuur’

<https://www.mytalentbuilder.com/> en [handleiding](#): de online talententool bij het boek en de kaartjes ‘Ik ontdek mijn talent’ van Luk Dewulf – uitgeverij Lannoo Campus.

<https://www.gallupstrengthscenter.com/>: de Clifton Strengthfinder helpt mensen hun unieke combinatie van sterke punten te ontdekken.

<http://www.viacharacter.org/www/#>: deze online enquête helpt om de kwaliteit van je leven en werk te verbeteren. Ze focust op het ontdekken van jouw sterkste kwaliteiten. De tool is gemaakt onder leiding van Dr. Martin Seligman, een van de grondleggers van de Positieve Psychologie, en is gratis beschikbaar in verschillende talen.

<https://www.odyn.io> i.s.m. VDAB: voor talent-owners op zoek naar een job die past bij hun talent ontwikkelen ze de Talent-Tinder. Dit is een tool die met een reeks vragen peilt naar iemands intrinsieke talenten voor de arbeidsmarkt. Er worden een 30-tal activiteiten voorgelegd. Aan de hand van de antwoorden stelt odyne.io een profiel samen en kijkt ze welke jobs of opleidingen daarbij matchen. Odyne.io matcht die informatie met profielen die bedrijven aanreiken over de werknemers waar zij op zoek naar zijn.

<https://www.jobpersonality.com/beroepskeuzetest>: het doel van deze gratis beroepskeuzetest is om iedereen, van laag- tot hoogopgeleid en van jong tot oud, op een inspirerende wijze te helpen bij zijn of haar loopbaankeuze. Of je nu net van school afkomt, ontslagen bent, midden in een reorganisatie zit of op de verkeerde plek bent beland en iets anders wilt.

www.zoom2choose.eu en http://www.zoom2choose.eu/APP/z2c/guide/Zoom2Choose_guide-pedagogique_NL.pdf: is een online-instrument ter ondersteuning van de zoektocht naar een passend beroep (metier). Via foto's, teksten en geluidsfragmenten wordt de gebruiker stapsgewijs georiënteerd naar één of meerdere beroepen die nauw aansluiten bij zijn interesses en competenties. Anders gezegd, Zoom2Choose suggereert aan de gebruiker een deel beroepen, op de eerste plaats op basis van foto's die deze kiest en informeert hierbij over de hiervoor nodige competenties en concrete werkcontexten. Ook worden andere beroepen getoond, die nauw aansluiten bij de eerder door hem gemaakte keuzes. Kortom, Zoom2Choose is een tool die persoonlijke interesses linkt aan een realistische voorstelling van meerdere beroepen, dikwijls totaal verschillend van een eerder stereotype en mogelijk foute visie. De tool richt zich tot jongeren en volwassenen die zich eerder aangesproken voelen door beeldmateriaal dan door (lange) beschrijvingen.

www.testyourselfie.eu: via deze tool kunnen jongeren zichzelf testen aan de hand van een aantal herkenbare situaties die zowel tijdens het solliciteren als bij het uitvoeren van een job vaak voorkomen. Ze kunnen zichzelf testen op dé 6 soft skills, waarvan werkgevers vinden dat jongeren ze te weinig beheersen: flexibiliteit, mondelinge communicatie, professioneel voorkomen, op tijd komen, initiatief nemen, inzicht hebben in sterke en zwakke punten.

<https://www.google.com/maps/d/>: met deze tool kan je iemand vragen om zijn levensverhaal in beeld te brengen via het markeren van belangrijke locaties.

2.2.2. Online tools bij de missie 'Mijn droom'

<https://www.jobpersonality.com/beroepskeuzetest>: het doel van deze gratis beroepskeuzetest is om iedereen, van laag- tot hoogopgeleid en van jong tot oud, op een inspirerende wijze te helpen bij zijn of haar loopbaankeuze. Of je nu net van school afkomt, ontslagen bent, midden in een reorganisatie zit of op de verkeerde plek bent beland en iets anders wilt.

www.futureme.org: deze online tool biedt de mogelijkheid om jezelf een mail te sturen vanuit de toekomst. De tool is gebaseerd op de methodiek van de 'Brief van de toekomst'. Men vraagt mensen om zichzelf toe te spreken vanuit de toekomst. Niet zomaar een toekomst, maar de best mogelijke voor jezelf met betrekking tot verschillende levensdomeinen.

2.2.3. Online tools bij alle missies

<http://daylio.webflow.io/> en daylio-introductiefilmpje <https://play.google.com/store/apps/details?id=net.daylio&hl=nl>: hiermee kun je een privédagboek bijhouden zonder een regel in te voeren. Kies je stemming en voeg activiteiten toe die je die dag hebt uitgevoerd. Je kunt notities toevoegen en een dagboek van de oude stempel bijhouden. Daylio legt stemmingen en activiteiten vast in de statistieken en de kalender. Dit systeem helpt je je gewoonten beter te begrijpen. Houd je activiteiten bij en werk aan patronen die je productiviteit verhogen!

2.2.4. Offline tools

<https://www.123test.nl>: biedt heel veel gratis tests op het gebied van loopbaan en persoonlijke ontwikkeling, IQ en studiekeuze. Er zijn ook een aantal zeer uitgebreide professionele tests waarvoor een kleine vergoeding wordt gevraagd. Dat staat altijd vooraf aangegeven.

<http://ebl.vlaanderen.be/publications/documents/26269>: is een talentenwerkboek met opdrachten voor het ontdekken van talenten.

<http://ebl.vlaanderen.be/publications/documents/37934>: is een loopbaanwerkboek, opgebouwd volgens de stappen van Vuurwerkt met een vat vol oefeningen.

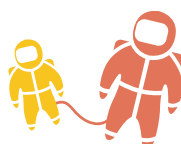
Kwaliteitspel: via het Kwaliteitspel kan je je persoonlijke kwaliteiten (prettige eigenschappen) en valkuilen (onprettige eigenschappen) in kaart brengen. (2-12 spelers).

<https://shop.aanstokerij.be/koopspel/241-kwaliteitspel.html>

Werkplezierspel: het uitgangspunt bij dit spel is dat werkplezier samenhangt met de redenen waarom je werkt (je werkmotieven) en het gedrag van jezelf en anderen. Al spelend ga je alle elementen in kaart brengen om inzicht te krijgen in jouw werksituatie. En daardoor je werkplezier te stimuleren.

<https://shop.aanstokerij.be/koopspel/147-werkplezierspel.html>

Kernkwadrantenspel van Daniel Ofman: een unieke en inspirerende manier om jezelf en anderen te leren kennen. Het is een manier om zelf meer in balans te komen en jezelf te accepteren in je onvolmaaktheid. (2 tot 6 spelers). <https://shop.aanstokerij.be/koopspel/234-kernkwadrantenspel.html>



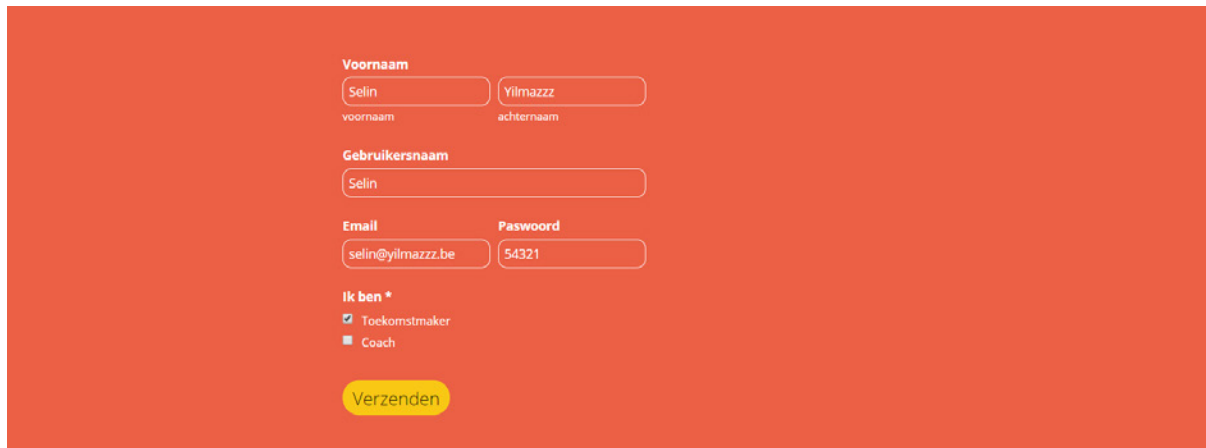
2.3. FAQ – VEEL GESTELDE VRAGEN EN ANTWOORDEN

We geven je graag nog onderstaande tips mee bij het gebruik van de digitale tool.

- **Moet ik alle missies in de juiste volgorde doorlopen?** In principe volg je de volgorde van de missies. Dit sluit aan bij de methodische opbouw van Vuurwerkt. Het kan evenwel zijn dat de coachee bij aanvang al zeer gefocust is op zijn toekomst en er misschien al een helder inspirerend beeld van heeft. Ga daar dan niet op remmen en gebruik de uitdagingen bij missie 2 als instap.
- **Waarom kan ik niet starten met missie 3?** De coachee kan enkel starten met missie 3 'Mijn plan' als hij missie 1 en 2 heeft volbracht. Die drempel is ingebouwd in het digitale script.
- **Moeten alle uitdagingen gemaakt zijn voor elke missie?** De coachee is niet verplicht om alle uitdagingen te maken bij een missie, ook al geeft dat natuurlijk wel de beste resultaten. Er zijn uitzonderingen:
 - De uitdaging 'de kern van mijn toekomst' uit missie 2 moet ingevuld zijn om de uitdaging 'Mijn toekomstideeën' in missie 3 te kunnen maken.
 - De uitdaging 'Mijn netwerk' uit missie 1 moet ingevuld zijn om 'Mijn hulp' in missie 3 te kunnen maken.
- **De uitdaging 'Mijn toekomstideeën' in missie 2 is niet zichtbaar.** Dat komt dan omdat de droomoefening niet helemaal ingevuld is. Dat moet eerst gebeuren.
- **Bij 'Aanpassen en op bewaren klikken krijgt de gebruiker de boodschap 'Uw aanpassingen zijn bewaard! Terug naar het overzicht'.** De gebruiker kan ook kiezen om een volgende of vorige stap te kiezen uit het menu bovenaan.
- **De knop 'Opslaan en volgende stap' verandert in 'Bewaar'.** Zodra je één keer hebt gewerkt aan een uitdaging en op 'Opslaan en volgende stap' hebt geklikt, verandert de tekst op de button in 'Bewaar'.

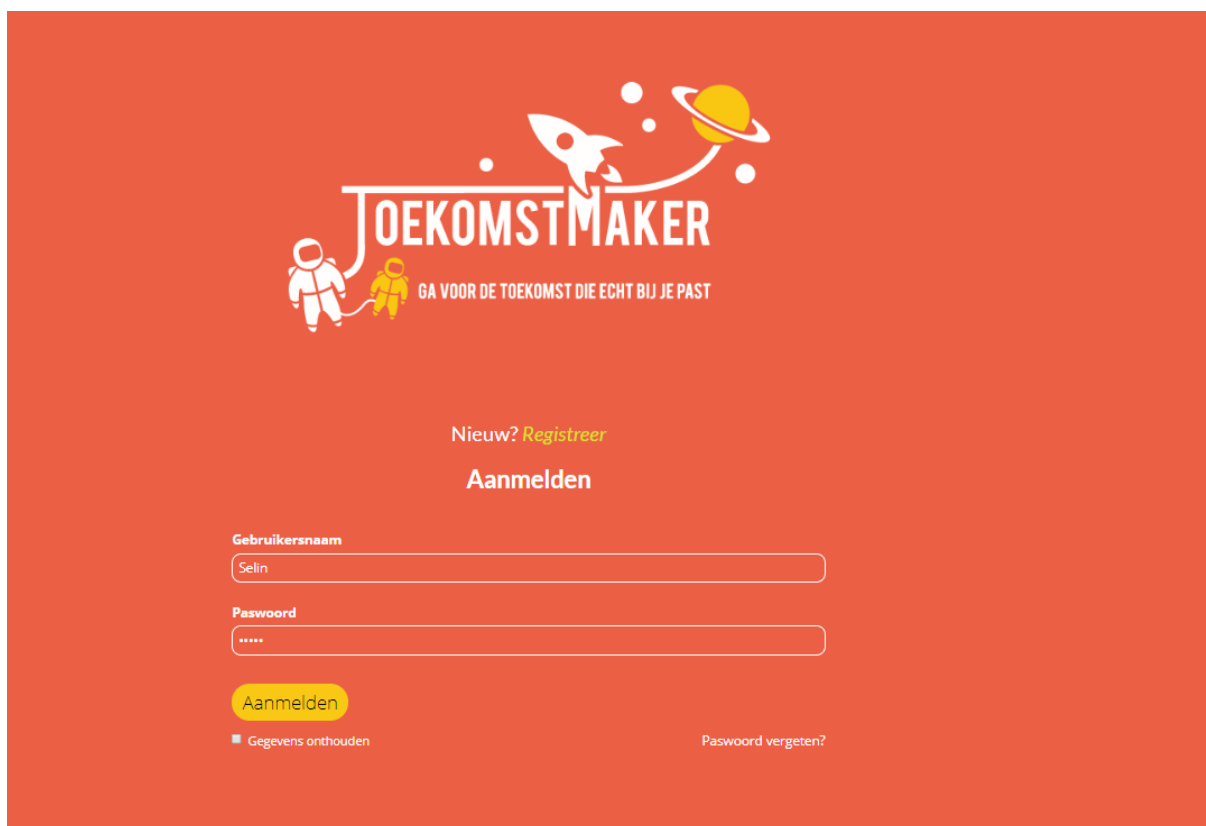
BIJLAGE: SCREENSHOTS TOEKOMSTM@KER

Screenshot: registreren op <https://toekomstmaker.be>

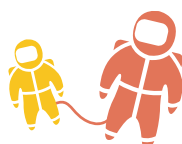


A registration form on a red background. It includes fields for 'Voornaam' (first name) with 'Selin' and 'Yilmazzz' (last name) in separate boxes, 'Gebruikersnaam' (username) with 'Selin', 'Email' with 'selin@yilmazzz.be', and 'Paswoord' (password) with '54321'. There is a section 'Ik ben *' with checkboxes for 'Toekomstmaker' (checked) and 'Coach'. A yellow 'Verzenden' button is at the bottom.

Screenshot Aanmelden



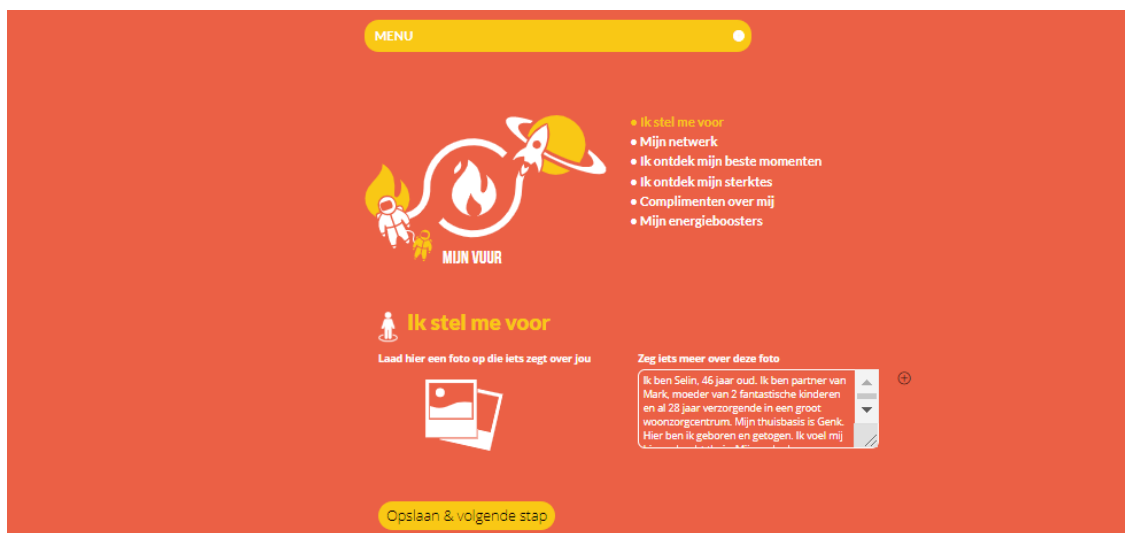
A login page on a red background. At the top is the 'TOEKOMSTM@KER' logo with a rocket and the tagline 'GA VOOR DE TOEKOMST DIE ECHT BIJ JE PAST'. Below the logo, it says 'Nieuw? [Registreer](#)' and 'Aanmelden'. The login form has fields for 'Gebruikersnaam' (username) with 'Selin' and 'Paswoord' (password) with '.....'. A yellow 'Aanmelden' button is below. At the bottom, there is a checkbox for 'Gegevens onthouden' and a link for 'Paswoord vergeten?'.



Screenshot Overzicht missies



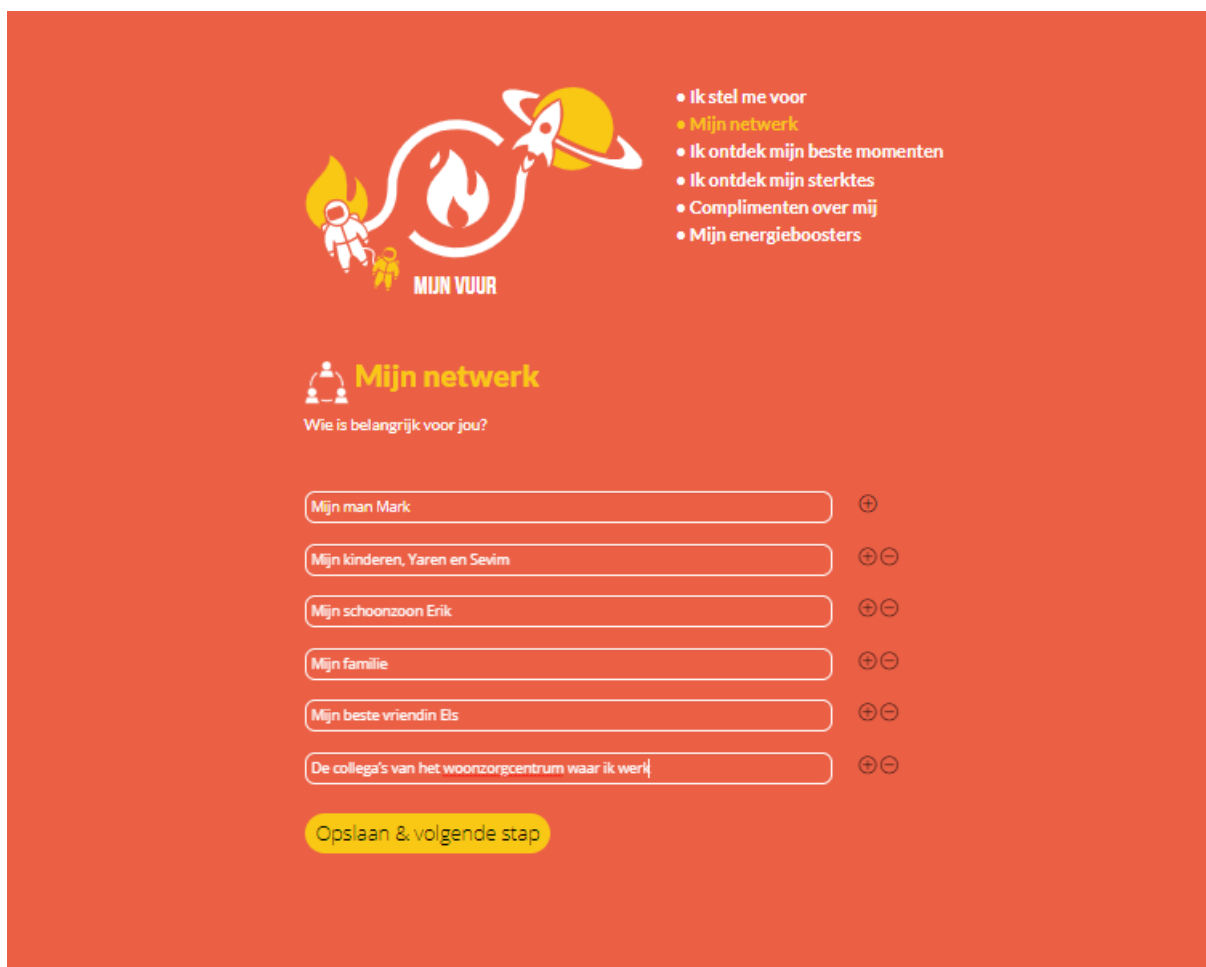
Screenshot Missie 1 - Uitdaging 1



Ik ben Selin, 46 jaar oud. Ik ben partner van Mark, moeder van 2 fantastische kinderen en al 28 jaar verzorgende in een groot woonzorgcentrum. Mijn thuisbasis is Genk. Hier ben ik geboren en getogen. Ik voel mij hier ook echt thuis. Mijn vader kwam naar hier om te werken in de mijn. Hij leerde hier mijn moeder kennen. Samen kregen ze drie kinderen. Ik ben de jongste.

Terug naar: [Missie 1 - Uitdaging 1: Ik stel me voor.](#)

Screenshot Missie 1 - Uitdaging 2



MIJN VUUR

- Ik stel me voor
- **Mijn netwerk**
- Ik ontdek mijn beste momenten
- Ik ontdek mijn sterktes
- Complimenten over mij
- Mijn energieboosters

Mijn netwerk

Wie is belangrijk voor jou?

Mijn man Mark +

Mijn kinderen, Yaren en Sevim +/-

Mijn schoonzoon Erik +/-

Mijn familie +/-

Mijn beste vriendin Els +/-

De collega's van het woonzorgcentrum waar ik werk +/-

Opslaan & volgende stap

Wie is belangrijk voor jou?

Mijn man Mark

Mijn kinderen, Yaren en Sevim

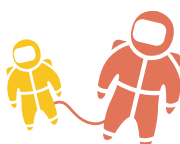
Mijn schoonzoon Erik

Mijn familie

Mijn beste vriendin Els

De collega's van het woonzorgcentrum waar ik werk

Terug naar: [Missie 1 - Uitdaging 2: Mijn netwerk.](#)



Screenshot Missie 1 - Uitdaging 3



- Ik stel me voor
- Mijn netwerk
- **Ik ontdek mijn beste momenten**
- Ik ontdek mijn sterktes
- Complimenten over mij
- Mijn energieboosters



Ik ontdek mijn beste momenten

Denk aan recente momenten of al wat langer geleden waar je zelf dingen deed of meemaakte waarbij je je goed voelde, levendig en/of krachtig activiteiten waar je energie van kreeg, die je met plezier deed en waarbij je misschien zelfs de tijd vergat. Het zijn momenten en activiteiten onmiddellijk terug wil beleven. Vertel en toon je verhaal met een foto of een afbeelding. Geef er een pakkende titel aan!

Laad hier een foto op die je beste moment voorstelt



Zeg iets meer over deze foto

Feestje!

Ik vond het als kind altijd al heerlijk om met vriendinnen feestjes te 'spelen': eten maken in het speelgoedkeukentje, servies bovenhalen en afwassen, de tafel mooi

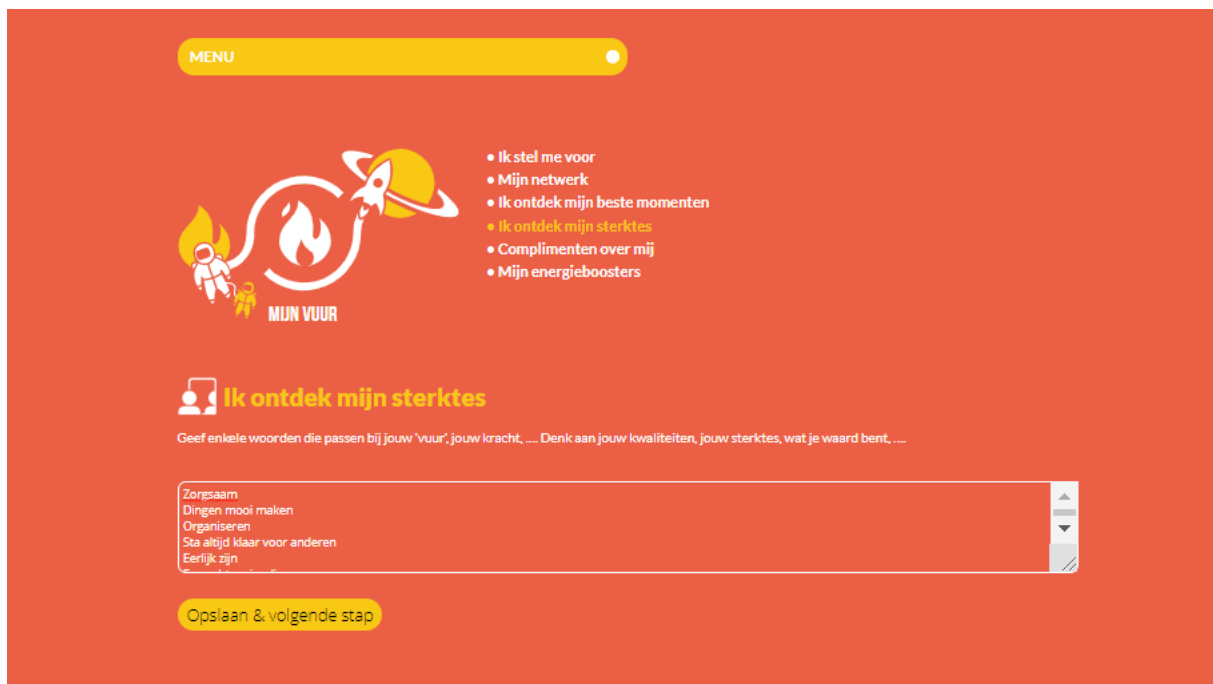
Opslaan & volgende stap

Denk aan recente of al wat langer geleden momenten waar je zelf dingen deed of meemaakte waarbij je je goed voelde, levendig en/of krachtig. Denk aan activiteiten waar je energie van kreeg, die je met plezier deed en waarbij je misschien zelfs de tijd vergat. Het zijn momenten en activiteiten die je onmiddellijk terug wil beleven. Vertel en toon je verhaal met een foto of een afbeelding. Geef er een pakkende titel aan!

Feestje! Ik vond het als kind altijd al heerlijk om met vriendinnen feestjes te 'spelen': eten maken in het speelgoedkeukentje, servies bovenhalen en afwassen, de tafel mooi versieren, Ook nu vind ik het tof om voor anderen te koken, om tafels mooi te versieren. Vooral tuiffeesten organiseren met alles erop en eraan vind ik heerlijk. Ik geniet ervan om voor anderen op die manier te kunnen zorgen. Soms vragen vrienden of kennissen dat ik bij hen kom koken. Dat doe ik altijd met veel plezier. Vooral mijn salades en mezzes zijn erg geliefd. Recent nog kreeg ik veel complimenten van een vriendin waarvoor ik het feestje verzorgde voor haar dochter die 16 werd.

Terug naar: [Missie 1 - Uitdaging 3: Ik ontdek mijn beste momenten.](#)

Screenshot Missie 1 - Uitdaging 4



Geef enkele woorden die passen bij jouw 'vuur', jouw kracht,

Denk aan jouw kwaliteiten, jouw sterktes, wat je waard bent,

Zorgzaam

Dingen mooi maken

Dingen organiseren

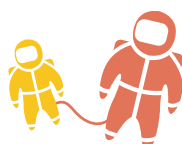
Sta altijd klaar voor anderen

Eerlijk

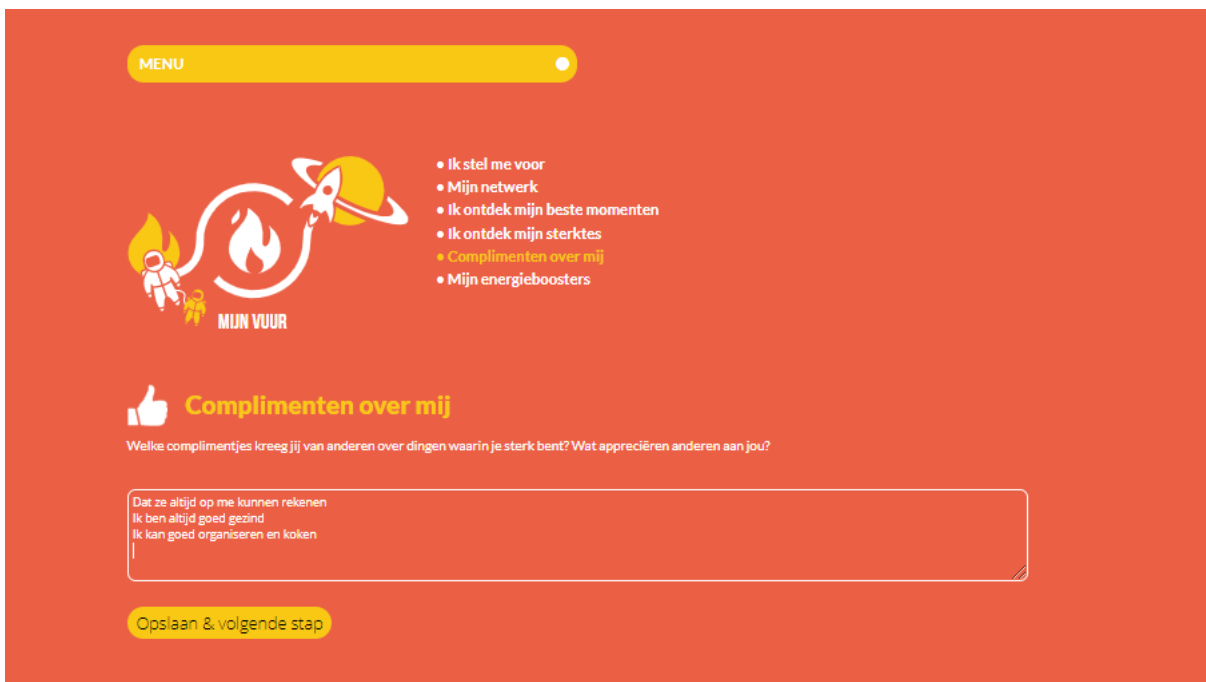
Een echte vriendin

Lang kunnen bezig zijn

Terug naar: [Missie 1 - Uitdaging 4: Ik ontdek mijn sterktes](#)



Screenshot Missie 1 - Uitdaging 5



MENU

MIJN VUUR

- Ik stel me voor
- Mijn netwerk
- Ik ontdek mijn beste momenten
- Ik ontdek mijn sterktes
- Complimenten over mij
- Mijn energieboosters

 **Complimenten over mij**

Welke complimentjes kreeg jij van anderen over dingen waarin je sterk bent? Wat appreciëren anderen aan jou?

Dat ze altijd op me kunnen rekenen
Ik ben altijd goed gezind
Ik kan goed organiseren en koken

Opslaan & volgende stap

Welke complimentjes kreeg jij van anderen over dingen waarin je sterk bent?

Wat appreciëren anderen aan jou?

Dat ze altijd op me kunnen rekenen

Ik ben altijd goed gezind

Ik kan goed organiseren en koken

Terug naar: [Missie 1 - Uitdaging 5: Complimenten over mij.](#)

Screenshot Missie 1 - Uitdaging 6

Mijn energieboosters

Wat geeft jou energie? Wat vreet jouw energie op? We noemen het energieboosters en energievreters.

Denk aan dingen die je goed kan en graag doet. Dingen waar je in gelooft en die je echt waardevol vindt. Waar je inspiratie uit haalt en alles over wil weten. Wat jouw ideale omgeving is om te werken, leren, leven. Wat je nodig hebt om je goed en sterk te voelen. Waar je echt voor leeft! En denk ook aan dingen die je niet graag doet en niet goed kunt. Waar je moe en moedeloos van wordt. Wat je saai vindt. Wat je stress geeft.

Energiebooster	Energivretter
Koken	Niets te doen hebben op het werk en
Organiseren van feestjes	Wanneer anderen me te veel zeggen
Kookboeken lezen en kookprogramma's	Jaloezie tussen collega's
Mensen blij maken	Mensen die mooie dingen niet kunnen
Financiële waardering voor het werk	
Tijd doorbrengen met mijn gezin en ik	
Zorgen voor mijn zorgbehoevende vader	

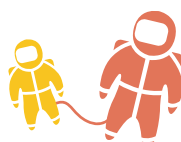
Bevragen

Wat geeft jou energie? Wat vreet jouw energie op? We noemen het energieboosters en energievreters.

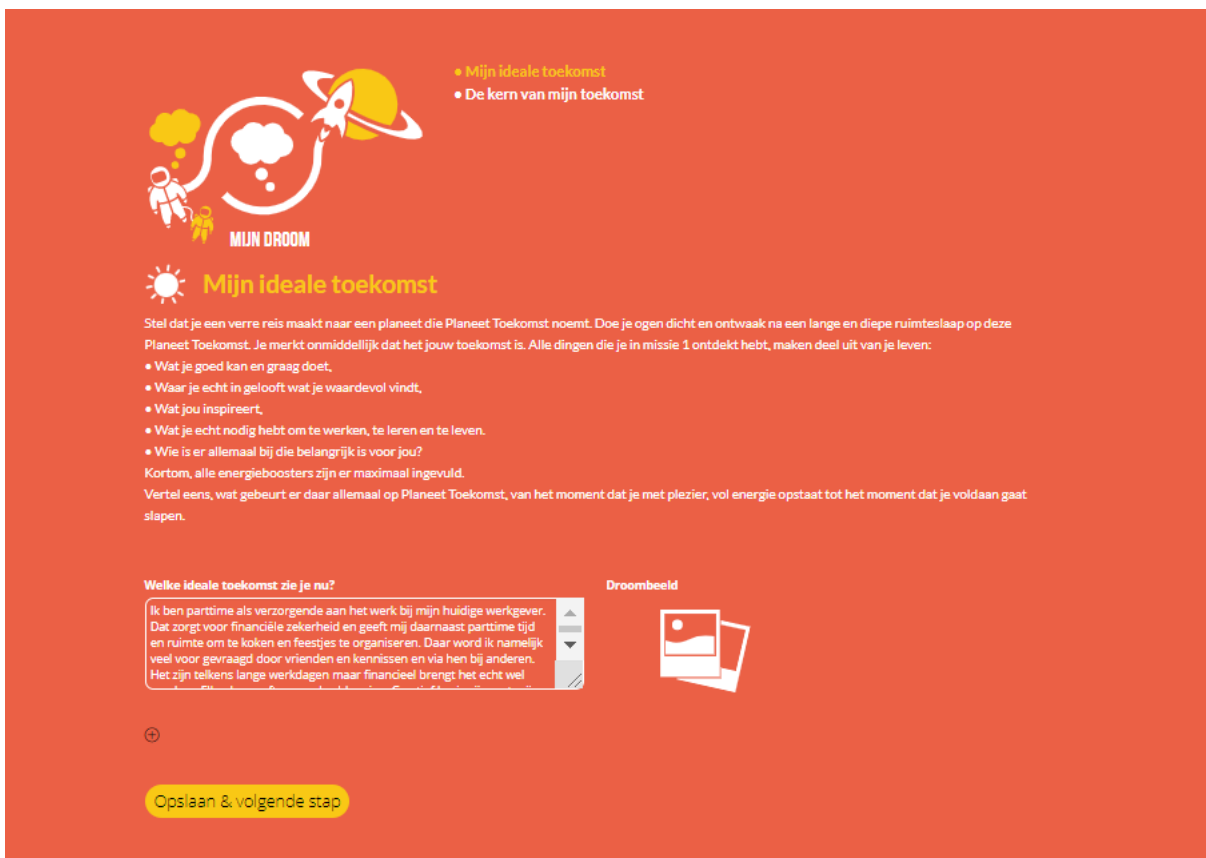
Denk aan alles wat jou energieboosters geeft. Denk aan dingen die je goed kan en graag doet. Dingen waar je in gelooft en die je echt waardevol vindt. Waar je inspiratie uit haalt en alles over wil weten. Wat jouw ideale omgeving is om te werken, leren, leven. Wat je nodig hebt om je goed en sterk te voelen. Waar je echt voor leeft! En denk ook aan dingen die je niet graag doet en niet goed kunt. Waar je moe en moedeloos van wordt. Wat je saai vindt. Wat je stress geeft.

De energieboosters van Selin:	Energievreters van Selin:
Koken en organiseren van feestjes	Wanneer anderen me te veel zeggen hoe ik het moet doen/aanpakken
Kookboeken lezen en kookprogramma's bekijken	Jaloezie tussen collega's
Mensen blij maken	Mensen die mooie dingen niet kunnen appreciëren
Financiële waardering voor het werk dat ik lever	
Tijd doorbrengen met mijn gezin en beste vriendin	
Zorgen voor mijn zorgbehoevende vader	

Terug naar: [Missie 1 - Uitdaging 6: Mijn energieboosters.](#)



Screenshot Missie 2 - Uitdaging 1



• Mijn ideale toekomst
• De kern van mijn toekomst

MIJN DROOM

Mijn ideale toekomst

Stel dat je een verre reis maakt naar een planeet die Planeet Toekomst noemt. Doe je ogen dicht en ontwaak na een lange en diepe ruimteslaap op deze Planeet Toekomst. Je merkt onmiddellijk dat het jouw toekomst is. Alle dingen die je in missie 1 ontdekt hebt, maken deel uit van je leven:

- Wat je goed kan en graag doet,
- Waar je echt in gelooft wat je waardevol vindt,
- Wat jou inspireert,
- Wat je echt nodig hebt om te werken, te leren en te leven.
- Wie is er allemaal bij die belangrijk is voor jou?

Kortom, alle energieboosters zijn er maximaal ingevuld.

Vertel eens, wat gebeurt er daar allemaal op Planeet Toekomst, van het moment dat je met plezier, vol energie opstaat tot het moment dat je voldaan gaat slapen.

Welke ideale toekomst zie je nu?

Ik ben parttime als verzorgende aan het werk bij mijn huidige werkgever. Dat zorgt voor financiële zekerheid en geeft mij daarnaast parttime tijd en ruimte om te koken en feestjes te organiseren. Daar word ik namelijk veel voor gevraagd door vrienden en kennissen en via hen bij anderen. Het zijn telkens lange werkdagen maar financieel brengt het echt wel goed op. Elke dag geeft me veel voldoening. Creatief bezig zijn met mijn handen is echt mijn ding. Ik maak van feestjes iets bijzonders. Ik maak ze creatief op maat voor de mensen. Oh ja, het is op deze Planeet Toekomst elke zondag familiedag: dan ben ik er met dezelfde toewijding voor mijn man, voor mijn kinderen en voor mijn zorgbehoevende vader. Om mezelf te belonen ga ik elke week minstens een keer lang wandelen om lekker te verdwalen in mijn gedachten.

Droombeeld

Opslaan & volgende stap

Stel dat je een verre reis maakt naar een planeet die Planeet Toekomst noemt. Doe je ogen dicht en ontwaak na een lange en diepe ruimteslaap op deze Planeet Toekomst. Je merkt onmiddellijk dat het jouw toekomst is. Alle dingen die je in missie 1 ontdekt hebt, maken deel uit van je leven (...):

Vertel eens, wat gebeurt er daar allemaal op Planeet Toekomst, van het moment dat je met plezier, vol energie opstaat tot het moment dat je voldaan gaat slapen.

Ik ben parttime als verzorgende aan het werk bij mijn huidige werkgever. Dat zorgt voor financiële zekerheid en geeft mij daarnaast parttime tijd en ruimte om te koken en feestjes te organiseren. Daar word ik namelijk veel voor gevraagd door vrienden en kennissen en via hen bij anderen. Het zijn telkens lange werkdagen maar financieel brengt het echt wel goed op. Elke dag geeft me veel voldoening. Creatief bezig zijn met mijn handen is echt mijn ding. Ik maak van feestjes iets bijzonders. Ik maak ze creatief op maat voor de mensen. Oh ja, het is op deze Planeet Toekomst elke zondag familiedag: dan ben ik er met dezelfde toewijding voor mijn man, voor mijn kinderen en voor mijn zorgbehoevende vader. Om mezelf te belonen ga ik elke week minstens een keer lang wandelen om lekker te verdwalen in mijn gedachten.

Terug naar: [Missie 2 - Uitdaging 1: Mijn ideale toekomst.](#)

Screenshot Missie 2 - Uitdaging 2

MENU

• Mijn ideale toekomst
• De kern van mijn toekomst

MIJN DROOM

De kern van mijn toekomst

Welke elementen in jouw ideaal toekomstbeeld zijn onmisbaar voor jou? Wat mag er in jouw toekomst zeker niet ontbreken, want anders is die niet meer de moeite waard?

Element 1 *	Element 2 *
Zelfstandigheid in combinatie met zekerheid	Organiseren van feestjes en zelf blijven koken
Element 3 *	Element 4
Creatief bezig zijn met mijn handen	Tevreden klanten, die mij en mijn werk waarderen
Element 5	Element 6
Financiële zekerheid	
Element 7	Element 8
Element 9	Element 10
Element 11	Element 12

Opslaan & volgende stap

Welke elementen in jouw ideaal toekomstbeeld zijn onmisbaar voor jou?

Wat mag er in jouw toekomst zeker niet ontbreken, want anders is die niet meer de moeite waard?

Zelfstandigheid in combinatie met zekerheid

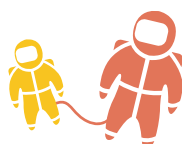
Organiseren van feestjes en zelf blijven koken

Creatief bezig zijn met mijn handen

Tevreden klanten, die mij en mijn werk waarderen

Financiële zekerheid

Terug naar: [Missie 2 - uitdaging 2: De kern van mijn toekomst.](#)



Screenshot Missie 3 - Uitdaging 1

MENU



• Mijn toekomstideeën
 • Mijn keuze
 • Mijn stappen
 • Mijn hulp

MIJN PLAN



Mijn toekomstideeën

Welke activiteiten, omgevingen, jobs, hobby's of andere bezigheden kan je bedenken waar de kernelementen uit jouw droom in voorkomen?

Zelfstandigheid in combinatie met zekerheid

Mij aansluiten bij een netwerk van zelfstandigen in de horeca
Zelfstandig cateraar zijn

Organiseren van feestjes en zelf blijven koken

Creatief bezig zijn met mijn handen

Blijven koken en feestjes organiseren voor vrienden en kennissen

Tevreden klanten, die mij en mijn werk waarderen

Financiële zekerheid

Parttime in loondienst werken bij een grote cateraar in combinatie met mijn job als verzorgende.

Opslaan & volgende stap

Welke activiteiten, omgevingen, jobs, hobby's of andere bezigheden kan je bedenken waar de kernelementen uit jouw droom in voorkomen?

Blijven koken en feestjes organiseren voor vrienden en kennissen

Mij aansluiten bij een netwerk van zelfstandigen in de horeca

Zelfstandig cateraar zijn

Parttime in loondienst werken bij een grote cateraar in combinatie met mijn job als verzorgende.

Terug naar: [Missie 3 - uitdaging 1: Mijn toekomstideeën.](#)

een realisatie van ESF PLAI 2.0 (357_6329)

49

Screenshot Missie 3 - Uitdaging 2

MENU



- Mijn toekomstideeën
- **Mijn keuze**
- Mijn stappen
- Mijn hulp

MIJN PLAN

 **Mijn keuze**

Welk toekomstidee wil je écht doen uitkomen? Waar wil je écht voor gaan?

Dit is de toekomst die ik echt wil waarmaken...

Parttime in loondienst werken bij een grote cateraar. Ik heb al goede contacten met een bedrijfje in Genk

En dit is het beeld of de foto die er het beste bij past.

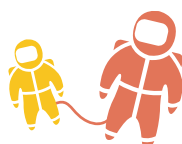


Opslaan & volgende stap

Welke toekomstidee wil je echt doen uitkomen? Waar wil je echt voor gaan?

Parttime in loondienst werken bij een grote cateraar. Ik heb al goede contacten met een bedrijfje in Genk.

Terug naar: [Missie 3 – Uitdaging 2: Mijn keuze.](#)



Screenshot Missie 3 - Uitdaging 3

MENU



- Mijn toekomstideeën
- Mijn keuze
- **Mijn stappen**
- Mijn hulp

Mijn stappen

Welke stappen ga je zetten om jouw toekomstidee waar te maken? Maak een stappenplan.

Noteer je actie

Met mijn werkgever in gesprek gaan over een parttimejob. Zo behoud ik een voldoende financiële basis.

Noteer de troeven die je hebt om de actie waar te maken

Mijn functioneringsgesprekken zijn goed, mijn werkgever staat open voor dergelijke vragen.

Noteer welke ondersteuning je nog nodig hebt

Ik kan niet zo goed onderhandelen; ik oefen het gesprek met mijn werkgever met mijn loopbaancoach.

Welke stappen ga je zetten om het toekomstidee waar te maken? Maak een stappenplan.

Noteer je actie: met mijn werkgever in gesprek gaan over een parttimejob. Zo behoud ik een voldoende financiële basis.

Noteer de troeven die je hebt om de actie waar te maken: mijn functioneringsgesprekken zijn goed, mijn werkgever staat open voor dergelijke vragen.

Noteer welke ondersteuning je nodig hebt: ik kan niet zo goed onderhandelen; ik oefen het gesprek met mijn werkgever met mijn loopbaancoach.

DEEL 2: TOEKOMSTM@KER - E-TOOL

Noteer je actie

Solliciteren bij cateraars in de regio voor een parttime betrekking, die ik kan combineren met mijn parttime betrekking als verzorgende. Zeker eerste bij dat bedrijfje langsgaan waar ik al goede contacten bij heb.

Noteer de troeven die je hebt om de actie waar te maken

Ik kan goede referenties voorleggen van tevreden klanten

Noteer welke ondersteuning je nog nodig hebt

Noteer je actie: solliciteren bij cateraars in de regio voor een parttime betrekking, die ik kan combineren met mijn parttime betrekking als verzorgende. Zeker eerst bij dat bedrijfje langsgaan waar ik al goede contacten heb.

Noteer de troeven die je hebt om de actie waar te maken: ik kan goede referenties voorleggen van tevreden klanten.

Noteer welke ondersteuning je nodig hebt: het is al lang geleden dat ik nog gesolliciteerd heb. Ik zoek hulp bij mijn coach voor het actualiseren van mijn CV en motivatiebrief. De tool Toekomstmaker helpt me om mijn sterktes naar voor te halen.

Noteer je actie

In een beginfase werken in parttime dienst. Als ik me daar goed voel solliciteer ik voor een fulltime job bij de cateraar. Ik stop dan met mijn parttime werk als verzorgende.

Noteer de troeven die je hebt om de actie waar te maken

Als ik me bij iets goed voel kan ik er helemaal voor gaan

Noteer welke ondersteuning je nog nodig hebt

Ik bespreek deze stap met mijn partner

⊕ Toevoegen ⊖ Verwijder

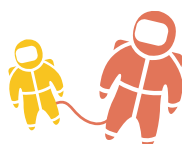
Opslaan & volgende stap

Noteer je actie: in een beginfase werken in parttime dienst. Als ik me daar goed voel, solliciteer ik voor een fulltime job bij de cateraar. Ik stop dan met mijn parttime werk als verzorgende.

Noteer de troeven die je hebt om de actie waar te maken: als ik me bij iets goed voel kan ik er helemaal voor gaan.

Noteer welke ondersteuning je nodig hebt: ik bespreek deze stap met mijn partner.

Terug naar: [Missie 3 – Uitdaging 3: Mijn stappen.](#)



Screenshot Missie 3 - Uitdaging 4

MENU



• Mijn toekomstideeën
 • Mijn keuze
 • Mijn stappen
 • Mijn hulp



Denk aan jouw toekomstidee. Wie kan jou helpen om het te realiseren? Welke mensen kunnen jouw toekomstidee verhinderen?

Bondgenoten

Zij vinden het idee goed, werken actief mee

- ☐ De collega's van het woonzorgcentrum waar ik werk
- ☐ Mijn beste vriendin Els
- ☐ Mijn familie
- ☒ Mijn kinderen, Yaren en Sevin
- ☒ Mijn man Mark
- ☒ Mijn schoonzoon Erik

Andere bondgenoten

Supporters

Zij vinden het idee goed, maar blijven wat op afstand. Ze geven raad en informatie als je dit vraagt

- ☒ De collega's van het woonzorgcentrum waar ik werk
- ☒ Mijn beste vriendin Els
- ☒ Mijn familie
- ☐ Mijn kinderen, Yaren en Sevin
- ☐ Mijn man Mark
- ☒ Mijn schoonzoon Erik

Andere supporters

Cynici

Zij vinden het idee niet goed, maar blijven met hun kritiek wat op afstand

- ☒ De collega's van het woonzorgcentrum waar ik werk
- ☐ Mijn beste vriendin Els
- ☒ Mijn familie
- ☐ Mijn kinderen, Yaren en Sevin
- ☐ Mijn man Mark
- ☐ Mijn schoonzoon Erik

Andere cynici

Tegenstanders

Zij vinden het idee niet goed en zullen er alles aan doen om het idee te sabboteren

- ☐ De collega's van het woonzorgcentrum waar ik werk
- ☐ Mijn beste vriendin Els
- ☐ Mijn familie
- ☐ Mijn kinderen, Yaren en Sevin
- ☐ Mijn man Mark
- ☐ Mijn schoonzoon Erik

Andere tegenstanders

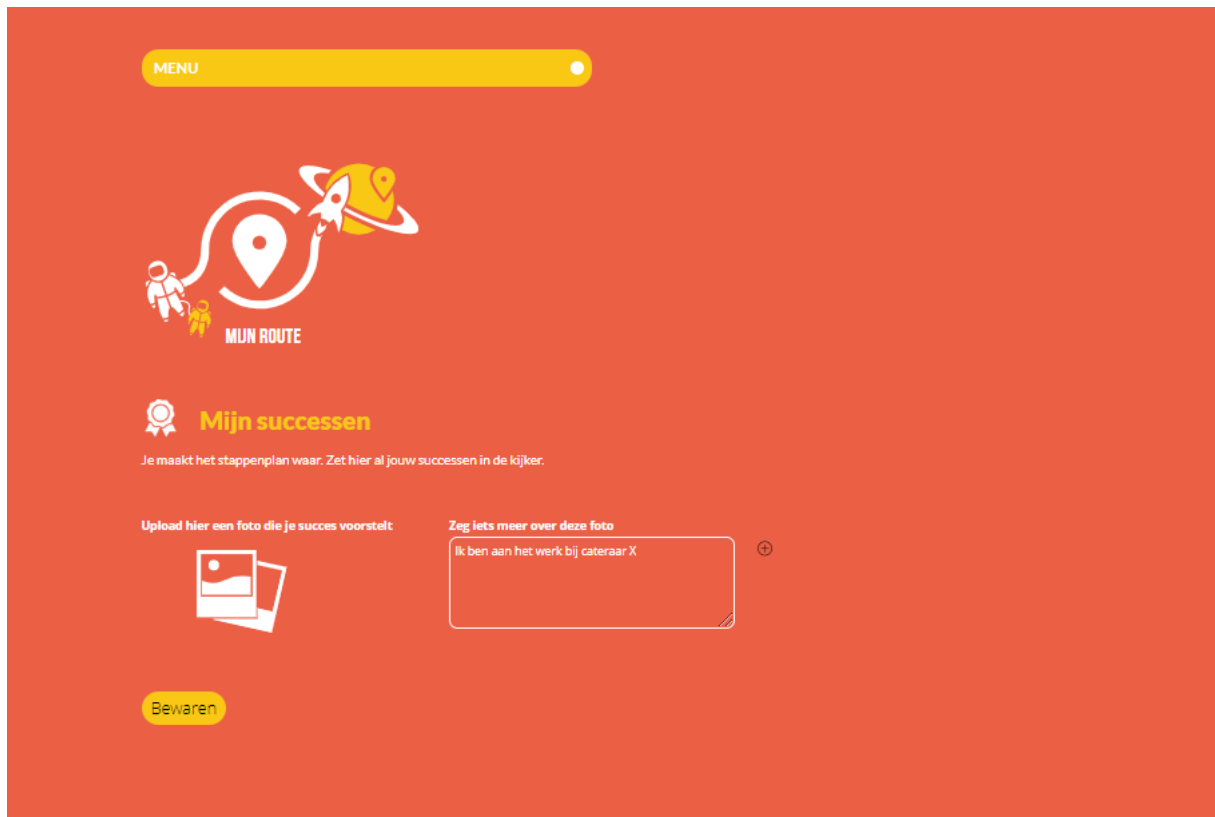
Opslaan & volgende stap

*Denk aan jouw toekomstidee. Wie kan jou helpen om het te realiseren?
Welke mensen kunnen jouw toekomstidee verhinderen?*

Andere bondgenoten: mijn loopbaancoach: bij haar kan ik terecht voor ondersteuning bij mijn sollicitatie.
Andere cynici: sommige vrienden en familieleden vragen me of ik wel goed weet waar ik mee bezig ben.
Hen vermijd ik nu het liefst, want ze doen me twijfelen.

Terug naar: [Missie 3 – uitdaging 4: Mijn hulp.](#)

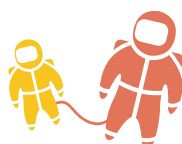
Screenshot Missie 4 - Uitdaging 1



Je maakt het stappenplan waar. Zet hier al jouw successen in de kijker.

Ik ben aan het werk bij cateraar X.

Terug naar: [Missie 4 – Uitdaging 1: Mijn successen.](#)



DEEL 3: TOEKOMSTMAKKERS - “VERSTERK ELKAAR, VERSTERK JE TOEKOMST”

Welkom bij ToekomstMakkers alias ToekomstMaker ‘In gezelschap’. Deze methodiek is één van de drie eindproducten van het transnationale ESF-project PLAI 2.0 – Let’s move to the next level. We ontwikkelden ook een e-tool [ToekomstM@ker](#), bedoeld om de Vuurwerkmethode digitaal te ondersteunen, en [ToekomstMakerij](#), een waarderend onderzoek rond de ‘Kracht van verschillen en gelijk zijn’ in de context van organisaties en op de werkvloer.

De centrale doelstelling van ToekomstMakkers zit vervat in de ondertitel “Versterk elkaar, versterk je toekomst”. Het is een groepsdynamische activiteit gebaseerd op de 4 fasen van ‘[Vuurwerkt](#)’. (Vuurwerkt. Met talent toekomst maken, Griet Bouwen en Myrielle Meeus, Lannoo Campus, 2012). Het is daarmee een groepsvariant geworden van het maken van toekomst op basis van sterktes.

ToekomstMakkers werkt met een metaforische verhaallijn, narratieve of verhalende methodieken, spel, Active Reviewing technieken en visuele taalondersteuning. Deelnemers ontmoeten elkaar door het delen van verhalen over sterke momenten. Ze helpen elkaar om toekomstbeelden helder te krijgen en keuzes te maken.

Als begeleider is het belangrijk om te weten dat ToekomstMakkers:

- de nodige kennis vereist van jou als procesbegeleider aangezien elke groep anders is, anders reageert en een andere aanpak vergt.
- uitgedacht werd als flexibele tool waarbij je de aangeboden structuur en methodieken op maat brengt afhankelijk van de groepsgrootte, de samenstelling van de groep en de beschikbare tijd.
- de handleiding een volledig proces beschrijft dat aandacht schenkt aan het maken van connectie, het opbouwen van relaties en je hiervoor ook de tijd neemt.
- je voldoende tijd en ruimte besteedt aan het maken van connectie om zo mensen dichterbij elkaar te brengen, elkaar te helpen doorheen het proces en mogelijk een nieuw netwerk op te bouwen.
- dezelfde missies doorloopt als ToekomstM@ker. De e-tool kan ook aanvullend gebruikt worden of geïntegreerd worden in het proces. Tijdens of op het einde van een missie is het mogelijk om de verbinding te maken met de e-tool. Dit biedt als voordeel dat energieboosters, toekomstbeelden, stappen... digitaal bewaard blijven. Een andere mogelijkheid is om het invullen van de e-tool als thuisopdracht te geven ter voorbereiding op een volgende of ter archivering van de afgelopen sessie.

DEEL 3: TOEKOMSTMAKKERS

3.1. SPELKENMERKEN

Thema: Samen toekomst maken en elkaar versterken.

Doel: Deelnemers halen energie uit positieve verhalen die ze nadien als brandstof gebruiken om hun toekomst te verbeelden. Zodra de toekomstplaneet vorm krijgt, worden de stappen naar die mogelijke toekomst uitgetekend.

Spelomschrijving: De toekomstmakers gaan samen op missie naar hun toekomstplaneet. We vertellen elkaar krachtige verhalen over momenten waarop we op ons best, sterkst waren hier op Planeet Aarde. Vertel het verhaal in geuren en kleuren alsof je er terug bent en neem je gezelschap mee naar dat moment alsof jullie er samen zijn.

We duiken dieper in het verhaal, op zoek naar energieboosters en we tonen onze waardering voor de verteller. Geef energieboosters cadeau: dit zijn talenten, troeven, sterktes, motivaties, dingen die jij bewondert in jouw gezelschap en zijn verhaal...

Deze energieboosters vormen de brandstof om de lichtjaren richting toekomstplaneet te overbruggen. In een volgende missie gaan we samen onze toekomstplaneten verbeelden.

Ontdek en verdiep jouw droom, jouw toekomstplaneet en maak hem levendig. Hoe zijn jouw energieboosters aanwezig, welke stappen dien je te zetten, wie of wat heb je nodig om jouw doel, jouw toekomstplaneet te bereiken? Jouw toekomst in beeld brengen en een eerste stap zetten is ons doel.

Doelgroep: De primaire doelgroep zijn mensen met een migratieachtergrond en jongeren in kwetsbare situaties. Het veranderingsproces kan breder ingezet worden, in elke context waarbij mensen zoekende zijn of werk willen maken van hun toekomst.

Aantal deelnemers: 4 tot 16, bij grotere groepen is het aangeraden de groep op te splitsen zodat iedereen de kans krijgt om actief deel te nemen.

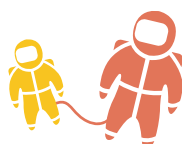
Begeleiding: minstens 1 begeleider. Bij grotere groepen is het aangeraden om meerdere begeleiders te betrekken.

Accommodatie: de ruimte dient groot genoeg te zijn voor alle deelnemers. Tijdens de sessies wordt er afwisselend gewerkt met duo-gesprekken, tafelgesprekken en plenaire gesprekken.

Een geschikte ruimte biedt voldoende bewegingsruimte, flexibel meubilair en de nodige faciliteiten.

Bij grote groepen is het aangeraden meerdere lokalen ter beschikking te stellen. Dit bevordert het voeren van diepgaande gesprekken en geeft de deelnemers meer rust en minder afleiding tijdens het gesprek. Een buitenruimte kan ook rustgevend of inspirerend werken.

Duur van het spel: De duurtijd is afhankelijk van de groepsgrootte, de beschikbare tijd en de gekozen werkvormen. Om tot goede resultaten te komen, raden we aan om minstens 3 dagdelen van 3 uur te voorzien voor het totaalproces zoals beschreven in de handleiding.



3.2. MATERIAAL

Algemeen:

- Structuur van het veranderingsproces
- Overzicht van spelregels voor de deelnemers
- Scorebord
- Zelf voorzien: *Kladpapier*
Schrijfgerei
Prenten, plakband, stiften, knutselmateriaal ...

Missie 1: Ontdekken

- 2 gespreksborden Planeet Aarde: Ontdekken en Verdiepen
- 1 raket per persoon
- Energieboosters
- Positieve gevoelensbord
- Individuele voortgangsborden

Missie 2: Verbeelden

- 2 gespreksborden Planeet Toekomst: Ontdekken en Verdiepen
- Toekomstplaneten: 2 kleuren
- Sterren

Missie 3: Vormgeven

- Stappenplan
- Astronauten
- Tools

3.3. VOORBEREIDING

Een succesvol traject begint met een goede voorbereiding! Neem deze handleiding grondig door, bepaal het traject dat je wil lopen (rekening houdend met de groep, de groepsgrootte, beschikbare tijd ...) en welke methodieken je daarvoor wil gebruiken.

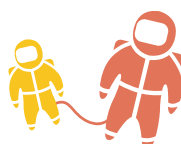
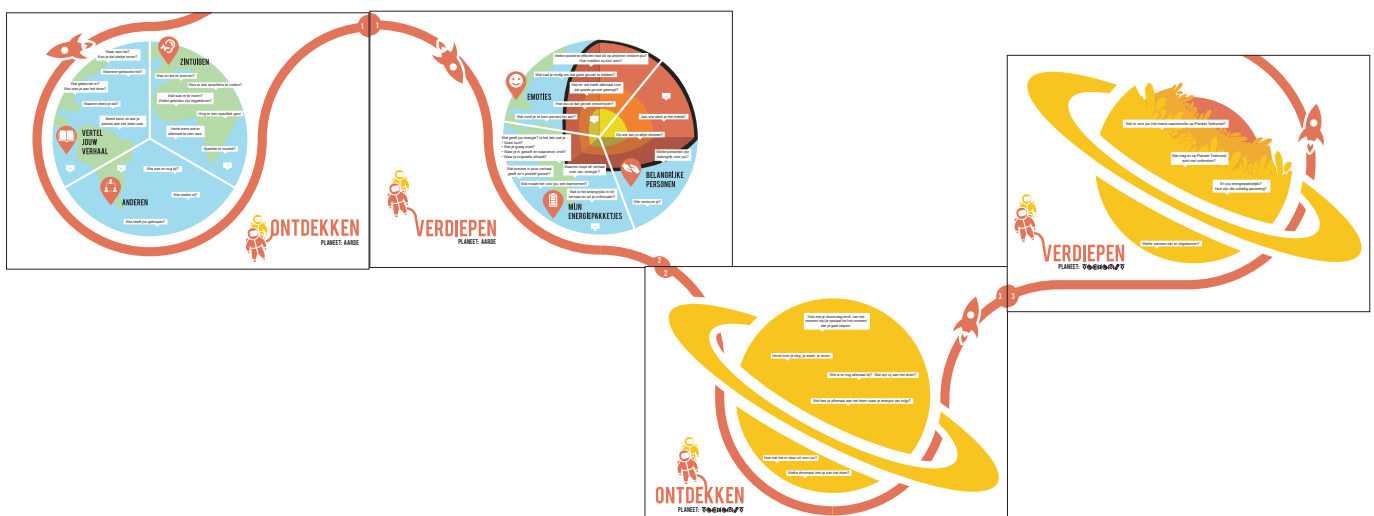
Verzamel de nodige materialen en laat je inspireren door het Waarderend Onderzoek, Vuurwerkt, 'spel' en de Positieve Psychologie (het begrip Flow, positieve emoties, broaden-and-build-model, narratieve toekomstverbeelding).

3.3.1. Aandachtspunten bij het klaarzetten van het materiaal.

- Leg de gespreksborden per fase klaar op de materiaaltafel.
- Zorg dat je voldoende materiaal hebt.

3.3.2. Aandachtspunten bij het klaarzetten van de ruimte.

- Zorg voor voldoende tafels en stoelen.
- Plaats de tafels niet te dicht bij elkaar zodat de deelnemers zich zonder problemen kunnen verplaatsen tussen en rond de tafels.
- Tijdens de kennismakingsronde, opwarmers en plenaire gesprekken creëer je energie en verbinding door de tafels opzij te schuiven zodat er voldoende ruimte is om te bewegen of de stoelen in een kring te plaatsen.
- Hang het overzicht van de verschillende borden en materialen op een goed zichtbare plaats. Gebruik dit om de structuur toe te lichten en aan te geven waar de deelnemers zich in het traject bevinden.



3.4. SPELUITLEG

3.4.1. Verwelkoming

Het is ontzettend belangrijk om het doel en structuur van het proces voldoende te kaderen. Schenk daarbij ook zeker de nodige aandacht aan het verhaal. Zo weten de deelnemers wat hen te wachten staat en zijn ze helemaal mee met het overkoepelend verhaal.

“We gaan een spannende reis maken naar de toekomst....”

3.4.2. Speldoel

Het doel is om elke deelnemer de kans te bieden om zijn energieboosters (talenten, krachten, passies ...) te ontdekken, om nadien een mogelijke toekomst te verbeelden en een eerste stap te zetten richting die toekomst.

3.4.3. Spelverloop

Het spelverloop is opgebouwd volgens de Vuurwerkmethode:

- Connectie maken
- Structuur en verhaal
- Missie 1: Verkennen (Discovery)
- Missie 2: Verbeelden (Dream)
- Missie 3: Vormgeven (Design)
- Missie 4: Verwezenlijken (Destiny)

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

Gesprekken over herinneringen, ook al zijn het positieve, kunnen emoties met zich meebrengen. Het is dan ook aangeraden om een veilige omgeving te creëren waar de deelnemers elkaar vertrouwen en bereid zijn om hun verhaal met elkaar te delen.

Connectie maken

Wij geloven sterk in het maken van connectie alvorens te beginnen met de verkennings- of ontdekkingsfase. Mensen verbinden kan op verschillende manieren. De tijd die je hieraan besteed is afhankelijk van de sfeer binnen de groep, de verbinding die al dan niet reeds aanwezig is, jouw positie binnen de groep...

Er zijn verschillende methodieken om verbinding te maken. Wij geven de voorkeur aan de oefening 'Ik ben de enige die ...' omdat deze ook focust op unieke eigenschappen, sterktes en talenten, passies, verschillen en gelijkenissen tussen mensen. De keuze is vrij, net zoals de tijd en aandacht die je hieraan besteedt.

Oefening 'Ik ben de enige die...'

Deze eenvoudige oefening biedt de deelnemers op een laagdrempelige manier een kans om unieke eigenschappen, sterktes en talenten, passies, rareiteiten en anekdotische elementen in de spotlight te zetten.

Verzamel de deelnemers in een kring en nodig hen uit om beurtelings iets te vertellen waarvan ze denken de enige (van de groep) te zijn. Geef steeds één of meerdere voorbeelden zodat duidelijk wordt wat de verwachting is.

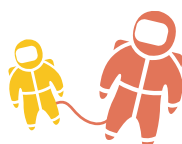
Voorbeelden:

Ik ben de enige die ...

- kan jongleren met 4 balletjes
- alle hoofdsteden van Europa kent
- op zijn handen kan lopen
- al 20 keer een concert van een bepaalde band heeft bijgewoond
- meer dan één tatoeage heeft
- vanmorgen al 2 uur in de tuin heeft gewerkt...

Belangrijk

Gebruik de voorbeelden om aan te tonen dat het niet altijd iets heel uniek hoeft te zijn. Een speciale ervaring is zeker ook een mogelijkheid. Zorg vooral dat ze niet het gevoel krijgen dat zij niets 'speciaal' kunnen of hebben.



Oefening 'Kennismaking'

Geef elke deelnemer een kennismakingskaart. Hierop staat een vraag die ze voorleggen aan een andere deelnemer. Ze beantwoorden kort elkaars vragen en zoeken dan een nieuwe gesprekspartner.

Mogelijke vragen:

- Welke raad zou jij aan jouw kleinkinderen geven?
- Hoe wil jij herinnerd worden?
- Welk seizoen heb jij het liefst?
- Vergelijk jezelf met een dier. Welk dier zou jij zijn?
- Welke geur maakt jou gelukkig?
- Wat is jouw beste eigenschap?
- Waar kan je anderen gelukkig mee maken?
- Wat is je grootste troef?
- ...

Oefening 'De plaats'

De deelnemers bewegen zich vrij door de ruimte en zoeken een gesprekspartner. De beginvraag voor het gesprek luidt 'Welke plaats geeft jou een goed gevoel?'

Dit kan een plaats zijn waar je tot rust komt of juist veel energie krijgt, een plaats waar je fijne herinneringen hebt, die belangrijk is voor jou, een plaats waar je graag bent...

Deze plaats kan een fysieke locatie zijn, maar evengoed een 'virtuele' plaats in een film, gedicht, lied ... of zelfs een plaats die iemand in zijn gedachten of dromen gecreëerd heeft.

Enkele voorbeelden:

- een restaurant aan de zee met een prachtige zonsondergang.
- het voetbalveldje waar je als kind met jouw vrienden ging spelen.
- het bos waar je gaat wandelen met de hond om tot rust te komen.
- ...

Structuur en verhaal

Het bieden van structuur en overzicht is ontzettend belangrijk zodat deelnemers het einddoel kennen, weten waarmee ze bezig zijn en waar ze zich bevinden in het traject.

We werken met de metafoor van de ruimte en nemen deelnemers graag mee in het verhaal van de ToekomstMaker. Daarom besteden we hier voldoende tijd en aandacht aan. Het werken met verhalen werkt motiverend en zorgt mee voor de speelse benadering tijdens dit veranderingsproces.

Vertel de structuur aan de hand van het verhaal:

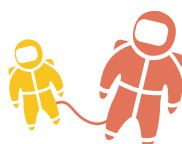
We vertrekken op een expeditie die uit verschillende missies bestaat om samen toekomst te maken. We ontdekken en verzamelen energieboosters uit het verleden, op Planeet Aarde, om daarmee een mogelijke toekomst te verbeelden.

We zijn elkaars gezellen. Gezellen vertellen elkaar krachtige verhalen over momenten waarop we op ons best, sterkst waren hier op Planeet Aarde. Vertel het verhaal in geuren en kleuren alsof je er terug bent en neem je gezel mee naar dat moment alsof jullie er samen zijn.

We duiken dieper in het verhaal, op zoek naar energieboosters en we tonen onze waardering voor de verteller. Geef energieboosters cadeau: dit zijn talenten, troeven, sterktes, motivaties, dingen die jij bewondert in jouw gezel en zijn verhaal...

Deze energieboosters vormen de brandstof om de lichtjaren richting toekomstplaneet te overbruggen. In een volgende missie gaan we samen onze toekomstplaneten verbeelden.

Ontdek en verdiep jouw droom, jouw toekomstplaneet en maak hem levendig. Hoe zijn jouw energieboosters aanwezig, welke stappen dien je te zetten, wie of wat heb je nodig om jouw doel, jouw toekomstplaneet te bereiken? Jouw toekomst in beeld brengen en een eerste stap zetten is ons doel.



Missie 1: Verkennen en verdiepen

ONTDEKKEN OP PLANEET AARDE

Omschrijving

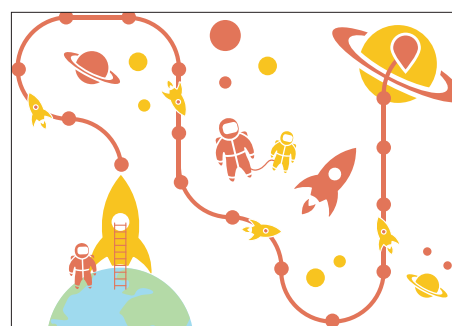
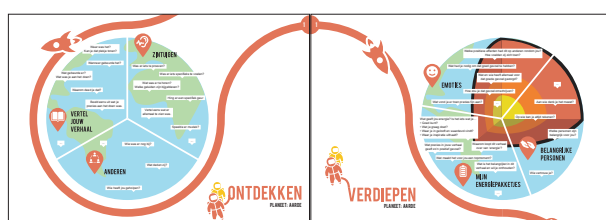
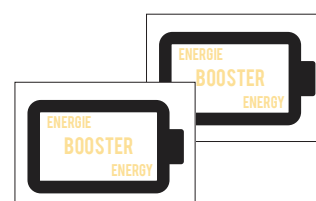
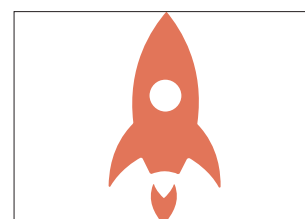
Tijdens de verkennende fase delen de deelnemers hun beste en meest waardevolle persoonlijke verhalen. De uitnodiging ligt bij het vertellen van een verhaal waar de verteller in zijn kracht stond, in zijn element was en de energie voelde, waarbij hij de tijd vergat en nu nog graag aan terugdenkt. Het verhaalthema is heel breed gericht op alle mogelijke positieve verhalen, maar kan door de begeleider specifiek bepaald worden: een werkervaring, een overwonnen hindernis, een sterk verhaal over relaties en samenwerking ...

De deelnemers vormen duo's en vertellen elkaar hun positieve (werk)ervaringen en delen hun ervaringen. Ze ontdekken energie-gevende elementen in het verhaal: de energieboosters. Nadien verdiepen we het verhaal om op die manier nog meer energieboosters te ontdekken.

Tip: Hou bij de verdeling in duo's rekening met de cultuur, eigenheid en samenstelling van de groep. Laat ze bij voorkeur zelf een gesprekspartner kiezen waarbij ze zich goed voelen.

Materiaal

- 1 gespreksbord 'Ontdekken Planeet Aarde' per duo
- 1 gespreksbord 'Verdiepen Planeet Aarde' per duo
- 1 raket per deelnemer
- energieboosters
- 1 scorebord per deelnemer
- 1 voorbeeldverhaal per duo of groep (te kopiëren op p 80)
- schrijfgerei
- ...



Praktisch

- Zorg voor voldoende ruimte waar de deelnemers rustig hun verhaal kunnen vertellen en op onderzoek gaan naar hun energieboosters.
- Deel het nodige materiaal uit.

Vorbereiding

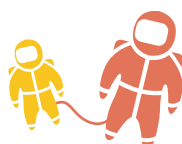
Het vertellen van een verhaal en het stellen van waarderende en onderzoekende vragen vormt de basis van het traject. De inhoudelijke verduidelijking van het begrip 'energieboosters' en het onderzoek ernaar worden best niet enkel in het verhaal vertelt, maar ook in de praktijk toegelicht. Dit kan op verschillende manieren. Hieronder volgen 2 mogelijke voorbereidingsoefeningen: ervaren en vertellen.

ERVAREN

Deze 4 ervaringsgerichte oefeningen laten de deelnemers ervaren wat energieboosters kunnen zijn.

Deze oefeningen zijn gekoppeld aan mogelijke energieboosters: kennen, kunnen, willen en zijn.

- **Kennen:** vraag de deelnemers om zo snel mogelijk een aantal kennisvragen op te lossen.
Enkele voorbeelden:
 - 5 Europese hoofdsteden
 - 5 Belgische sporters
 - 3 landen die beginnen met de letter 'A'.
 - ...
- **Kunnen:** vraag de deelnemers om binnen de tijd een bepaalde actie uit te voeren.
Enkele voorbeelden:
 - Hoe vaak kan jij een draad door het oog van de naad steken in 1 minuut?
 - Hoeveel keer kan jij jongleren met een bal?
 - ...
- **Willen:** geef de deelnemers de kans om te kiezen uit een aantal spelletjes die ze kort spelen.
Enkele voorbeelden:
 - Jenga
 - Uno
 - Poker
 - Mens erger je niet
 - ...



- **Zijn:**
 - Verdeel de deelnemers in 2 groepen. De opdracht is om een flesje te vullen met water uit een emmer die enkele meter verderop staat, met behulp van een bekertje. Zowel de emmer als het flesje blijven op hun plaats staan. Observeer het verschil in gedrag en aanpak tussen de deelnemers. Bespreek waarom mensen een bepaalde stijl van handelen toonden: de ene is heel voorzichtig, de andere is snel nog andere zijn slim of behendig. Vraag welke eigenschappen écht bij iemand passen en welke aangeleerd zijn.
 - Geef de groep de opdracht om 5 eigenschappen van mensen op te sommen: vb; sociaal, vriendelijk, leiderstype, koppig, creatief,... Verdeel dan de ruimte in twee zijdes. De ene zijde drukt uit: dit past bij mij. De andere zijde zegt: dit past helemaal niet bij mij. Laat mensen positie innemen en voer de nabespreking: Wat maakt dat je daar staat? Wat betekent het om te zeggen dat iets bij je past? Is dat iets dat je geleerd hebt of iets dat er altijd geweest is, van bij je geboorte? Wat is het verschil tussen zijn en doen alsof? En krijg je er energie van als je het 'bent'?

VERTELLEN

Het gebruik van een voorbeeldverhaal waarbij de deelnemers samen de oefening maken heeft als meerwaarde dat de deelnemers ontdekken en ervaren hoe je best een verhaal vertelt en wat we verstaan onder energieboosters.

Vertel het verhaal en deel nadien de tekst uit. De deelnemers, al dan niet verdeeld in verschillende kleinere groepen, lezen de tekst na en beantwoorden samen de vragen.

Het verhaal

Peter vertelt over een moment dat hij een oude kast op de stoep van een huis in de straat zag staan. Hij werd er op het eerste zicht heel erg door aangetrokken. De kast was ernstig beschadigd, maar het had een zeer mooie structuur. Het hout had een mooie nerf en het rook echt heel natuurlijk. "Zeker een fruitige houtsoort, waarschijnlijk kersenhout" wist hij quasi zeker.

Hij vertelt hoe hij zonder aarzeling aanbelde aan de deur. Een oude man opende de deur en schrikte eerst wat terug. Peter weet dat zijn grote, ietwat stevige, geblokte figuur mensen soms afschrikt, maar wanneer ze zijn aangename glimlach merken, ontdooien de meesten.

Hij vertelde hem rustig wie hij was, dat hij de kast had opgemerkt en zich afvroeg waarom die op straat stond. De man zei dat hij hem kwijt wilde, hij stond in de weg en was helemaal versleten. Peter luisterde geduldig en aandachtig naar het verhaal van de oude man. Deze vertelde ook liefdevol over zijn kleinkinderen en passievol over zijn hobby, het verzamelen van postzegels.

Peter won zijn vertrouwen en haalde hem over om de ophaaldienst van de gemeente af te zeggen.

Dezelfde avond haalde Peter de kast op, met de aanhangwagen van een goede vriend, die hem vergezelde.

Thuis restaureerde hij de kast. Het kostte hem vele uren, maar hij vond het helemaal niet erg. Hij verloor daarbij vaak de tijd uit het oog. Bijna als nieuw, zette hij de kast op een verkoopsite en kreeg er 550 euro voor. Hij voelde veel dankbaarheid van zijn vrouw. Het extra geld ging naar het spaargeld voor de hogere studies van zijn twee oudste kinderen. En een deel van het geld schonk hij terug aan de oude man in de vorm van enkele zeldzame postzegels die hij kocht met de hulp van zijn oude leraar die ook een gepassioneerde postzegelverzamelaar is.

Terwijl Peter zijn verhaal vertelt, heeft hij glinsterende ogen. Hij is trots en vol energie.

De vragen bij het verhaal, deze helpen de deelnemers te ontdekken wat energieboosters zijn.

- Laten we ontdekken waarom hij zich goed en trots voelt en wat hem energie geeft?
- Wat kan hij echt goed doen?
- Wat doet hij graag?
- Wat inspireert hem?
- Wat is belangrijk voor hem? Wat zijn de waarden waar hij voor leeft?
- Waar doet hij het voor?
- Wat zou zijn droom kunnen zijn?

Als afsluiter van de oefening vraag je de deelnemers om in hun eigen woorden het begrip ‘energieboosters’ uit te leggen.

WAT ZIJN ENERGIEBOOSTERS?

Energieboosters zijn dingen die mensen goed kunnen en heel graag mee bezig zijn. We benoemen dat sterktes, kwaliteiten, talenten en goesting. Vaak verliezen mensen er de tijd bij wanneer ze in actie zijn.

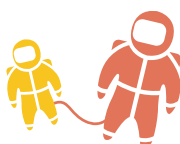
Het kan ook te maken hebben met bepaalde waarden en normen waar men naar leeft, waar men echt in gelooft en veel van terugkrijgt. Het kan zeker ook gaan over zingeving, religie en spiritualiteit. Het kan ook verwijzen naar inspiratiebronnen; dingen en mensen die aanzetten om te leren en te ontwikkelen. Om beter te worden.

En het kan te maken hebben met een ideale omgeving om te werken, te leren, te leven.

Energieboosters zijn verbonden met positieve emoties, zoals trots, dankbaarheid, inspiratie, flow, vreugde, plezier, liefde,

Alle energieboosters geven energie en kracht. Energieboosters zijn de brandstof om sterk in het leven te staan en toekomst te maken.

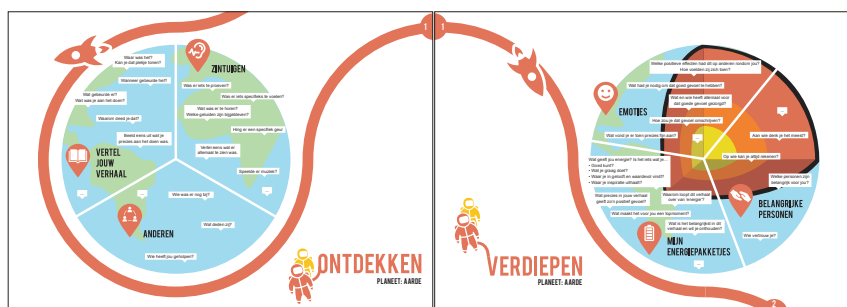
Besteed voldoende tijd en aandacht aan de voorbereiding zodat de deelnemers volledig mee zijn met het begrip ‘energieboosters’. De tijd die je hierin investeert, win je ruimschoots terug!



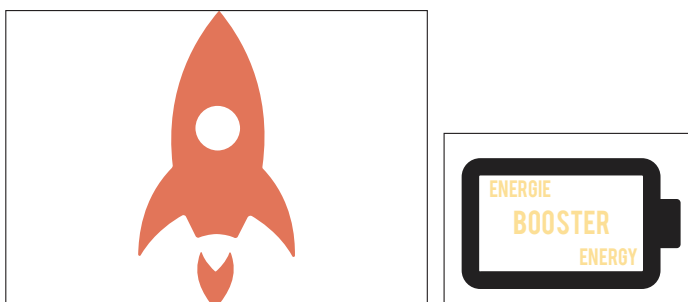
Spelverloop

MISSIE 1: Planeet Aarde: onderzoek en verdiepen

1. De deelnemers vormen een duo. Indien er een oneven aantal deelnemers is, vorm je een trio.
2. De deelnemers krijgen per duo het gespreksbord 'Planeet Aarde onderzoeken en verdiepen'. De vragen op de borden ondersteunen en inspireren hen bij het vertellen van hun verhaal en het stellen van waarderende vragen. De missie is om een positief succesverhaal, gelinkt aan het kernthema, met elkaar te delen.

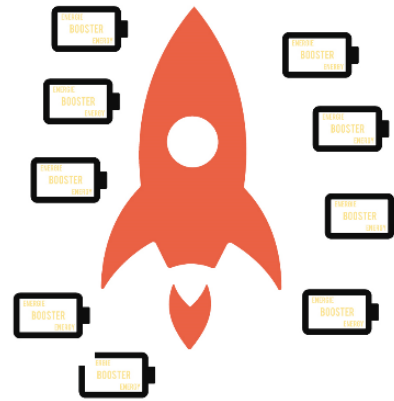


3. Ze delen hun verhaal. De interviewer stelt de nodige vragen om een volledig beeld te krijgen van de ervaring. Het is niet de bedoeling om de vragen één voor één te overlopen. Geef hen mee dat ze hun verhaal zo moeten vertellen dat de luisteraar / interviewer het gevoel heeft dat hij er bij was. Geef de deelnemers 10 minuten om hun verhaal met elkaar te delen. In totaal neemt deze stap ongeveer 20 minuten in beslag. Indien je merkt dat de deelnemers minder tijd nodig hebben, rond je sneller af.
4. Tijdens het delen van de verhalen gaan de deelnemers op zoek naar de eigen energieboosters en die van de andere. De energieboosters die ze bij zichzelf ontdekken noteren ze op de eigen raket. Elke energiebooster die ze bij de verteller ontdekken, noteren ze op een aparte kaartje in de vorm van een batterij. Dit is onze voorstelling van een energiebooster.



DEEL 3: TOEKOMSTMAKKERS

5. Nadien geven ze deze energieboosters cadeau aan de verteller. De batterijen worden rond de eigen raket geplakt. Zo krijgt iedereen een verzameling van energieboosters die nodig zijn om de volgende missies aan te vatten.
6. Verzamel de deelnemers voor een plenair groepsgesprek. De interviewer vertelt heel kort het verhaal van zijn gesprekspartner. Zowel de begeleider als de andere deelnemers mogen nog verdiepende en waarderende vragen stellen en energieboosters uitdelen.



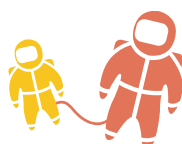
Alternatief: verdeel de deelnemers in 2 of 3 kleinere groepen. Binnen deze groep houden ze een groepsgesprek waarbij de verhalen, net zoals hierboven beschreven staat, gedeeld worden en er nog energieboosters uitgedeeld mogen en kunnen worden.

Nadien volgt er dan eventueel nog een gesprek met de ganse groep waarbij een aantal zaken belicht worden. Enkele voorbeelden:

- Waar heb jij bewondering voor?
- Wat heb je ontdekt?
- Wat had je niet verwacht?
- Welke sterkte vind je bewonderenswaardig?
- Wat wil je dat gedeeld wordt met de ganse groep?
- ...

De begeleider maakt ook ruimte voor **positieve emoties** met behulp van het positieve gevoelsbord. De vragen die je kan stellen zijn:

- Welk positief gevoel had je bij het vertellen van dit verhaal? Duidt dit eens aan op dit bord?
- Welke gevoel had je bij het beluisteren van het verhaal van de andere?
- Welk gevoel had je toen je een energiebooster ontdekte? En toen je er een kreeg van iemand anders?
- ...



7. Tijdens het traject werken de deelnemers samen als Toekomstmakers. Hun doel is om samen de toekomstreis tot een goed einde te brengen.

Deze expeditie bestaande uit verschillende missies wordt gesymboliseerd door een scorebord waarbij de deelnemers op het punt staan om aan hun ruimtevaart te beginnen. Net voor het instappen, bedenken ze zich dat ze eerst voldoende voorbereid moeten zijn, ze hebben energie nodig om de lange expeditie aan te vatten. Deze energie halen ze uit de gedeelde verhalen.

De deelnemers hebben als gemeenschappelijk doel om de raket van brandstof te voorzien. Hiervoor dienen ze een aantal 'groepsopdrachten' te vervullen.

Per groepsopdracht komen ze een stap dichterbij het vertrek. Dit wordt gevisualiseerd door de trap naar de raket.

Hieronder geven we een aantal voorbeelden van mogelijke groepsopdrachten. Voel je vrij om deze zelf verder aan te vullen. De opdrachten zijn ook afhankelijk van het aantal deelnemers. Pas de opdracht aan in functie van de groep en het aantal deelnemers.

Voorbeelden groepsopdrachten:

- Ontdek in totaal 25 energieboosters.
- Ontdek 10 unieke talenten.
- Beschrijf 5 verrassingen, dingen die je totaal niet verwacht had.
- Ontdek 10 waarden.
- Ontdek 5 motivaties.
- ...

TIP VOOR DE BEGELEIDER

Afhankelijk van de beschikbare tijd en het vooropgestelde doel is het interessant om meerdere thema's te onderzoeken en dus verschillende verhalen met elkaar te delen. Op die manier krijg je een breder beeld van de deelnemers, heb je meer ontdekkingsmogelijkheden.

Voorbeeld: Tijdens de testfase bij Groep Intro stelden we eerst de vraag een positieve werkervaring te delen. De energieboosters die naar boven kwamen lagen natuurlijk in de lijn van hun vorige job. Door nadien een persoonlijk verhaal toe te voegen, ontdekten de deelnemers totaal nieuwe aspecten van een persoon die op hun beurt meer mogelijkheden gaven om een mogelijke toekomst te verbeelden.

DEEL 3: TOEKOMSTMAKKERS

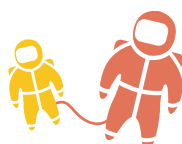
8. Wanneer missie 1 het einde vormt van de 1^{ste} sessie in het traject, dan:

- overloop je de stappen die gezet zijn en welke missies er nog volgen,
- noteren de deelnemers hun naam op de achterzijde van hun raket met energieboosters,
- verzamel je de raketten voor de volgende sessie.

EXTRA

Als afronding vraag je de deelnemers om missie 1 van de e-tool ToekomstM@ker te vullen. Dit kan ofwel op het einde van elke missie ofwel als thuisopdracht.

Indien missie 2 op een ander, later moment doorgaat, is het belangrijk om de structuur en het verhaal er terug even bij te nemen zodat de deelnemers weer helemaal mee zijn. Leid meteen ook de volgende missie in: Verbeelden van Planeet Toekomst.



Missie 2: Verbeelden en verdiepen

VERBEELDEN VAN PLANEET TOEKOMST

Omschrijving

Tijdens deze missie dromen de deelnemers over hun toekomst. De toekomstplaneet verbeelden staat centraal. Ze dromen over de energieboosters die tijdens de verkenningsfase van Planeet Aarde naar boven kwamen: Hoe ziet jouw toekomstplaneet er uit, daar waar al je energieboosters op volle kracht zijn? Waar ben jij binnen X aantal jaar? Wat ben je aan het doen? Wat is er versterkt en wat is er anders?

'De ruimtereizigers maken, in gezelschap, een spannende ontdekkingsreis naar een aantrekkelijke planeet vol 'leven'. Dit is geen onbezonnen reis, maar heel goed voorbereid en gepland. Wat de ruimtereizigers meenemen zijn 'energieboosters'. Deze stuwen hen voort op de lange reis, naar Planeet Toekomst.

Energieboosters zijn onuitputtelijke bronnen van energie: het zijn dingen die zij graag doen, goed kunnen, echt willen, relaties om te koesteren, inspiratiebronnen, dingen die echt belangrijk en de moeite waard zijn. De ruimtevaarders ontdekten ze door verhalen te vertellen over sterke ervaringen op 'Planeet Aarde'. Met de hulp van elkaar ontdekken en waarderen ze wat belangrijk is en energie geeft.

Elke ruimtereiziger verbeeldt zich hoe het leven, het werk, de vrije tijd, ... er op deze Planeet Toekomst uitziet. Alle energieboosters - alles wat energie levert — zijn op volle kracht en in volle actie aanwezig'.

De deelnemers vormen opnieuw duo's om deze droom te verbeelden en vorm te geven.

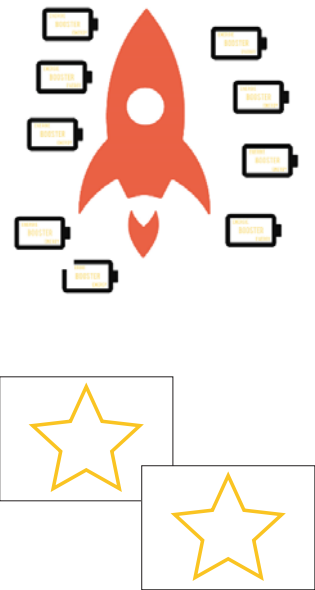
Het is belangrijk dat alle deelnemers de kans krijgen om hun droom uit te drukken op de manier van hun keuze, waarbij zij zich het best voelen, hun kwaliteiten of talenten te gebruiken om hun dromen te delen. Dit kan onder de vorm van een tekening, een geschreven verhaal, een uitbeelding, ...

De dromen van elke groep worden voorgesteld, dit kan mondeling maar ook in een andere vorm naar keuze.

DEEL 3: TOEKOMSTMAKERS

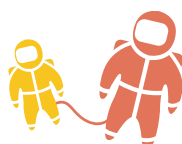
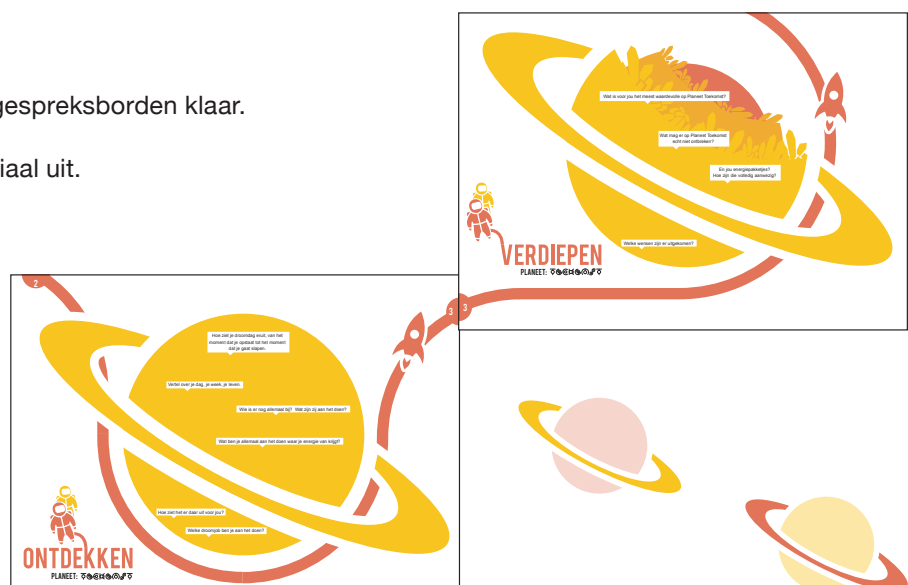
Materiaal

- 1 gespreksbord 'ontdekken Planeet Toekomst' per duo
- 1 gespreksbord 'Verdiepen Planeet Toekomst' per duo
- De raketten met de energieboosters per deelnemer
- Sterren
- Overzicht van de 'spelregels' per duo
- Rode en gele planeten
- Schrijfgerief
- Materiaal om dromen uit te werken:
 - papier: kies voor A3-formaat
 - kleuroplossingen en -stiften
 - verf en penselen, eventueel doeken
 - fototoestel
 - muziekinstrumenten
 - laptop, pc of tablet met internettoegang
 - legoblokken, playmobil, jengablokken ...
 - verkleedkledij, attributen
 - ...



Voorbereiding

- Leg de verschillende gespreksborden klaar.
- Deel het nodige materiaal uit.



Spelverloop:

Matchmaker

Matchmaker dient als (optionele) opwarmer. De deelnemers proberen de raketten met energieboosters te matchen met de juiste persoon.

Vorbereiding:

- De deelnemers noteren hun naam op de achterzijde van de raket.
- Nummer de raketten.
- Verspreid ze in het lokaal.
- Geef elke deelnemer een blad of post-it.

Opdracht:

De deelnemers lezen de energieboosters op de raket en proberen de raket met de juiste Toekomstmaker te matchen. Ze noteren de naam bij het nummer op hun notitieblad.

Verzamel de deelnemers voor een kringgesprek als de tijd verlopen is of als ze allemaal klaar zijn met invullen. Overloop de raketten. Vraag de deelnemers naar hun antwoorden en hun motivatie:

- Wie is eigenaar van deze raket? Wie bezit volgens jou deze energieboosters?
- Wat maakt dat je dit denkt?
- Was het een duidelijke keuze of heb je getwijfeld?
- ...

De deelnemers houden bij hoeveel matches ze juist hadden. Op het einde van de oefening tel je de aantallen op. Elke juiste match levert 1 lichtjaar op. Pas het scorebord aan.

Je kan er ook voor kiezen om alle raketten (met energieboosters) in groep te bespreken en zo te ontdekken bij wie deze horen.

Alvorens de toekomstvraag te stellen, kan je ervoor kiezen een verbeeldingsoefening te doen die de deelnemers kan helpen om in een creatieve mindset te komen.

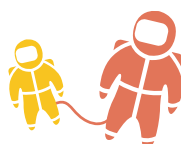
Verbeeldingsoefening:

- Gebruik een kaartspel zoals 'Speech' ([coctailgames](https://www.coctailgames.nl/)). Dit is een improvisatiespel gebaseerd op kaarten met een tekening. Draai een kaart om en start een verhaal, geïnspireerd op de afbeelding op de kaart. De volgende draait een nieuwe kaart en bouwt verder op jouw verhaal.
- Begin een associatierondje waarbij telkens verder gedacht wordt op het vorige woord. Het associëren moet spontaan en vlot verlopen, geef het tempo eventueel aan met handgeklap.

Spelverloop:

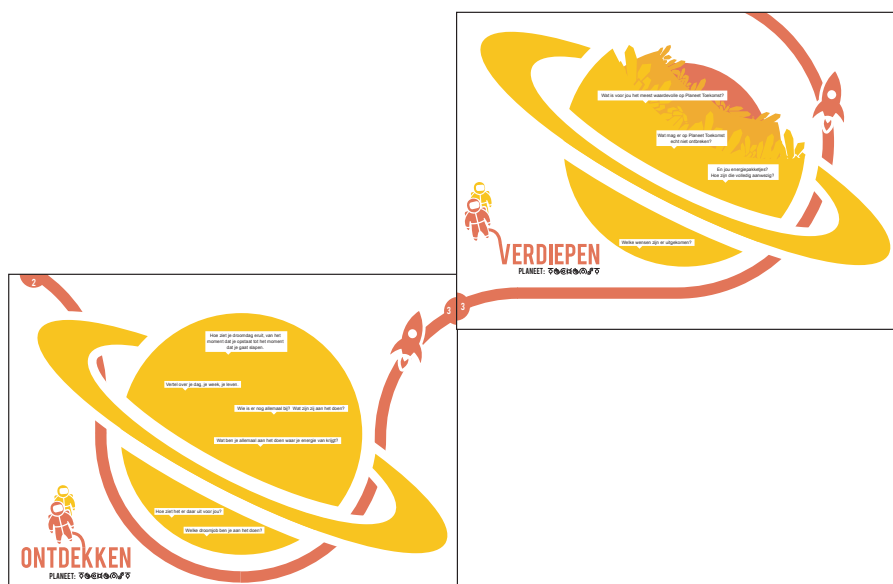
MISSIE 2: Planeet Toekomst: verbeelden van de toekomst

1. **MIJN TOEKOMSTPLANEET:** Elke deelnemer denkt na over een mogelijke toekomst: Hoe ziet mijn toekomstplaneet er uit? Welke wilde dromen heb je waarbij je geen rekening moet houden met beperkingen of drempels? Sluit je ogen en stap in de toekomstmachine. Je reist door de tijd en opent de deuren x jaar later. Wat zie je? Waar ben je? Wat doe je?
De deelnemers noteren kort hun toekomstbeeld (droom) op de rode planeten (1 per planeet).
Op de achterzijde noteren ze best hun naam.
2. **EEN ANDERE TOEKOMSTPLANEET:** Verdeel de raketten willekeurig over de deelnemers. Zorg hierbij dat niemand zijn eigen raket krijgt. De deelnemers verbeelden zich de toekomstplaneet of -planeten op basis van de energieboosters op die raket.
Ze noteren telkens 1 droom per gele planeet.
3. **ONTDEKKING VAN DE TOEKOMSTPLANETEN:**
Overloop in groep de Toekomstplaneten. Een deelnemer vertelt welke Toekomstplaneet hij verbeeld heeft op basis van iemand anders zijn raket en energieboosters en licht kort toe hoe hij daarbij gekomen is.
De Toekomstmaker, de eigenaar van de raket, vertelt nadien de eigen droom. Hij ontvangt ook de toekomstplaneten die de andere verbeeld heeft. Nadien gaat hij verder met de dromen van een andere Toekomstmaker. Zo gaat het verder tot iedereen aan de beurt geweest is.
4. Vul het scorebord aan: elke droom door een andere deelnemer bedacht levert 1 lichtjaar op.
5. **Keuze bestemming:** de deelnemers nemen er hun reisweg, raket en toekomstplaneten bij. In duo kiezen ze hun bestemming / Toekomstplaneet op basis van hun energieboosters. Dit is niet zomaar een beslissing, maar een keuze gebaseerd op hun krachten, sterktes, motivatie, waarden ... waarvoor de energieboosters staan.
Deze stap kan ook na het onderzoek van de verschillende toekomstplaneten.



6. ONDERZOEK EN ONTDEKKING VAN MIJN TOEKOMSTPLANEET:

De deelnemers vormen willekeurig een duo. Ze krijgen per duo het gespreksbord 'Planeet Toekomst onderzoeken en verdiepen'. Dit bord ondersteunt hen bij het vertellen van hun toekomstbeeld en het stellen van waarderende vragen. De missie is om een positieve toekomstplaneet te verbeelden en met elkaar te delen.



7. Ze delen hun verhaal. De interviewer stelt de nodige vragen om een volledig beeld te krijgen van de ervaring. Geef hen mee dat ze hun droom zo moeten vertellen dat de interviewer het gevoel heeft dat hij aanwezig is. Geef de deelnemers 10 minuten om hun verhaal met elkaar te delen. In totaal neemt deze stap ongeveer 20 minuten in beslag. Indien je merkt dat de deelnemers minder tijd nodig hebben, rond je sneller af.
8. Deelnemers mogen hun eigen voorkeur, kwaliteiten en talenten gebruiken om hun beeld scherp te krijgen: tekenen, uitbeelden, zingen, knutselen ...
9. De luisteraar noteert op de sterren de kernelementen: zaken die hij waardeert en bewondert aan de droom en geeft deze op het einde cadeau.
10. Nadien verzamelen de deelnemers voor een kringgesprek. Om beurt vertellen de luisteraars de droom van de andere Toekomstmaker en wat ze hierin waarderen. Anderen mogen nog extra energieboosters en kernelementen toevoegen.
11. Pas het scorebord aan: elke ster levert 1 lichtjaar op.
12. Optioneel: de deelnemers openen de e-tool en vullen [missie 2](#) aan.

Peter droomt van zijn Planeet Toekomst. Wanneer hij er landt met zijn raket en zijn energieboosters voelt hij zich instant heel thuis. Hij ziet overal oude houten kasten staan die her en der over het landschap verspreid zijn. Wanneer hij zoekend dichterbij komt ontdekt hij nog meer kasten, achter heuveltjes, achter de begroeiing, in rotskloven. Hoe fijn om er naar op zoek te gaan, en ze te vinden op rare, ongewone plekjes! Alles daar is nieuw en verrassend maar tegelijkertijd zo vertrouwd.

Wanneer hij de kasten opendoet, staan er nog allerlei spulletjes in die stuk zijn of versleten. Het zijn allemaal op zich mooie dingen, mooi van textuur, van echt materiaal, geen plastic of kunststof, maar van verschillende houtsoorten, aardewerk, natuurproducten ...

Een kast trekt zijn aandacht: ze schittert in het licht van een heldere ster en nodigt hem als het ware uit om dichterbij te komen. Wanneer hij de mooie kast openmaakt, ziet hij hoe zijn vrouw en zijn dochters hem vol plezier verrassen en zeggen: papa, jij bent ongeloflijk goed in herstellen van mooie dingen. Go for it!

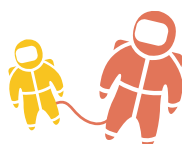
Elke ochtend ontwaakt hij met heel veel goesting om terug op ontdekkingsstocht te gaan op Planeet Toekomst. Elke dag gaat hij op zoek naar spulletjes om te herstellen. Hij heeft ook een winkeltje met de naam 'revive it'.

Hij heeft ook een heel fijn contact gemaakt met de 'aliens' op Planeet Toekomst. Eigenlijk op een wonderbaarlijke makkelijke manier... zijn vriendelijk gezicht heeft ook hen snel vertrouwen gegeven. Hij slaagt erin om de aliens te inspireren voor mooie dingen en hij mag workshops geven over het opmaken van oude spullen.

Aanpassing spelbord

Op het einde van deze missie pas je het scorebord aan. Tel alle lichtjaren op die de deelnemers verzameld hebben tijdens de missie: de gele toekomstplaneten en de sterren.

Elke stap op de reis naar de toekomstplaneet staat voor een aantal lichtjaren. Om naar een volgende stap te gaan heb je bijvoorbeeld 5 lichtjaren nodig. Dit aantal is afhankelijk van de groepsgrootte, de samenstelling van de groep, het traject ... Een stap kan dus ook slechts 2 lichtjaren zijn of dit aantal kan onderweg wijzigen. Belangrijk is dat de deelnemers hierdoor gemotiveerd blijven om actief deel te nemen. Zorg er dus voor dat het behalen van de Toekomstplaneet (het einddoel) haalbaar is.



Missie 3: Vormgeven van mijn Toekomstplaneet

VORMGEVEN VAN PLANEET TOEKOMST

Omschrijving

Hoe kunnen we de Toekomstplaneet dichterbij de aarde brengen? De deelnemers kiezen een droom (toekomstplaneet) die ze willen vormgeven. Deze droom wordt naar het heden gebracht en een stappenplan uitgetekend. Tijd om de nodige voorbereidingen te treffen.

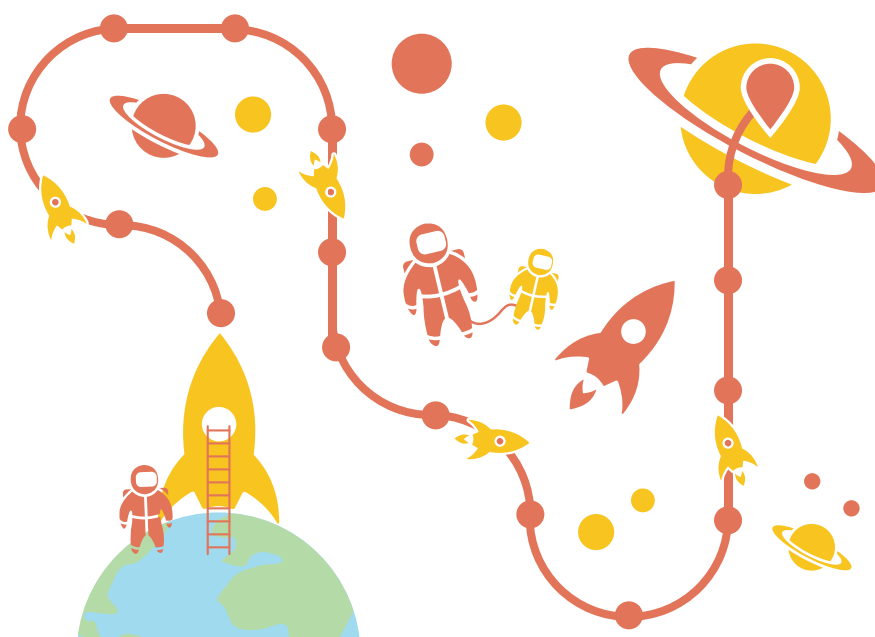
Materiaal

- 1 bord 'Mijn expeditie naar de Toekomstplaneet' per deelnemer
- Raket met energieboosters
- Toekomstplaneten
- Astronaut: Wie heb ik nodig?
- Toolkit astronaut: Wat heb ik nodig?
- Overzicht van de 'spelregels' per duo
- Schrijfgerief



Voorbereiding

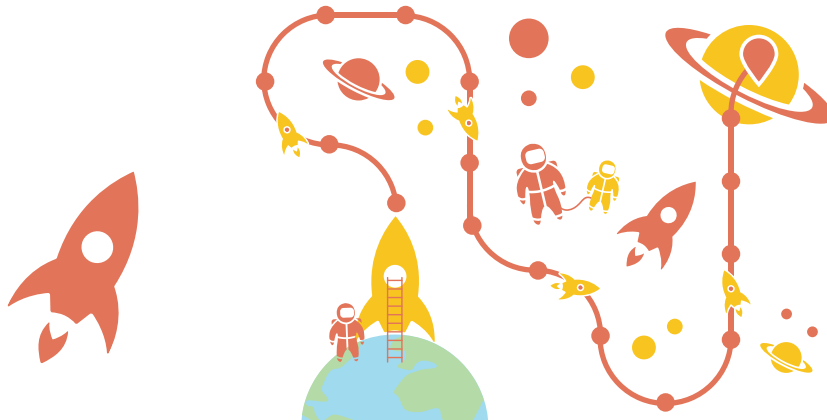
- Deel de spelborden 'Mijn expeditie naar de Toekomstplaneet' uit.



DEEL 3: TOEKOMSTMAKKERS

Spelverloop

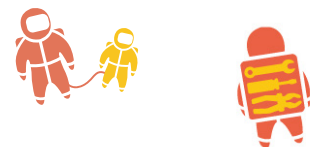
1. Overloop opnieuw de structuur en het doel van de volgende missie.
2. Deel de borden uit. De deelnemers plaatsen de gekozen Toekomstplaneet op het eigen spelbord waar ook de raket en energieboosters allemaal een plaats krijgen. Op die manier heeft elke deelnemer een overzicht van zijn voorbereiding op en tocht naar de Toekomstplaneet.



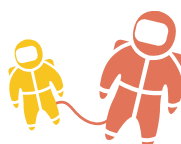
3. De deelnemers zetten zich per duo of in kleine groepjes. Per droom denken ze samen na over de verschillende stappen die gezet moeten worden. Ze gaan de etappes van hun Toekomstreis uitstippelen. Deze plaatsen (noteren) ze, in de mate van het mogelijke, chronologisch op hun spelbord.

4. Zodra de stappen en etappes uitgetekend zijn, moet er nagedacht worden over wie of wat er nog nodig is om de Toekomstplaneet te bereiken.

- Wie heb ik nodig? Hiervoor gebruiken ze de astronaut.
- Wat heb ik nodig? Hiervoor gebruiken ze de toolbox.



5. Door hier samen aan te werken, ontstaat er nog meer connectie tussen de deelnemers, worden ze mogelijks deel van elkaars netwerk en helpen ze elkaar bij het nadenken over de stappen en eventuele hulplijnen (astronaut en toolbox).
6. Pas het scorebord aan. Elke astronaut en toolbox staan voor 1 lichtjaar. Tel deze op en zet de nodige stappen op het scorebord richting Toekomstplaneet.
7. Optioneel: de deelnemers openen de e-tool en vullen missie 3 aan.



Missie 4: Verwezenlijken van mijn Toekomstplaneet

Deze missie maakt geen deel meer uit van het veranderingsproces. Deze laatste missie is aan de deelnemers. Ze hebben een toekomstplan met verschillende stappen uitgewerkt. Nu is het aan hen om werk te maken van die stappen en hun Toekomstplaneet naar de aarde te brengen.

ToekomstM@ker (e-tool) kan hierbij nog wel ondersteuning bieden.

DEEL 3: TOEKOMSTMAKKERS

Het verhaal

Peter vertelt over een moment dat hij een oude kast op de stoep van een huis in de straat zag staan. Hij werd er op het eerste zicht heel erg door aangetrokken. De kast was ernstig beschadigd, maar het had een zeer mooie structuur. Het hout had een mooie nerf en het rook echt heel natuurlijk. “Zeker een fruitige houtsoort, waarschijnlijk kersenhout” wist hij quasi zeker.

Hij vertelt hoe hij zonder aarzeling aanbelde aan de deur. Een oude man opende de deur en schrikte eerst wat terug. Peter weet dat zijn grote, ietwat stevige, geblokte figuur mensen soms afschrikt, maar wanneer ze zijn aangename glimlach merken, ontdooien de meesten.

Hij vertelde hem rustig wie hij was, dat hij de kast had opgemerkt en zich afvroeg waarom die op straat stond. De man zei dat hij hem kwijt wilde, hij stond in de weg en was helemaal versleten. Peter luisterde geduldig en aandachtig naar het verhaal van de oude man. Deze vertelde ook liefdevol over zijn kleinkinderen en passievol over zijn hobby, het verzamelen van postzegels.

Peter won zijn vertrouwen en haalde hem over om de ophaaldienst van de gemeente af te zeggen.

Dezelfde avond haalde Peter de kast op, met de aanhangwagen van een goede vriend, die hem vergezelde.

(te kopiëren 1 verhaal voor elk team)

Het verhaal

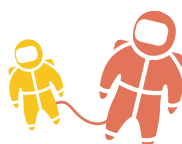
Peter vertelt over een moment dat hij een oude kast op de stoep van een huis in de straat zag staan. Hij werd er op het eerste zicht heel erg door aangetrokken. De kast was ernstig beschadigd, maar het had een zeer mooie structuur. Het hout had een mooie nerf en het rook echt heel natuurlijk. “Zeker een fruitige houtsoort, waarschijnlijk kersenhout” wist hij quasi zeker.

Hij vertelt hoe hij zonder aarzeling aanbelde aan de deur. Een oude man opende de deur en schrikte eerst wat terug. Peter weet dat zijn grote, ietwat stevige, geblokte figuur mensen soms afschrikt, maar wanneer ze zijn aangename glimlach merken, ontdooien de meesten.

Hij vertelde hem rustig wie hij was, dat hij de kast had opgemerkt en zich afvroeg waarom die op straat stond. De man zei dat hij hem kwijt wilde, hij stond in de weg en was helemaal versleten. Peter luisterde geduldig en aandachtig naar het verhaal van de oude man. Deze vertelde ook liefdevol over zijn kleinkinderen en passievol over zijn hobby, het verzamelen van postzegels.

Peter won zijn vertrouwen en haalde hem over om de ophaaldienst van de gemeente af te zeggen.

Dezelfde avond haalde Peter de kast op, met de aanhangwagen van een goede vriend, die hem vergezelde.



DEEL 4: TOEKOMSTM@KERIJ - 'MAAK WERK VAN DE KRACHT VAN VERSCHILLENDE EN GELIJK ZIJN'

Welkom bij ToekomstMakerij alias ToekomstMaker 'op de werkvloer'. Blij dat je op een waarderende, krachtgerichte en speelse manier wil werken met superdiversiteit op de werkvloer.

Deze veranderingsmethodiek is één van de drie eindproducten van het transnationale ESF-project PLAI 2.0 – Let's move to the next level. We ontwikkelden ook een e-tool [ToekomstM@ker](#), bedoeld om de [Vuurwerkmethode](#) digitaal te ondersteunen en [ToekomstMakers](#), een groepsproces met als basis eveneens de krachtgerichte Vuurwerkt-methodiek.

ToekomstMakerij volgt de methodiek en de filosofie van het waarderend onderzoek in combinatie met spelinterventies en een metaforische verhaallijn. Met 'spel' bedoelen we een verzameling van ervaringsgerichte activiteiten die actief worden nabesproken via Active Reviewing (AR). Zo krijgen ervaringen een diepere betekenis en worden mensen geprikkeld om nieuwe inzichten te verwerven en nieuwe mogelijkheden te zien. De verschillende fase in het waarderende onderzoek helpen mensen om de organisatie te ontwikkelen op basis van datgene wat werkt, waardevol is en leven brengt rond het positieve thema 'Maak werk van de kracht van verschillend en gelijk zijn'.

Binnen ToekomstMakerij noemen we deze spelinterventies ook wel eens 'aanstook-activiteiten'. Aanstoken betekent het prikkelen van medewerkers van de organisatie om zich bewust te worden van de superdiversiteit op de werkvloer en haar mogelijkheden. Het begrip superdiversiteit omvat zowel het herkennen en waarderen van verschillen tussen mensen als gelijkenissen.

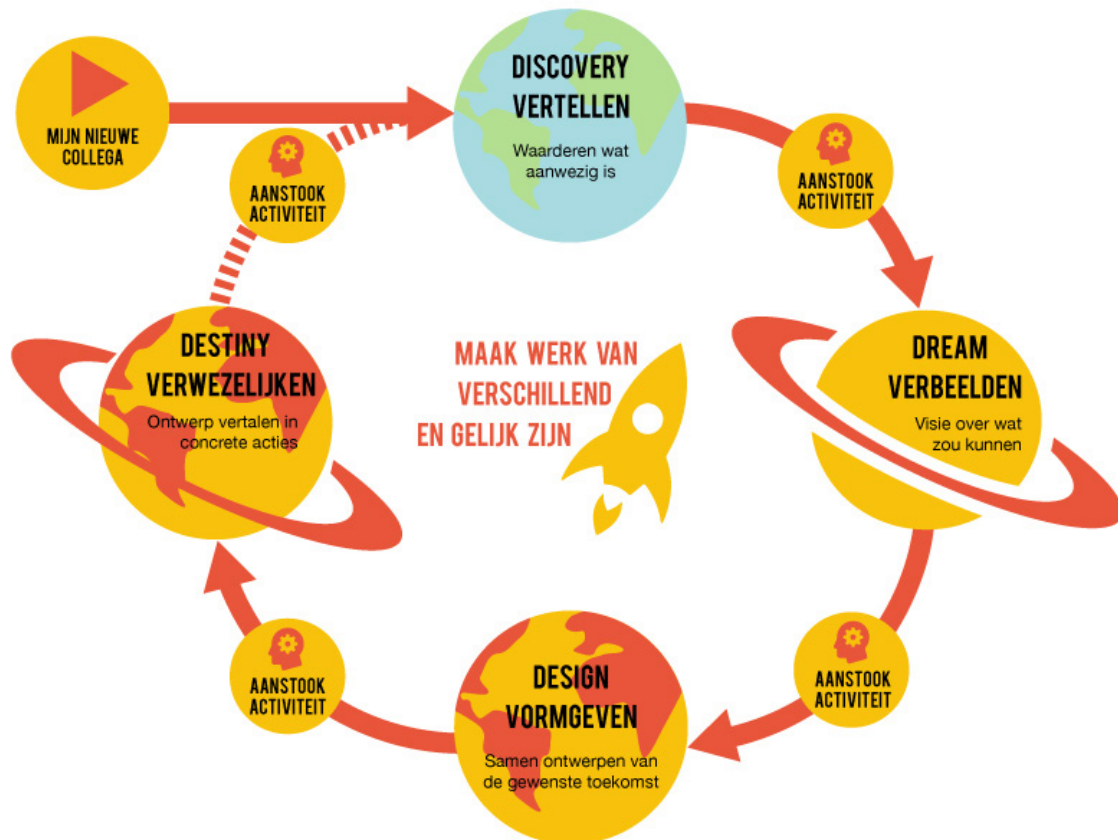
Verskillend en gelijk zijn werkt een beetje als een voorgrond-achtergrond-principe. In de ene situatie komt het scherp naar voor als een uniek kenmerk of bijzondere eigenschap van iemand. In een andere situatie verdwijnt het op de achtergrond en ervaren we vooral gelijkheid en eensgezindheid. Het waarderen van deze dynamiek van gelijk zijn en verschillend zijn zorgt voor verbinding tussen mensen: anders zijn mag in een besef dat we allemaal mensen zijn die het goed met elkaar voor hebben. En dat zorgt dan weer voor de nodige gemeenschappelijkheid in de samenwerking van een organisatie.

De keuze die we maken is waarderend en onderzoekend: we beschouwen diversiteit als kracht en als motor voor toekomstgerichte actie binnen de context van de eigen organisatie. We leven in een samenleving die meer en meer divers wordt en onze organisaties zijn daarvan een afspiegeling. In deze zin is ToekomstMakerij expliciet gericht op het bevorderen van de integratie van mensen die 'anders' of 'vreemd' zijn: afkomstig van een vreemd land, uit een andere culturen, met een andere religie, gelabeld als 'vluchteling' of iemand uit een 'kwetsbare doelgroep'.

Doorheen het proces van ToekomstMakerij willen we medewerkers bewust maken van de sterktes van anders zijn, maar ook de gelijkenissen die schuilgaan achter ogenschijnlijke verschillen. En terzelfdertijd wensen we hen 'aware' te maken van de mogelijkheden die daardoor ontstaan in de samenwerking en ontwikkeling van de organisatie.

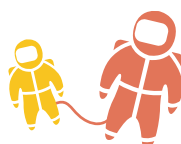
DEEL 4: TOEKOMSTMAKERIJ

Om deze ontwikkelgedachte te ondersteunen ontwierpen we een **toegankelijk metafoor**. Deze metafoor brengt het verhaal van een organisatie die zich voorbereidt op een expeditie naar Planeet Toekomst. Op deze planeet zal men de organisatie opnieuw bouwen en inrichten op zo'n manier dat de kracht die uitgaat van verschillend en gelijk zijn nog sterker tot zijn recht komt. Allicht ontmoet men daar nog onbekende, vreemde ruimtewezens. Om dit vredelievend voor te bereiden onderzoeken de medewerkers alle positieve verhalen over omgaan met vreemd, anders, verschillend en gelijk zijn.



ToekomstMakerij is opgebouwd als een ontwikkelings- of veranderingsproces dat de hele organisatie en zijn stakeholders betreft. Wat voorafgaat is de wens of de noodzaak van de organisatie om rond het thema diversiteit te werken of specifiek rond het bevorderen van het onthaal en integratie van mensen met een migratieachtergrond.

We raden aan om een betrokken **ontwikkelteam** samen te stellen om het proces voor te bereiden, te organiseren en op te volgen. Bij de voorbereiding dient men aandacht te besteden aan communicatie rond het proces, de mate waarin medewerkers en andere stakeholders kunnen participeren, de ambitie die men beoogt. Best is deze groep zelf divers en uit verschillende lagen van de organisatie samengesteld.



4.1 EEN CENTRAAL POSITIEF THEMA, 9 DEELTHEMA'S

Het centrale thema 'Maak werk van de kracht van verschillend en gelijk zijn' is volgens de filosofie van het waarderend onderzoek positief, aantrekkelijk en wenselijk geformuleerd.

'Wow! Zoveel mensen, zoveel verschillen, zoveel kleur, ... Verwonderd en nieuwsgierig kijken naar mensen doet ons vragen stellen. Door goed te luisteren naar elkaars verhalen en ervaringen te delen ontdekken we een palet aan bijzonderheden, specifieke eigenschappen en unieke sterktes. Verschil mag er zijn. We houden er niet alleen rekening mee, maar we waarderen het ook in onze samenwerking. Het maakt ons team en onze organisatie fraaier en sterker. En door alle verschillen heen ontdekken we ook dat we al bij al heel gelijk zijn en het goed met elkaar voorhebben. Dat verbindt ons en stelt ons in staat tot nieuwe mooie dingen.'

Met 'de kracht van verschillend en gelijk zijn' zetten we de waardering centraal voor de verscheidenheid van mensen. We zijn allemaal kleurrijk verschillend en tegelijkertijd helder gelijk. De werkvloer bestaat meer en meer uit mensen met verschillende cultureel-etnische en sociale achtergronden. De kracht zit in de combinatie van unieke eigenschappen en sterktes van mensen.

Binnen ToekomstMakerij hebben we het centrale thema opgesplitst in 9 deelthema's, die elk op hun beurt in een positieve, aantrekkelijk taal werden geformuleerd. Bij elk thema hebben we een aantal [werkblaadjes](#) gemaakt. We stellen de deelthema's hieronder voor en geven de organisatieprocessen aan die verbonden zijn met het deelthema.

- **Unieke troeven maken ons bijzonder en anders**

We hebben het al langer door. We zijn allemaal unieke mensen met unieke eigenschappen, bijzonderheden, soms zelfs wat raar en ongewoon. Waar we ook vandaan komen, kortbij of ver weg uit een ander deel van deze planeet, we hebben ook allemaal sterke kanten, troeven, talenten. Hoe mooi is het om deze bij onszelf en bij anderen te ontdekken! Zo leren we ze te waarderen en zetten we ze in om een sterk team te worden en een sterke, unieke organisatie die anders durft zijn. '

- Aanwervingsbeleid
- Teamontwikkeling
- Talentontwikkeling

2 Verbeeldende en metaforische taal is eigen aan de methodiek van het waarderend onderzoek. Wanneer je werkt met anderstaligen kan dit zowel positief werken als verwarrend. Combineer daarom zoveel mogelijk woorden en beelden met elkaar. Zoek een taal op maat die het evenwicht vindt tussen concreet en eenvoudig maar toch voldoende genuanceerd de vraag stelt.

- **We hebben een open onthaalbeleid**

Aan onze inkomdeur staat welkom! Welkom vertrouwde man, bekende vrouw, x, mens ... maar ook welkom vreemdeling. Met welke kleur, gender, achtergrond, cultuur, 'whatever', ... je ook toekomt, we staan open om je te leren kennen en we nodigen je uit te ontdekken wie wij zijn. We doen wat nodig is om je te helpen een plek te vinden in onze organisatie. We doen dit met respect voor mekaar en met de overtuiging dat we het beste voor hebben met elkaar.

- Onthaal en socialisatie van nieuwe medewerkers
- Aanwervingsbeleid
- arbeidsmarktcommunicatie

- **We hebben verandervermogen en vernieuwkracht**

Hoe spannend toch! Nieuwe dingen mogen uitproberen, de gewoonte doorbreken en het gewoon eens anders doen! We zijn een organisatie die open staat voor frisse, nieuwe ideeën. Soms zijn die raar of een beetje gek, komen ze uit een vreemde hoek en lijken ze zelfs bijna 'out of this world'. We zullen ze niet onmiddellijk verwerpen, maar ze eerst onderzoeken. Door te luisteren geven we kansen aan ideeën en geven we ons verandervermogen een krachtige 'boost'!

- Organisatieontwikkeling en verandermanagement
- Innovatieprocessen
- Jobcrafting

- **We hebben sterke waarden en een positief mensbeeld**

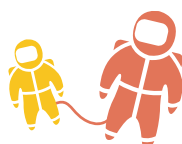
Onze organisatie gelooft in belangrijke waarden zoals openheid, gelijke kansen, positief mensbeeld, rechtvaardigheid. Deze belangrijke waarden zijn vooral zichtbaar wanneer we met elkaar omgaan, wanneer we keuzes maken die een invloed hebben op de kwaliteit van ons werk en ons welzijn. We geloven in elkaars beste bedoelingen en we discrimineren niet. We hebben deze waarden een plekje gegeven in onze missie, visie en onze besluitvorming. Ze zijn herkenbaar en voelbaar op elk niveau, van de vloer tot de top.

- Missie, visie en strategisch beleid
- Organisatiewaarden en ethiek
- Maatschappelijk verantwoord ondernemen

- **Positief en waarderend leiderschap**

Positieve leiders zijn betrokken op wat goed gaat bij medewerkers, in het team en in de hele organisatie. Positief leiderschap betekent bouwen aan goede relaties, willen weten wat medewerkers bezighoudt, je best doen om medewerkers te helpen, oprecht luisteren en iedereen serieus nemen. De positieve leider houdt rekening met verschillen tussen mensen en is gefocust op het waarderen van positieve bijdragen aan samenwerking. Zo draagt deze bij aan het creëren van een positieve werkcultuur waar mensen energie van krijgen.

- Visie op leiderschap
- Ontwikkeling en ondersteuning van leidinggevenden



- **Groeikracht – iedereen mag en kan groeien**

Groeien zit in ieders genen. De ene groeit al wat sneller en dan de andere en schiet al wat verder op in het leren van iets nieuws, het onder de knie krijgen van een nieuwe vaardigheid of het aanscherpen van een kwaliteit of talent. Leren gaat met vallen en opstaan, fouten maken en genieten van successen. In onze organisatie mag iedereen in zijn job groeien en krijgt iedereen gelijkwaardige kansen om beter te worden, volgens dezelfde ‘spelregels’.

- Vorming, training en ontwikkeling
- Doorstroomkansen
- Intern aanwervingsbeleid

- **Collega’s... verschillend, toch gelijk**

Wij zijn als collega’s verbonden met elkaar. Op een open, niet oordelende manier leren we elkaar bij elke stap in onze samenwerking beetje bij beetje beter kennen. Zo begrijpen we beter onze verschillen in gedachten, gewoontes, ... waar ze vandaan komen en welke betekenis ze hebben. Door nieuwsgierig betrokken te zijn op elkaar merken we stap voor stap dat verschil een troef kan zijn in ons team, maar ook dat we al bij al niet zo erg verschillen van elkaar.

- Samenstelling van teams
- Ontwikkeling van teams
- Conflicthantering

- **Een positieve relatie met partners, leveranciers en klanten**

Onze relatie met onze partners, leveranciers, klanten beantwoordt aan dezelfde sterke waarden en dezelfde openheid. In één woord ‘positief’. We streven een open en respectvolle relatie na met onze klanten, onze leveranciers, onze partners. Ons vermogen om verschillen tussen mensen in onze eigen organisatie te zien als sterktes, dragen we ook uit wanneer we in contact komen met klanten en wanneer we zaken doen met leveranciers en partners.

- Contracting van partners en leveranciers
- Klantencommunicatie
- Klantenbeleid
- Corporate communication en corporate branding

- **Warm hart voor de samenleving**

Wij leven niet op een eiland of op een verre planeet. We maken allemaal deel uit van deze planeet of het nu kortbij is in deze Vlaamse wijk, stad of gemeente of wat verder af in Europa als deel van de wereld. Onze organisatie staat open voor belangrijke babbels over belangrijke dingen die gebeuren in de wereld. Zo zijn we niet blind voor mensen die moeten vluchten voor geweld in hun land, die hun geluk elders zoeken en die hopen op een nieuw thuis voor zichzelf en hun familie. We staan open voor verschillende meningen hierover. We nemen de tijd om te luisteren en oplossingen te zoeken. Ook al kennen we vaak niet het juiste antwoord, we doen het met een hart voor een warme samenleving.

- Maatschappelijk verantwoord ondernemen
- Missie, visie en strategisch beleid
- Corporate communication

DEEL 4: TOEKOMSTMAKERIJ

4.2 DE VERSCHILLENDE PROCESSTAPPEN

ToekomstMaker maakt heel wat scenario's mogelijk. De methodieken die we aanbrengen kunnen op verschillende wijze gebruikt en gecombineerd worden. Bijvoorbeeld als een meerdaags proces dat de hele organisatie en haar stakeholders betreft maar even goed onder de vorm van korte aanstook-interventies om 'awareness' te prikkelen rond superdiversiteit op de werkvloer.

Als begeleider is het belangrijk om te weten dat ToekomstMakerij:

- De nodige kennis vereist van jou als procesbegeleider aangezien elke groep en elke organisatie anders is, anders reageert en een andere aanpak vergt.
- Ontworpen werd als een vat vol mogelijkheden. We bieden de nodige structuur en methodieken, maar je werkt steeds op maat, rekening houdend met de groepsgrootte, de voorgeschiedenis van de groep, de beschikbare tijd en de context van de organisatie.
- Voldoende tijd en ruimte vraagt om verbinding te maken tussen medewerkers, om hen te stimuleren elkaar te ondersteunen en te helpen doorheen het proces.

Hieronder omschrijven we een voorbeeldscenario.



Stap 1 - Stel een ontwikkelteam samen en bepaal het verdere proces

We raden aan om een **ontwikkelteam** samen te stellen om het proces voor te bereiden, te organiseren en op te volgen. Bij de voorbereiding dient men aandacht te besteden aan communicatie rond het proces, de mate waarin medewerkers en andere stakeholders kunnen participeren, de ambitie die men beoogt. Best is deze groep zelf divers en uit verschillende lagen van de organisatie samengesteld.



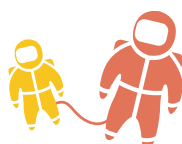
Stap 2 - Doe het awareness-spel 'Mijn nieuwe collega'

Het '**awareness**'-spel gaat vooraf aan het waarderend onderzoekproces. Het is een eerste prikkelende kennismaking met het thema diversiteit, gelijk en verschillend zijn. Het spel draait rond het persoonlijke beeld van de 'nieuwe collega' dat wordt uitgelokt via een set van vragen. De nabespreking focust op hoe mensen verschillend kijken naar de dingen en medemensen vanuit verschillen in verwachtingen, waarden, ... dat de uitkomst gelijk kan zijn of heel divers ... dat verschil aan de buitenkant gelijkenis verraaft aan de binnenkant.

Gebruik de verschillende vragen in het spel om met de groep te ontdekken op basis van wat mensen in een organisatie allemaal kunnen verschillen, maar ook gelijken op elkaar en gemeenschappelijke ervaringen. Geef aan welke uitdagingen er in een organisatie liggen om goed om te gaan met verschil en gelijkheid, en zelfs als kracht in te zetten. Je kan bij de nabespreking linken leggen met de verschillende positief geformuleerde deelthema's.



Trek voor deze stap 30 minuten tot 2 uur uit.



Stap 3 - Doe een aanstook-activiteit

De begeleider kiest een aanstook-activiteit. Hij kan de keuze bij de groep leggen of zelf iets kiezen in functie van wat leeft in de groep of binnen de organisatie. De prikkelactiviteit wordt gespeeld en nabesproken in functie van het thema. In de [fiches](#) in de bijlagen vind je de nodige instructies.

Stap 4 - Kader de metafoor van ToekomstMakerij en geef toelichting bij de plattegrond

Onze organisatie bereidt zich voor op een lange reis naar de Planeet Toekomst. Op deze Planeet zullen we onze organisatie opnieuw bouwen maar nog veel beter! We gaan dat op zo'n manier doen dat we alles wat we sterk vinden aan verschillend en gelijk zijn nog beter inzetten. We doen dit eerst door in onze organisatie op verkenning te gaan naar verhalen en plekjes die nu al aangeven hoe we omgaan met verschillen en gelijkheid, met anders en hetzelfde, met het vreemde en het vertrouwde. In de cafetaria, de productie, de vergaderruimte, de bureau, in de klantenruimte... overal liggen de verhalen op de loer, klein en groot, die vertellen hoe wij er nu al in slagen om het beste te halen uit verschillend en gelijk zijn.

Zo maken we samen werk van een nieuwe toekomst. Een die ons superdivers maakt! Met nog betere resultaten voor onszelf, onze partners, leveranciers en klanten. Het wordt beslist een spannende reis en we gaan ze samen heel goed voorbereiden!



DEEL 4: TOEKOMSTMAKERIJ

De plattegrond is een voorstelling van een organisatie met herkenbare ruimtes. We kozen voor een plattegrond in de vorm van een raket. De vormgeving sluit aan bij het metafoor van ToekomstMaker.

In de raket zijn er ook lege ruimtes. Die kunnen benoemd worden samen met de deelnemers. Er is steeds de mogelijkheid om nog extra ruimtes op papier naast de plattegrond te leggen.

De verschillende deelthema's worden overlopen. De begeleider legt uit hoe dit linkt aan het centrale thema 'Maak werk van verschillend en gelijk zijn'. De groep geeft aan waar het themakaartje op het bord wordt gelegd. Dit plekje is de plek in de organisatie die het best aansluit bij het thema. Dit kan ook een symbolische plek zijn. Het plekje kan er ook bijgetekend worden.

Voorbeeld: Bij het overlopen van de plattegrond en de deelthema's wordt er nogal luchtig gereageerd op kaartje 'waarderend en positief leiderschap'. Iemand uit de groep verwijst naar het moment in de refter toen de leidinggevende afkwam met een grote taart. Niet omdat hij verjaarde maar omdat hij al 10 jaar met grote tevredenheid het 'bonte' team mag begeleiden. Het was toen een fijn moment voor iedereen. Er werd gelachen en anekdotes werden opgehaald. De groep besluit hierop om het kaartje op de 'cafetaria' te leggen.



Trek voor deze stap 30 tot 45 minuten uit.



De meeste aanstook-activiteiten nemen 15 tot 30 minuten in beslag.

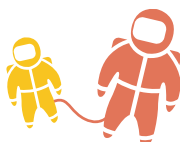


Stap 5 - Waarderend verkennen

Tijdens de verkennende fase delen de deelnemers hun beste en meest waardevolle verhalen. De organisatieprocessen die goed werken worden blootgelegd, en de beste ervaringen 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.

Gebruik de volgende waarderende onderzoeksvraag:

We zoeken positieve ervaringen over omgaan met verschillen en gelijkenissen tussen mensen op en rond de werkvloer. Dus ik ben benieuwd om van jou te weten te komen wanneer jij positief verrast was door verschillend zijn of net gelijk zijn. Dat kan van alles zijn. Misschien was het wel iemand (een collega, een klant, ...) of iets, een kenmerk, eigenschap van iemand dat op het eerste zicht raar was of niet vertrouwd over kwam, maar waar uiteindelijk een sterkte uit naar voor kwam. Of een sterke ervaring die te maken had met een grote gelijkenis. Wat het ook is, het had positieve effecten op jezelf, de andere, en de samenwerking op en rond de werkvloer.



Vraag mensen om duo's te vormen en elkaar te bevragen. Geef hen voldoende tijd om contact te maken en verhalen uit te wisselen. Leg de nadruk op het delen van positieve ervaringen en verhalen.

Nodig nadien de duo's uit om in een kleine groep (6-8) verhalen te delen en op de plattegrond aan te geven waar en wanneer de positieve ervaring plaats had. Nodig de groep uit om te benoemen wat precies de kracht van het verhaal is en met welk aspect van de werkvloer of de organisatie dit te maken heeft. Werk met de themakaartjes of eventueel post-its met extra deelthema's.

Varieer met de vragen:

- Welke kracht gaat uit van dit verhaal?
- Wat maakt dit verschil sterk?
- Wat met deze gelijkenis sterk?
- Wat is gemeenschappelijk in onze verhalen?



Trek voor deze eerste waarderende verkenning 60 tot 90 minuten uit.



Stap 6 - Doe een tweede aanstook-activiteit.

Een tweede aanstook-activiteit brengt weer nieuwe energie en steekt aan om een ander aspect van diversiteit te ervaren. Maak een bewuste keuze uit het geheel van mogelijkheden uit de [aanstook-fiches](#) in de bijlage.



Stap 7 - Doe een tweede verkennende ronde.

Na de eerste verkennende waarderende onderzoeksvraag en een tweede aanstook-activiteit volgt een tweede ronde. Dit kan eventueel op een later tijdstip zijn. Deze tweede ronde helpt het thema te verdiepen en te verbreden. Nodig de deelnemers uit om opnieuw een duo te vormen. Vraag elk duo om een themakaartje te kiezen waarrond ze het gesprek willen voeren. De keuze kan afhangen van een specifiek thema dat komt bovendrijven of net afwezig bleef in de eerste verkenning.

Breng de verhalen van duo's samen in de grotere groep en geef er samen betekenis aan. Blijf focussen op de sterke kant van verschillend en gelijk zijn. Zoek voortdurend naar de positieve effecten en waar de deelnemers gemeenschappelijkheid bij ervaren.

We hebben mogelijke waarderende onderzoeksvragen per deelthema uitgewerkt in [werkblaadjes](#).



Trek voor deze tweede waarderende verkenning eveneens 60 tot 90 minuten uit.



Stap 8 – Begeleid de fase Verbeelden

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 toekomstdroom 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.

De verbeeldende fase van het waarderend onderzoek start met een aanstook-activiteit specifiek gericht op het activeren van de [verbeeldingskracht](#) van de deelnemers. We stellen er een aantal voor in de bijlagen.

Verbeelden neemt de deelnemers mee naar de toekomst van de organisatie. Een toekomstbeeld waarin datgene wat werkt, gewaardeerd wordt en leven brengt nog sterker aan bod komt en nieuwe mogelijkheden brengt.

In ToekomstMakerij werken we met de metafoor van de ruimtereis of ruimte-expeditie. Gebruik het metafoor om focus op de toekomst te roepen en de bedoeling van deze stap te kaderen.

Het moment is aangebroken om met zijn allen in de raket te stappen op weg naar Planeet Toekomst. We nemen alles mee waar we kracht uit halen. We weten wat de sterktes zijn van verschillend zijn en gelijk zijn. We weten wat belangrijk is, wat goed werkt in onze organisatie en ons blij en stiekem fier maakt. Onze energie is 100% en vol positiviteit. We zullen vast en zeker 'aliens' ontmoeten maar we weten hoe we uitnodigend en verbindend kunnen zijn. Kortom, om er een galactisch succes van te maken, gebruiken we al onze positieve ervaringen en successen op Aarde in het ontdekken, waarderen en inzetten van verschillend en gelijk zijn, bekend of vreemd.

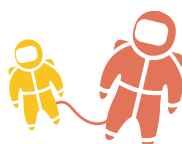
Laat de deelnemers op een creatieve manier uitdrukking geven aan het toekomstbeeld van de organisatie: laat hen vrij in het verbeelden van de verschillende deelthema's of leg nadruk op één of meerdere specifieke deelthema's. De keuze dit al of niet te doen hangt af van het voorontwerp in de ontwikkelgroep.

Gebruik de Toekomstplaneet als drager van het toekomstbeeld. Laat mensen vertellen, tekenen of uitbeelden wat er daar gebeurt, hoe de organisatie er daar dan uitzien, hoe alle sterktes tot uiting komen.

In deze fase geldt de regel: "alles mag je dromen... er zijn geen grenzen".



Trek voor deze verbeeldende fase 60 tot 90 minuten uit.



Stap 9 - Begeleid de fase Vormgeven

In de Vormgevingsfase wordt een concreet en realiseerbaar toekomstbeeld geformuleerd, gebaseerd op de gemeenschappelijk gecreëerde dromen. Deze dromen, het grootste potentieel van de organisatie, worden weerspiegeld in de structuur van de organisatie. De sociale architectuur van de organisatie wordt bepaald, zodat de dromen belichaamd wordt in alle activiteiten. Het plannen en ontwerpen van wat men wil bereiken staat centraal in deze fase. Er worden ambities geformuleerd, en er wordt vastgelegd waar men binnen een bepaalde tijd wil staan.

Hoe kunnen we de dromen over de Planeet Toekomst dichterbij de realiteit brengen? Dit is de centrale vraag. Het is de fase waarop de ToekomstMakerij in volle bedrijvigheid komt met het uittekenen van allerlei ontwerpaspecten. Maak 'werk van de kracht van verschillen en gelijk' wordt nu vertaald in concrete voorstellen die realiseerbaar zijn binnen de context van de organisatie.

Je kan deze fase begeleiden door mensen te groeperen en hen uit te nodigen om aspecten van de organisatie in een prototype te gieten, beschreven in schetsvorm.



Trek voor deze fase eveneens 60 tot 90 minuten uit.

Stap 10 – leg een structuur voor de fase Verwezenlijken.

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 Verwezenlijkingsfase is een continu proces van leren, aanpassen en improviseren om de gedeelde doelen en idealen te bereiken.

De fase verwezenlijken start op het moment dat de deelnemers zich verbinden met concrete acties. Sommige daarvan situeren zich op korte termijn, sommigen zelf met onmiddellijke ingang (stel de vraag: wat is het eerste wat je gaat doen wanneer we hier afsluiten?). Andere acties situeren zich op middellange of zelfs langere termijn.

Als begeleider leg je vooral mee een structuur voor al deze acties. Zoek in de eerste plaats aansluiting bij vertrouwde systemen om acties te plannen en op te volgen in de organisatie. Indien er niet direct iets voorhanden is, kan de volgende structuur wel werken:

Omschrijving van de actie:.....

De inspirator van deze actie is/zijn:.....

Dit is het concrete resultaat dat we willen bereiken:.....

Zo heeft het effect op onze super-diversiteit:.....

Deze mensen zijn allemaal betrokken bij deze actie:.....

Tegen dan willen resultaten kunnen vieren:.....

BIJLAGE 1: 'MIJN NIEUWE COLLEGA' – AWARENESS-SPEL

DE OEFENING (30 MINUTEN)

Deze oefening kan op 2 manieren gebruikt worden:

- Als introductie op ToekomstMakerij waarbij één of meerdere diversiteitsthema's aan bod komen tijdens een waarderend onderzoeksproces (Appreciative Inquiry, AI). Deze oefening laat de deelnemers een eerste keer kort nadenken en kennismaken met de kracht van verschillend en gelijk zijn.
- Daarnaast is het ook mogelijk om dit als alleenstaande oefening te gebruiken. Het reflectiemoment krijgt dan meer gewicht en de ervaringen worden dieper besproken. Hiervoor vind je onder het hoofdstuk 'De nabespreking' meer achtergrond en de concrete uitwerking.

Materiaal

- 1 vragenraster per deelnemer
- een keuze van vragen uit de [vraagjes voor de aanstook-activiteit: 'Mijn nieuwe collega' \(p. 103-104\)](#)
- 1 transparant per deelnemer
- gekleurde whiteboard markers
- optioneel: een beamer

Opstelling:

Het is belangrijk dat de deelnemers voldoende ruimte hebben om de vragen individueel te beantwoorden.

Doel

De deelnemers beantwoorden individueel een aantal vragen over 'mijn nieuwe collega'. Je roept een persoonlijke keuze op vanuit de centrale stelling: "Als je het aan mij vraagt, is mijn nieuwe collega..."

Ze hebben steeds 3 mogelijke antwoordopties. Ze duiden hun keuze aan op de transparant. Op het einde vergelijken we niet enkel eindpunt, maar vooral de weg die naar dit eindpunt leidt.

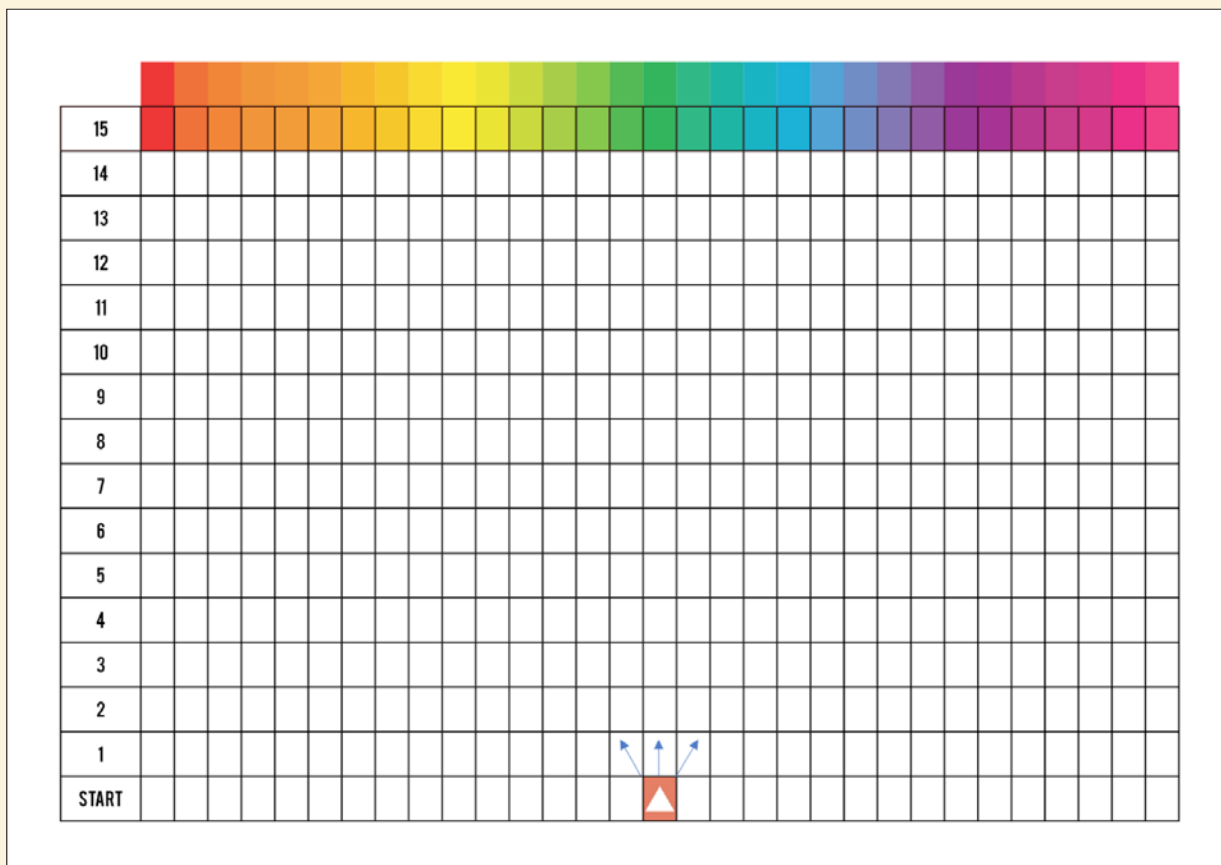
We willen hiermee aantonen dat mensen een verschillend beeld hebben van 'mijn nieuwe collega'. In de bespreking wordt duidelijk dat zowel verschil als gelijkenissen krachtig kunnen zijn en een (meer)waarde betekenen.

Vorbereiding

1. Bepaal de werkvorm: introductie of diepgaande reflectie.
2. Selecteer een aantal vragen. Maak gebruik van de vragenlijst of voeg zelf nog vragen toe.
3. Maak een goede afwisseling van ludieke en inhoudelijke vragen.



4. Maak een raster dat dubbel zoveel kolommen bevat als het aantal vragen. Heb je 15 vragen, dan maak je een raster met 30 kolommen. Duid het startpunt aan: het middelste vak van de onderste kolom.
5. Stel een PowerPoint op waarbij de vragen om beurt zichtbaar worden. Op die manier zijn de deelnemers steeds bezig met dezelfde vraag, zo kan je een woordje uitleg geven, vragen beantwoorden en het tempo bepalen.



Speluitleg

Geef elke deelnemer een vragenraster, een transparant en een gekleurde whiteboard marker.

Ze leggen de transparant over het vragenraster en duiden zo hun voortgang aan.

De deelnemers beantwoorden individueel een aantal vragen. De vragen handelen over hoe zij hun 'ideale' nieuwe collega zien: een collega waarmee ze dagelijks moeten samenwerken, die dezelfde taken uitvoert en die dezelfde functie heeft. De vragenlijst bevat een combinatie van ludieke en diepgaande, meer inhoudelijke vragen met telkens 3 antwoordopties linksboven, recht door of rechtsboven.

Lees de eerste vraag. De deelnemers maken hun keuze en duiden deze aan op het vragenraster. Ze beginnen onderaan in het midden en zetten per vraag een stap naar boven. Afhankelijk van de keuze gaan ze dan links, rechts of recht door. Ze kleuren dit vak en dit is meteen het startvak voor de volgende vraag.

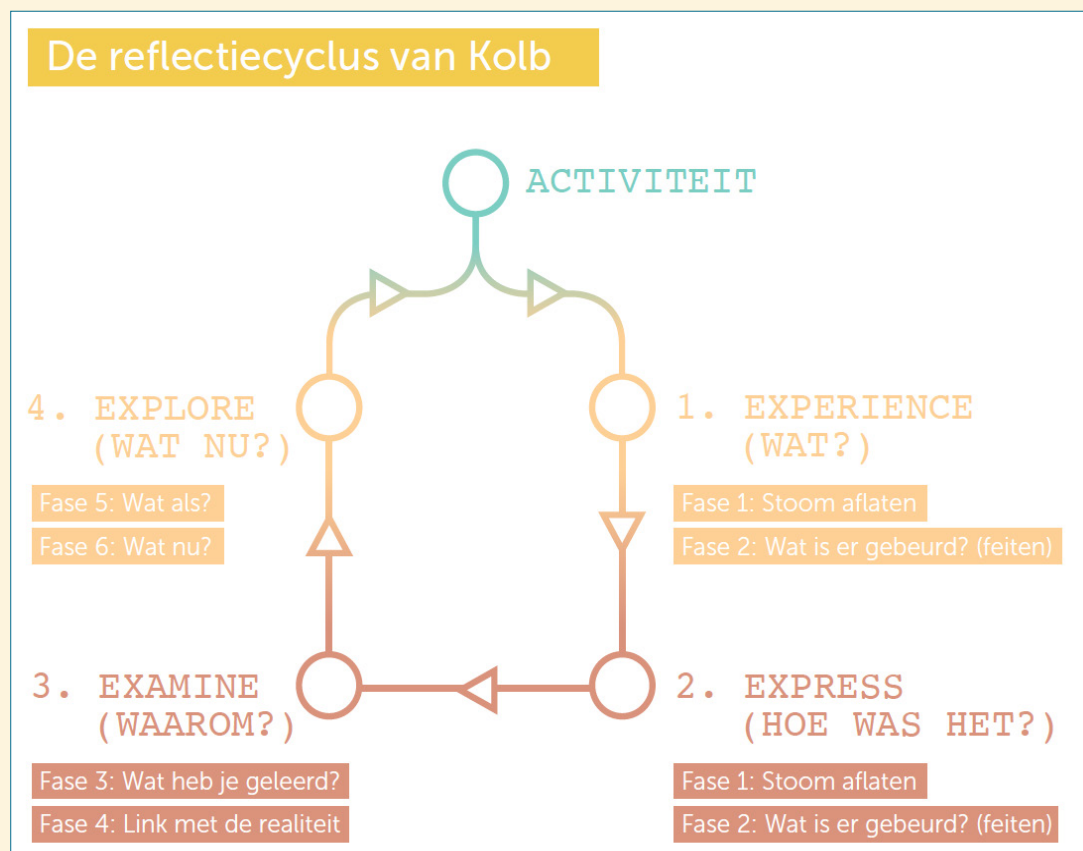
Overloop zo alle vragen tot alle deelnemers een eindpunt bereikt hebben. Nadien ga je over tot het reflectiemoment, de nabespreking.

DE NABESPREKING (15 – 90 MINUTEN)

Enkele algemeenheden over de nabespreking

- Spel als vormingsmethode heeft een nabespreking nodig.
Alleen zo kan er ook bewust geleerd worden uit het spel. Dit is het moment waar spelervaringen betekenis krijgen en de spelers de link naar de realiteit maken. Wij kiezen voor onze besprekingen stevast om te vertrekken vanuit de reflectiecyclus van Kolb. Het is een kader dat je houvast biedt bij het begeleiden van een groep in het doorlopen van de verschillende fases van ervaringsleren. In onderstaande figuur geven we onze persoonlijk vertaling van Kolb in de volgende 6 fasen weer:

1. Stoom afdalen
2. Wat is er gebeurd?
3. Wat heb je geleerd?
4. Link met de realiteit
5. Wat als?
6. Wat nu?



CONCRETISERING NABESPREKING MBT DE AWARENESS-OEFENING UIT TOEKOMSTMAKERS

De oefening in het kort (gebeurtenissen en interpretatie)

- Door de keuzes van de verschillende deelnemers ontstaan er verschillende sporen die na 15 vragen uitmonden in een 'eindpositie'.
- De eindpositie kan ontstaan door een compleet verschillend traject. (bvb 2 deelnemers komen aan het einde op dezelfde plaats maar hebben wel elke vraag een andere keuze gemaakt...).
- Dit houdt in dat de eindpositie totaal onbelangrijk is. Wel belangrijk voor de nabespreking is het traject en hoe die trajecten van de verschillende deelnemers zich t.o.v. elkaar verhouden.
- Deze nabespreking is vooral gericht op het verduidelijken en bespreken van het thema 'superdiversiteit: de kracht van verschil'. Er zijn 2 mogelijkheden in de voorgeschiedenis van het traject. Deze hebben een invloed op de nabespreking.
 - De organisatie koos nog geen diversiteitsthema: tijdens het gesprek bekijken we niet alleen wat er leeft binnen de organisatie, maar gaan we ook op zoek naar één van de 9 sub-thema's.
 - De organisatie koos vooraf al voor een diversiteitsthema.
- Uiteraard pas je de taal (en de vragen) aan het taalniveau van de groep aan

DE STRUCTUUR VAN DE NABESPREKING (UITGEBREIDE VERSIE)

We hebben een Active Reviewing tip gegeven per fase. Active Reviewing of actieve besprekingstechnieken haakt eveneens in op de leercyclus van Kolb. Na de concrete activiteit heeft de begeleider een verzameling van handige technieken om de gesprekken actiever te maken. Je nodigt zo de spelers spontaan uit om veel meer betrokken te zijn bij het gesprek en daagt ze uit om voor hun mening uit te komen. Bovendien zijn het vaak ook sterk visuele technieken waardoor je snel een overzicht krijgt van de verschillende standpunten.

Afhankelijk van de dynamiek van de groep, kan de begeleider beslissen om één of meerdere fases actief te maken via deze technieken.

Fase 1: Stoom aflaten

We gaan op zoek naar de eerste reacties van de deelnemers. Het is geen evaluatie van de oefening, maar we zoeken naar zaken die hen het meest zijn opgevallen, die volgens hen al dan niet klopten. We doen dit nog alvorens we de verschillende transparanten op elkaar plaatsen.

De vragen worden gesteld in grote groep, zodat iedereen een zicht krijgt op het gevoel dat heerst in de volledige groep

- En? Hoe was het? Hoe verliep de opdracht?
- Waar was het (niet) moeilijk om te beslissen?
- Wie heeft er andere/verschillende keuzes gemaakt?
- Heb je het gevoel dat er een lijn zit in de keuzes die je moest maken / gemaakt hebt? Waarom (niet)?
- Welke waren voor jou moeilijke/échte keuzes?
- ...

Active Reviewing-tip

Tell me your story

Ga eerst per 2 staan. Ieder vertelt aan zijn duo-partner wat hem/haar het meest is opgevallen tijdens de oefening en waarom. Na ongeveer 3 minuten gaan we terug in grote groep en vertelt iedereen het verhaal van zijn duo-partner.



Fase 2: Wat is er gebeurd?

We leggen de transparanten op elkaar en gaan vooral op zoek naar gelijkenissen en verschillen tussen de individuele trajecten. Wat vertellen de verschillende trajecten ons? Verliepen die gelijkaardig of net verschillend?

- Waar zitten grote verschillen in de keuzes?
- Wie kwam er op hetzelfde punt terecht? Is dat ook via een identiek traject? Maakten we altijd dezelfde keuzes?
- Waarover gingen de vragen? Waren ze allemaal even relevant of waren er ook vragen die er niet toe doen?
- ...

Leg niet onmiddellijk alle transparanten op elkaar, maar doe dit eerst per 2, dan per 4, per 8, alvorens je overgaat tot het op elkaar leggen van alle transparanten. Om in kleine groepjes te werken, kan het efficiënt zijn om een aantal vragen op een kaartje te zetten die ze dan met elkaar kunnen bespreken.

Active Reviewing-tip

Het op elkaar plaatsen van de slides

In deze fase worden de slides met de verschillende keuzes op elkaar geplaatst, zodat de deelnemers hun parcours kunnen vergelijken. Voor de veiligheid kan je eerst de deelnemers per 2 de slides op elkaar laten plaatsen, dan 2 duo's samen, enz.

Fase 3: Wat heb je geleerd?

Vanaf hier gaan we op zoek naar reactie bij wat er gebeurde. Voor de begeleider is het hier belangrijk om linken naar de 9 sub-thema's op te pikken en te duiden. Dit wil niet zeggen dat de andere thema's of gebeurtenissen niet besproken worden. Die kunnen ook later nog aan bod komen...

- Hoe reageerden we als groep? Waren er grote verschillen en welke dan wel? Waar reageerde de hele groep hetzelfde en waarom?
- Waren er vragen die er volgens jou niet toe deden of zelfs ongepast waren? Waarom?
- Welke vragen zouden jullie in een sollicitatie zeker (niet) vragen?
- Kunnen jullie een titel/thema plakken op de vragen die gesteld werden tijdens de oefening?
- Zijn er vragen die je gemist hebt in de oefening?
- ...

Active Reviewing-tip

Thumbs up!

Zoals de duim van Romeinse keizers besliste over het lot van de overwonnen gladiators. Zo kan een deelnemer in een oogwenk zijn tevredenheid over een activiteit, gebeurtenis, ... weergeven en tegelijkertijd zien hoe de rest van de groep het beleefde. Duim omhoog staat voor een grote tevredenheid, duim omlaag voor grote ontevredenheid, ertussen zijn dan de verschillende gradaties van tevredenheid of ontevredenheid.

Variatie: laat alle deelnemers de ogen sluiten zodat ze elkaar niet kunnen beïnvloeden.

Fase 4: Link met de realiteit

In deze fase gaan we de verschillende vragen/keuzes koppelen aan de realiteit. Kunnen alle vragen zo maar gesteld worden tijdens een sollicitatiegesprek?

Hier is het ook de bedoeling om te komen tot de (volgens de groep) meest relevante thema's voor hun organisatie. Als begeleider nemen je er best de 9 thema's bij zodat je die kan koppelen aan de verschillende zaken die in de vorige fases werden gezegd. Dit is het vertrekpunt naar een keuze van één of meerdere thema's... Wat zijn dingen die er écht toe doen op onze werkvloer en waarom? Welke zaken brengen frustratie mee en waarom?

- Welke zaken hebben jullie zonet ontdekt die je ook ziet op de eigen werkvloer?
- Welke zaken zijn er belangrijk voor een (nieuwe) collega en waarom? Bekijk jullie keuze kritisch of het inderdaad ook écht belangrijk is...
- Waarover gaan de verschillende vragen in de oefening? Welke thema's komen aan bod als het gaat over verschillen op de werkvloer?
- Kiezen we voor allemaal dezelfde profielen of gaan we net voor de voordelen van verschillen binnen een groep?
- Welke kwaliteiten/talenten zouden een aanvulling zijn op ons team?
- Wat zijn belangrijke talenten die iedereen moet hebben binnen ons team?



Active Reviewing-tip

Het speelbord

Deze fase is de ideale fase om het speelbord "Readiness" te introduceren. Je kan het speelbord voor hen leggen en post-its laten plakken waar ze linken maken met wat voor hen 'superdiversiteit' allemaal kan betekenen. Het is hier absoluut niet belangrijk dat ze onmiddellijk juiste linken leggen, maar wel dat ze zichzelf een idee vormen van wat 'de kracht van verschil' voor hen allemaal zou kunnen inhouden...



Fase 5: Wat als...?

- Door het gebruik van extreme stellingen kan je de groep doen nadenken over hun keuzes. Bedoeling hier is vooral dieper in te gaan op 'evidenties' die binnen de groep leven (bvb 'natuurlijk moet iedereen dezelfde taal spreken')
- Wat als iedereen binnen onze organisatie dezelfde talenten had?
- Wat als iedereen exact hetzelfde zou kunnen én doen?
- Wat als er één persoon totaal anders zou zijn?
- Wat als we iets zouden veranderen aan onze organisatie? Waaraan zouden wij dan iets willen veranderen? Bij welk van de thema's zou dat dan het beste passen?
- ...

Active Reviewing-tip

Metaforen

Je kan de groep doen nadenken over de nieuwkomers in het bedrijf door er een metafoor bij te verzinnen. Bvb. Een nieuwe werknemer is als een puzzelstuk, hij/zij moet het stukje zijn dat we nog niet hebben. Deze methode vraagt wel een hoge creativiteit van de deelnemers.

Bij minder creatieve deelnemers kan je ook eenvoudiger te werk gaan door hen vragen te stellen die aanzetten om met een metafoor te antwoorden. Bvb. Op welke positie zou jij de nieuwe collega inzetten als het team zou vergelijken met een volleybalteam: spelverdeler, speler aan de opslag, trainer, aanvaller, verdediger, coach, supporter, scheidsrechter, ... Waarom?

Fase 6: Wat nu...?

De zesde fase 'wat nu?' opent de weg naar ontwikkeling en verandering. Je gebruikt toekomstgerichte, positieve vragen. Je kan inzoomen op één of meerdere deelthema's die reeds aanbod kwamen in de nabespreking of verder verdiepen op deelthema's die nog niet aan bod kwamen.

- Waaraan gaan we iets veranderen?
- Waar hebben we zin in om te veranderen?
- Wie hebben we al en wat hebben we nog nodig? Waarvoor?
- Welke extra kwaliteiten kunnen wij binnen onze organisatie gebruiken?
- Welke aanpassingen kunnen er in ons bedrijf gebeuren om de kracht van verschillend maar ook van gelijk zijn te verhogen?

De zesde fase maakt de brug naar het aansluitende waarderende onderzoek. De vragen geven aanleiding om de positieve, krachtgerichte veranderingsaanpak te kaderen... of kan leiden tot andere veranderstappen...

Active Reviewing-tip

Vorbereiden van een nieuwe activiteit via de "Mondvoltechniek"

De begeleider maakt een cirkel en verdeelt die in 9 of 10 taartstukken (op een bord of flap tekenen, op een boogschuttersblazen,...)

In elk taartstuk schrijf je 1 van de sub-thema's

Bvb. positief leiderschap

groeikracht

vernieuwkracht

...

De cirkel kan je ook nog eens verdelen in meerdere cirkels. Elke cirkel vertegenwoordigt dan een deel van de stakeholders van de kern van de organisatie naar 'de maatschappij'

Bvb: gele cirkel = personeel

rode cirkel = vrienden en familie personeel

blauwe cirkel = klanten en leveranciers

zwarte cirkel = potentiële klanten en personeel

witte cirkel = maatschappij

Het is de bedoeling dat alle deelnemers (alleen of in kleine groepjes) ideeën op post-it's schrijven ivm de kracht van verschil en die post-its op één van de plaatsen in de roos plaatsen.



Schema voor de begeleider: gebeurtenissen tijdens de oefening koppelen aan de realiteit

Gebeurtenis	Mogelijke linken met de realiteit	Mogelijke link met thema('s)
Alle deelnemers eindigen +/- op dezelfde plaats, en bereikten die ook via +/- dezelfde weg.	- We zitten in een team dat vrij homogeen denkt over diversiteit en medewerkers binnen de organisatie. - Het is een bedrijf waarbij heel wat medewerkers dezelfde taken uitvoeren en er is weinig diversiteit binnen de opdrachten. (bvb bandwerk) - Er wordt vrij stereotype gedacht over mensen binnen de organisatie. - Er zijn maar weinig groeikansen binnen de organisatie. Van ieder wordt zowat hetzelfde verwachten er is weinig aandacht voor specifieke talenten...	OPEN ONTHAAL  VERANDER VERMOGEN EN VERNIEUW KRACHT  UNIEKE TROEVEN EN TALENTEN  COLLEGA'S... VERSCHILLEND, TOCH GELIJK  GROEIKRACHT IEDEREEN MAG EN KAN GROEIEN 
Alle deelnemers eindigen heel verschillend en ook de wegen die naar de eindposities leiden zijn zeer divers.	- Groep met een zeer diverse kijk op het team (en de eventuele uitbreiding ervan). - Kan zeer confronterend zijn wanneer mensen binnen het team een zeer stereotype beeld hebben over de medewerkers in hun team ("niet iedereen denkt zoals ik dacht"). - We hebben/kiezen voor een organisatie waarin verschillende talenten aan bod kunnen komen en waar groeien veel verschillende betekenissen heeft en op veel verschillende manieren kan gebeuren...	OPEN ONTHAAL  VERANDER VERMOGEN EN VERNIEUW KRACHT  UNIEKE TROEVEN EN TALENTEN  COLLEGA'S... VERSCHILLEND, TOCH GELIJK  POSITIEVE RELATIES MET PARTNERS LEVERANCIERS EN KLANTEN  GROEIKRACHT IEDEREEN MAG EN KAN GROEIEN 

DEEL 4: TOEKOMSTMAKERIJ

Twee sporen die de overhand halen	Een “tegenstelling” binnen de groep kan ook gezien worden als complementariteit. Een team waar de individuen complementair zijn is niet altijd het gemakkelijkste team, maar is wel een zeer efficiënt team...	STERKE WAARDEN POSITIEF MENSBEELD  COLLEGA'S... VERSCHILLEND, TOCH GELIJK  POSITIEVE RELATIES MET PARTNERS LEVERANCIERS EN KLANTEN 
1 of 2 mensen denken duidelijk anders dan de meerderheid	- Kansen die ontstaan door “out of the box”-denken. ‘Anders zijn’ hoeft zeker geen probleem te zijn. Het geeft organisaties de kans om verschillende situaties op een andere manier aan te pakken en om soms een andere kijk te hebben op zaken.	COLLEGA'S... VERSCHILLEND, TOCH GELIJK  UNIEKE TROEVEN EN TALENTEN  VERANDER VERMOGEN EN VERNIEUW KRACHT 
Tijdens de oefening stopt iemand omdat het volgens hem/haar geen zin heeft. Je doet door en zegt dat dat kan, het geeft een mooie mogelijke tot linken achteraf.	“Hierover nadenken heeft geen zin”: frustratie geeft een mooie opening om diverse vragen te stellen bij de mening van of het beleid van de organisatie: frustratie over verloop/frustratie over aanwervingsbeleid/ frustratie over personeelsbeleid algemeen/....	STERKE WAARDEN POSITIEF MENSBEELD  VERANDER VERMOGEN EN VERNIEUW KRACHT  POSITIEVE RELATIES MET PARTNERS LEVERANCIERS EN KLANTEN  POSITIEF EN WAARDEREND LEIDERSCHAP  OPEN ONTHAAL مرحبا بكم WELCOME WELKOM WILKOMMEN 
Overwegend ongeïnteresseerde reacties tijdens de oefening.	- Personeelsbeleid staat vóór van hun bed, medewerkers hebben ook geen zin om hierin betrokken te worden... - Groeien binnen de organisatie staat ver van het bed van de meesten.	STERKE WAARDEN POSITIEF MENSBEELD  GROEIKRACHT IEDEREEN MAG EN KAN GROEIEN  POSITIEF EN WAARDEREND LEIDERSCHAP  OPEN ONTHAAL مرحبا بكم WELCOME WELKOM WILKOMMEN 
Bij de vragen over interculturaliteit, wordt door de meerderheid voor een zeer stereotype beeld gekozen.	- Racisme binnen de personeelsploeg. - Traditionele westerse waarden zijn zeer belangrijk.	STERKE WAARDEN POSITIEF MENSBEELD  VERANDER VERMOGEN EN VERNIEUW KRACHT  WARM HART VOOR DE SAMENLEVING  COLLEGA'S... VERSCHILLEND, TOCH GELIJK  OPEN ONTHAAL مرحبا بكم WELCOME WELKOM WILKOMMEN 



VRAGEN VOOR DE AANSTOOK-ACTIVITEIT: 'MIJN NIEUWE COLLEGA'

Je vindt hieronder een verzameling van vragen met telkens drie mogelijkheden op de basisvraag 'Als je het aan mij vraagt, is mijn nieuwe collega ...'.

Je kan zelf een keuze maken uit de voorgestelde verzameling, maar je kan ook extra vragen bedenken. Er ligt geen model achter de volgorde van de vraagjes; alle antwoordmogelijkheden zijn evenwaardig.

We hebben sommige vragen ook min of meer geordend per deelthema en waar nodig een variatie op de startvraag geformuleerd. De ordening helpt betekenis te geven aan de vragen en antwoorden in de nabespreking en als aanloop naar het Waarderend Onderzoek 'Maak werk van verschil en gelijk zijn'.

1. Komt met de fiets – met de auto – neemt openbaar vervoer
2. 20 tot 35 jaar – 35 tot 50 jaar – 50+
3. Samenwerker – zelfstandig ingesteld- overlegger
4. Heeft veel kennis – is heel behendig – is heel gedreven
5. Sfeerbrenger – stille werker – uitvoerder
6. Sportief – cultuurliefhebber – bezig met de actualiteit
7. Zit graag op de smartphone – leest graag boeken – houdt van een fijn gesprek
8. Kiest voor Iphone – kiest voor Android – kiest voor Fairphone
9. Neemt een all in vakantie – trekt rond met de rugzak- boekt een B&B
10. Denkt eerst en doet dan – steekt de handen uit de mouwen – wil het eerst zien doen door iemand anders
11. Gespecialiseerd – manusje van alles – bereid om bij te leren
12. Hetero – homo – maakt niet uit
13. Doet veel – denkt veel – experimenteert veel
14. Ambitieuze – zit op zijn plaats – zegt: “blij dat ik het tot hier geschopt heb”
15. Een perfectionist – zegt “time is money” – werkt efficiënt
16. Eens perfectionist – werkt snel – zegt “het moet plezierig blijven”
17. tactvol – is direct – houdt niet van conflicten
18. Vindt geld belangrijk – kiest voor sfeer – gaat voor inhoud
19. Competitief – zegt “deelnemen is belangrijker dan winnen” – coöperatief
20. Sportief – gaat graag een pintje drinken – gaat naar een concert (samen na het werk)

DEEL 4: TOEKOMSTMAKERIJ

21. Kiest voor Tomorrowland – graspop – couleur café
22. Trial and error – ik vraag hulp – ik zoek het wel op internet dan stoor ik niemand
23. Te vroeg – net op tijd – verwittigd
24. Creatief – kritisch – oplossend
25. Zwart – wit - bruin
26. Belg – als hij/zij maar Nederlands spreekt – iedereen is welkom
27. Volgt de regels – regels zijn richtlijnen – regels zijn er om in vraag te stellen
28. Iedereen gelijk voor de wet – iedereen is anders – aangepast aan kansen (op maat)
29. Vrijgezel – gescheiden – getrouwd met kinderen
30. Blind – helderziend – bijziend
31. Doelgericht – taak gericht – relatiegericht
32. Heeft een diploma – heeft veel ervaring – is een starter
33. Neemt het huismerk – Côte d’or – fair trade
34. Rood – groen – blauw
35. Eet graag Friet – pizza – couscous
36. Gelovig – niet-gelovig – weet het niet
37. Sterk – slim - moedig
38. Secundair diploma – hoge school – universiteit
39. Jonas Van Geel – Urbanus – Monthy Python
40. Boterhammen in brooddoos – een broodje halen – samen een salade maken



We hebben een open onthaalbeleid

Familie en vrienden – van de streek – onbekenden

Onmiddellijk vast contract – eerst als interim – afhankelijk van de situatie

OPEN ONTHAAL



Positieve relaties met partners, klanten en leveranciers

Veel verkopen – kwaliteit verkopen – op maat verkopen

Van bij ons – Europa – wereld

Ieder zijn waarheid – compromissen sluiten – zelfde waarden

POSITIEVE RELATIES MET PARTNERS LEVERANCIERS EN KLANTEN



Verandervermogen en vernieuwkracht

Spaghetti – insectenfalafel – kip met chocolade

Uitvinder – volgt de regels – verbetert

Geel en rood geeft oranje – zwart en wit geeft kleur – blauw en rood geeft paars

VERANDER VERMOGEN EN VERNIEUW KRACHT



We hebben sterke waarden en een positief mensbeeld

Mijn nieuwe collega zegt dat hij het volgende belangrijk vindt:

Rechtvaardigheid – openheid – tolerantie

Collega's kunnen vrienden zijn – iedereen is gelijk – loon naar werken

Iedereen gelijk – verschil mag er zijn – iedereen anders

STERKE WAARDEN POSITIEF MENSBEELD



Positief en waarderend leiderschap

Over de baas zegt mijn nieuwe collega:

Laat de baas maar beslissen – de baas moet mij mee laten beslissen –
de baas moet vooral mijn werk waarderen

De baas kent mijn mindere kanten – de baas kent mijn sterktes –
de baas laat mij mijn job doen

Voor de baas is iedereen gelijk – de baas kent de verschillen tussen medewerkers – de baas behandelt
iedereen anders

POSITIEF EN WAARDEREND LEIDERSCHAP



DEEL 4: TOEKOMSTMAKERIJ

Groeikracht – iedereen mag en kan groeien

Over leren en opleidingen zegt mijn nieuwe collega:

Ik ben leergierig – ik ken mijn stiel als de beste –
ik heb al te lang op de schoolbanken gezeten

Alles kan je leren – sommige dingen kan je niet leren – leren is afleren

Vooraf nog beter worden in je job – Vooraf nieuwe dingen leren kennen – vooral anderen helpen om te leren



Warm hart voor de samenleving

Over de wereld en onze samenleving zegt mijn nieuwe collega:

Hoe meer culturen hoe meer kleur – elke dag een nieuwe kans – iedereen beroemd

Politiek is nodig – vrijwilligers zijn nodig – vriendschap is de basis van onze wereld

Vrede = vertrouwen – de wereld is een grote familie – we hebben allemaal dromen

We hebben maar één aarde – iedereen heeft recht op geluk – ongeluksbrengers schieten we naar de maan

Iedereen heeft recht op werk – we moeten allemaal langer werken – we hebben iedereen nodig om het werk te doen



Unieke troeven en talenten

Harten – ruiten – schoppen

Verborgen – duidelijk – onbekend

De enige in de wereld – 13 in een dozijn – veelzijdig



Collega's... verschillend, toch gelijk

Over collega's in het team zegt mijn nieuwe collega:

Veel verschil! – veel gelijk! – van alles een beetje!

Vrienden – collega's – partners

Wil ik goed leren kennen – kennen mij goed – kunnen mijn vrienden worden

Welkom – marhaba – enchantée



BIJLAGE 2: AANSTOOK-ACTIVITEITEN READINESS

1. IK BEN DE ENIGE DIE



2. HET PLATFORM



3. DUBIEUZE KAARTEN



4. OPEN, GESLOTEN OF GEKRUIST?



5. DE OVERKANT



6. PARTNERTORNADO



7. SNEL, SNELLER, SNELST



8. 100 MANIEREN OF 60 WAYS TO...



9. ACHTERKLAP



10. MAAK HET PLAATJE



11. IEDEREEN DIE...



12. VORMEN EN KLEUREN



13. GELIJK EN ANDERS



14. ROND EN ROND (MINSTENS 8 DEELNEMERS)



15. LIFE OF PRIVILEGE



1. Ik ben de enige die

Thema:

- Unieke troeven en talenten

Materiaal /

Opstelling

De deelnemers vormen een cirkel.

Speluitleg

De deelnemers noemen om beurt een uniek persoonlijk talent of unieke troef. Geef enkele voorbeelden ter inspiratie en verduidelijking.

Het benoemen van een uniek talent is niet voor iedereen even evident. Het is dan ook belangrijk om het unieke te benadrukken, ook al is het misschien niet meteen een talent.

Voorbeelden:

- jongleren met 3 balletjes
- 5 talen spreken
- postzegelverzamelaar
- ...

Link met diversiteit

De deelnemers krijgen de kans om hun uniciteit op een laagdrempelige manier met elkaar te delen. Zo wordt iedereen even in de kijker gezet.

Mogelijke vragen:

- Wie is in deze groep uniek en waarom?
- Welke talenten kunnen wij goed gebruiken?
- Welk talent is in onze groep overvloedig aanwezig?
- Wat zou een 'nieuwkomer' in onze groep nog kunnen toevoegen?
- Wat zou ons als groep kunnen helpen om met andere talenten en andere gewoontes om te gaan?



2. Het platform

Thema

- Positief leiderschap

Materiaal

- 8 bekertjes of glazen
- 6 messen

Opstelling

Zorg voor 2 aparte ruimtes zodat je de 2 teams ongestoord kan 'coachen'.

Speluitleg

Verdeel de groep in 2 kleinere teams. Elk team krijgt 4 glazen en 3 messen of satéstokjes.

De opdracht is een platform te bouwen dat het gewicht van 1 glas kan dragen gebruik makend van 3 glazen en 3 messen. De 3 glazen moeten op gelijke afstand van elkaar staan en de afstand tussen de 3 glazen moet net iets groter zijn dan de lengte van de messen. Geen van de messen mag de tafel raken.

Rol van de begeleider

Observeer beide groepen. Team 1 moedig je aan, zeg dat ze op de goede weg zijn... tot ze de oplossing vinden. Team 2 wijs je vooral op de fouten.

Link met diversiteit

De 2 groepen ervaren het verschil tussen een positieve en een meer negatieve benadering. Door deze ervaring voelen de deelnemers het verschil en wordt duidelijk welke invloed en (meer)waarde positief leiderschap kan hebben.

Mogelijke vragen:

- Welk gevoel had je in jullie groep? Werden jullie ge(de-)motiveerd?
- Wanneer wordt er nadruk gelegd op zaken die goed gaan? Is er een 'beloningssysteem'? Welk?
- Wat betekent voor jou een ondersteunende leidinggevende? Hoe kan een leidinggevende mensen op een verschillende manier ondersteunen? Hoe kan een leidinggevende omgaan met verschillen tussen mensen?
- Hoe wordt het werk aangenamer gemaakt in onze organisatie?
- Wanneer wél/niet?



3. Dubieuze kaarten

Thema

- Open onthaal

Materiaal

- een spel kaarten

Opstelling

Verdeel de groep in 2 (1 kleine en 1 grote groep). 1 groep verlaat het lokaal, de andere blijft in het lokaal. In het midden van het lokaal ligt de stapel 'dubieuze kaarten' (gewone speelkaarten) op de grond.

Speluitleg

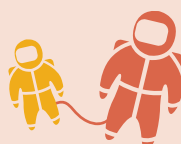
Elke groep krijgt dezelfde opdracht: **bouw een zo groot mogelijk kaartenhuis zonder te praten**. Aan de ene groep vertel je dat ze mogen beginnen als de anderen binnenkomen, aan de andere groep vertel je dat ze mogen beginnen als ze het lokaal binnengaan. Vanaf dat moment houd je je afzijdig. Je observeert het gedrag van de spelers. De kans is heel groot dat de kleine groep probeert kaarten te nemen voor hun kaartenhuis. De anderen zullen dit waarschijnlijk niet toelaten. Misschien worden er zelfs kaarten gestolen, kaartenhuisjes vernietigd... en toch kregen ze dezelfde opdracht. Er wordt helemaal niets gezegd over 2 kaartenhuisjes bouwen.

Link met diversiteit

Door het opsplitsen in 2 groepen, creëer je een wij-zij-gevoel. De opdracht is dezelfde en toch ontstaat er bij de meeste groepen een competitie om het hoogste kaartenhuisje. Was er wel een open onthaal waarbij duidelijk gecommuniceerd werd, dan zou de opdracht een ander verloop kennen.

Mogelijke vragen:

- Hoe verliep de bouw? Welke concurrentie was er?
- Wat was de opdracht van groep 1? Groep 2?
- Waarom tegen elkaar?
- Welke gevoelens overheersten t.o.v. de 'anderen'?
- Wat zou geholpen hebben om een ander/beter gevoel bij de andere groep te hebben?
- Is er een onthaalbeleid in onze organisatie? Weet iemand wat daar dan zoal instaat?
- Worden mensen op een aangepaste manier onthaald in onze organisatie? Hoe dan?
- Is er een 'middel' aanwezig dat het onthaalbeleid ondersteunt (bvb een map met alle informatie, peterschap,...)?
- Is er volgens jullie een open onthaal in de organisatie? Is dat effectief zo?
- Wat maakt dat nieuwe werknemers zich al dan niet thuis voelen bij ons? Waar en hoe kunnen we dit nog verstevigen?



4. Open, gesloten of gekruist?

Thema

- Groeikracht
- Open onthaal



Materiaal

- 1 schaar of 2 balpennen

Opstelling

De deelnemers vormen een cirkel.

Speluitleg

De deelnemers geven een schaar of 2 balpennen door waarbij ze de manier van doorgeven beschrijven: open, gesloten of gekruist. Opgelet: de houding van de benen bepaalt de manier van doorgeven, niet de stand van de schaar of de balpennen.

Start de opdracht bijvoorbeeld door subtiel de benen te openen en de balpennen gekruist door te geven. Je zegt 'open'. De volgende deelnemer neemt de balpennen aan. Geef meteen aan of de handeling juist of fout uitgevoerd wordt.

De deelnemers letten vooral op de balpennen of scharen. De kans is heel groot dat de balpennen open aangenomen worden. Zo wordt de balpen steeds aan de volgende doorgegeven. Na enkele beurten gaan de deelnemers op zoek naar oplossingen. Belangrijk: er mag niet gesproken worden. Deelnemers die de oplossing ontdekken, mogen dit niet verklappen. Ze mogen elkaar wel helpen door heel duidelijk bijvoorbeeld hun benen te kruisen.

De opdracht is pas geslaagd als iedereen de opdracht juist uitvoert. Elke speler groeit dus in deze opdracht.

Link met diversiteit

Groeikracht: De deelnemers ontdekken gaandeweg het systeem van doorgeven. Sommige deelnemers zijn hier sneller in dan anderen. Door elkaar subtiel te helpen, de handelingen te verduidelijken, groeien ze allemaal samen naar het eindresultaat.

Open onthaal: Elke organisatie heeft zijn karakteristieken, elke nieuwe situatie kan gezien worden als een zoektocht. De vraag is niet alleen hoe jij omgaat met verandering, maar ook hoe je hierbij geholpen wordt. In deze opdracht heb je elkaar nodig om samen tot de oplossing te komen.

Mogelijke vragen:

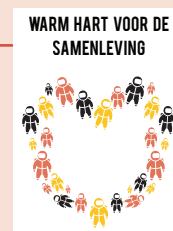
- Hoe was het om zelf op zoek te gaan naar de oplossing?
- Welke gevoelens overheersten toen je de oplossing niet kende?
- Wat zou geholpen hebben om je hierbij een ander/beter gevoel te geven?
- Is er een onthaalbeleid in onze organisatie? Weet iemand wat daar dan zoal instaat?
- Worden mensen op een aangepaste manier onthaald in onze organisatie? Hoe dan?
- Is er een 'middel' aanwezig dat het onthaalbeleid ondersteunt (bvb een map met alle informatie, peterschap,...)?
- Is er volgens jullie een open onthaal in de organisatie? Is dat effectief zo?
- Wat betekent groei binnen de organisatie?
- Krijgen werknemers de kans om te groeien? Hoe?
- Wat brengt er net druk mee bij het groeien binnen de organisatie?
- Wat maakt dat nieuwe werknemers zich al dan niet thuis voelen bij ons? Waar en hoe kunnen we dit nog verstevigen?
- Wat kan ervoor zorgen dat nieuwkomers gemakkelijker groeien binnen onze organisatie?



5. De overkant

Thema

- Warm hart voor de samenleving
- Mits aanpassing van de vragen die de link naar de realiteit maken, kan je hier ook 'Collega's... verschillend, toch gelijk' bespreekbaar maken.



Materiaal

- speelkaarten (1 kaart per deelnemer)
- materiaal voor de extra opdracht (stoelen, boeken, gekleurde bladen, touw...)

Opstelling

De opstelling is afhankelijk van de opdracht die je de deelnemers geeft.

Speluitleg

Geef elke deelnemer een kaart. Ze starten samen aan één kant van het lokaal en moeten een extra opdracht uitvoeren. Voorbeelden: bouw een piramide met het aanwezig materiaal: banken, stoelen, blikken..., maak een bepaalde vorm met verschillende touwen, ...

De deelnemers leggen de kaart op hun hoofd. Ze wandelen door de ruimte zonder de kaart aan te raken met hun handen en voeren de opdracht uit. Wanneer een kaart valt, mag de speler niet verder wandelen. De speler kan enkel geholpen worden door een andere speler (die de kaart wel mag oprapen). Valt die speler zijn kaart tijdens het helpen, dan moet deze ook blijven staan.

Link met diversiteit

Het vervullen van de extra opdracht vraagt de aandacht van de deelnemers. Ze zijn zo gefocust bezig met het eindresultaat dat ze de anderen uit het oog durven verliezen. Dat is ook vaak zo in de realiteit. Aandacht vereist focus en betrokkenheid. Tijdens deze oefening wordt de aandacht daar op een veilige manier op gevestigd.

Mogelijke vragen:

- Hoe werd je door anderen behandeld? Hoe heb je zelf gehandeld?
- Hoe kwam dit bij jezelf aanvankelijk over?
- Wat betekent voor jullie 'een hart voor de samenleving'?
- Wat draagt ons product/onze organisatie bij aan de samenleving?
- Houden wij met de maatschappij rekening tijdens onze productieproces?
- Kunnen we een verandering doen in onze organisatie die bijdraagt tot:
 - de maatschappij (mensen)
 - het milieu
 - de winst van het bedrijf?

6. Partnertornado

Thema

- Onze relatie met partners, leveranciers en klanten
- Mits aanpassing van de titel (partnertornado bvb vervangen door collegatornado) én de vragen die de link naar de realiteit maken, kan je hier ook 'Collega's... verschillend, toch gelijk' bespreekbaar maken.



Materiaal

- A3-papier (zoveel als partners, leveranciers en klantengroepen)
- 1 balpen of stift per deelnemer

Opstelling

Noteer klantengroepen, leveranciers en partners op grote flappen en verspreid deze over het lokaal.

Speluitleg

Geef de deelnemers een stelling die van toepassing is op de organisatie of het bedrijf.

Voorbeeld: we blijven ook open op zondag.

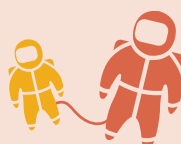
De deelnemers verspreiden zich en noteren een reactie van één van de stakeholders, bvb klant (op elke flap een andere stakeholder zoals personeel, leverancier, burens, ...) bij de stelling op de flap. Ze schuiven telkens door. Op die manier krijg je een overzicht van reacties van allerlei partijen.

Link met het diversiteit

De deelnemers denken vanuit een stelling gericht na over de impact op de verschillende stakeholders. Op die manier ontdekken ze dat een gegeven vanuit verschillende perspectieven bekeken kan worden. Wat voor de één een voordeel is, kan voor de andere een nadeel zijn.

Mogelijke vragen:

- Wat valt jou het meest op aan de flappen? Welke reacties kenden we al? Welke reacties staan er nog niet op?
- Hoe kunnen we omgaan met die reacties? Welke reacties zijn moeilijk te weerleggen en waarom?
- Hoe gaan we om met reacties van anderen? Welke aandacht hebben wij hiervoor?
- Kunnen we dit in een soort beleid gieten? Op papier zetten? Hoe? Wat?
- Geef voorbeelden van sterke momenten in onze relaties (leveranciers / klanten / collega's / ...).
- Hoe kunnen we onze professionele relatie nog verstevigen?
- Wat betekent voor onze organisatie 'klantvriendelijkheid'?



7. Snel, sneller, snelst

Thema

- We hebben verandervermogen en vernieuwkracht
- Groeikracht



Materiaal

- 2 bakken, emmers, ...
- tiental balletjes (ballenbad)
- een zak die groot genoeg is voor de ballen

Opstelling

- Plaats 2 bakken op tafels met een bepaalde afstand tussen.
- Leg in 1 bak een tiental balletjes.
- Leg in het lokaal onopvallend een zak.

Speluitleg

De deelnemers verplaatsen de ballen zo snel mogelijk van de ene naar de andere bak.

Er zijn 3 voorwaarden:

- de bakken blijven op hun plaats staan,
- iedereen moet de ballen aanraken voor ze in de andere bak mogen,
- ze moeten gegooid worden.

De deelnemers proberen dit zoveel mogelijk te doen binnen 1 minuut en telkens hun aantal te verbeteren.

Mogelijke werkwijzen

- De deelnemers vormen een rij en geven de balletjes door.
- De deelnemers rommelen allemaal door de bokaal met ballen, gooien ze in de armen van 1 persoon die ze naar de andere bak brengt.
- ...

Mogelijke verbeteringen/tips

- dubbele rijen maken
- gooien
- De deelnemers rommelen allemaal door de bak met ballen. Ze verzamelen de ballen in de zak en gooien deze naar de andere bak. Op deze manier kunnen ze de ballen wel 20-30 keer overbrengen op 1 minuut.

Link met diversiteit

- We hebben verandervermogen en vernieuwkracht: de uitdaging is om de overdracht telkens te versnellen. Dit dwingt, stimuleert mensen om andere, nieuwe mogelijkheden te ontdekken.
- Groeikracht: samen nadenken over nieuwe mogelijkheden doet ons groeien als groep en als persoon.

Mogelijke vragen

- Is het aantal overgebrachte ballen gestegen? Wat zorgde daarvoor?
- Wat had je aanvankelijk als maximum aantal ingeschat? (uiteraard ruwe schatting)
- Wat heeft voor spectaculaire verandering gezorgd?
- Staan we open voor nieuwe ideeën? Hoe? Wat kan er voor zorgen dat het gemakkelijker is om met nieuwe ideeën voor de dag te komen?
- Gaan we zelf op zoek naar nieuwe ideeën en hoe?
- Wie wordt er allemaal betrokken als we denken aan innovatie?
- Waarom zouden we zaken anders gaan aanpakken?
- Is 'blijven bij het oude' ook hetzelfde als 'veilig spelen'? Waarom (niet)?
- Wat en wanneer hebben we voor het laatst aangepast in ons productieproces/werkproces/...



8. 100 manieren of 60 ways to...



Thema

- We hebben verandervermogen en vernieuwkracht

Materiaal:

- pen en papier per deelnemer

Opstelling /

Speluitleg

Bedenk zoveel mogelijke manieren om een bepaald voorwerp te gebruiken

(balpen, baksteen, paperclip, ...)

Link met diversiteit

Andere mogelijkheden zien en out-of-the-box-denken, duidt op het vermogen en de kracht om te veranderen en te vernieuwen. Verder durven kijken dan het overduidelijke om de (meer)waarde te kunnen zien.

Mogelijke vragen:

- Welke ideeën staan er bovenaan het lijstje? Tot welke soort behoren die volgens jou?
- Wat gebeurde er tijdens de brainstorm? Ging het altijd even gemakkelijk? Waarom (niet)?
- Waar vind je de origineelste ideeën? Hoe komt dat volgens jou?
- Waar vind je de zotste ideeën? Hoe komt dat volgens jou?
- Wat zou er gebeuren als we elk idee onmiddellijk evalueren (goed/gewoon/niet goed)?
- Staan we open voor nieuwe ideeën? Hoe?
- Gaan we zelf op zoek naar nieuwe ideeën en hoe?
- Wie wordt er allemaal betrokken als we denken aan innovatie?
- Waarom zouden we zaken anders gaan aanpakken?
- Is 'blijven bij het oude' ook hetzelfde als 'veilig spelen'? Waarom (niet)?
- Wat en wanneer hebben we voor het laatst aangepast in ons productieproces/werkproces/...

9. Achterklap

Thema

- We hebben sterke waarden en een positief mensbeeld
- Unieke troeven en talenten

Materiaal /

Opstelling

- Plaats een stoel aan één zijde van het lokaal, gericht naar de muur.
- 1 deelnemer neemt plaats. De anderen staan achter hem.

Speluitleg

De deelnemers roddelen gedurende 1 minuut positief over de persoon op de stoel. De speler die op de stoel zit mag niet reageren en zich niet omdraaien.

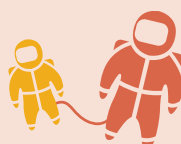
Link met diversiteit

We hebben sterke waarden en een positief mensbeeld: de positieve roddel focust op het beste van mensen. Deze waardering door anderen verstrekt dan weer het persoonlijk zelfbeeld.

Unieke troeven en talenten: tijdens de positieve roddel ligt de focus op talenten en sterktes, dingen die anderen waarderen. De (unieke) troeven en talenten komen dan naar boven.

Mogelijke vragen:

- Hoe was het om alleen te mogen luisteren?
- Herken je de gezegde zaken ?
- Heb je zaken gehoord die jou uniek maken?
- Welk gevoel had je bij het roddelgesprek?
- Wat vertelt dit over jou? Jouw kwaliteiten? Zijn? Waarde en waarden?
- Hoe kan je waarden best omschrijven?
- Welke waarden stralen wij volgens jullie het meest uit?
- Waarom is het volgens jullie belangrijk/niet belangrijk om als bedrijf waarden te hebben en uit te stralen?
- Wie is in deze groep uniek en waarom?
- Welke talenten kunnen wij goed gebruiken?
- Welk talent is in onze groep overvloedig aanwezig?
- Wat zou een 'nieuwkomer' in onze groep nog kunnen toevoegen?



10. Maak het plaatje

Thema

- Collega's staan open voor elkaar
- We hebben verandervermogen en vernieuwkracht
- Groeikracht



Materiaal

- 9 bekers
- Voor elke groep een andere opgavekaart. De opgave toont hoe de bekers geplaatst worden:
 - Groep 1 zet de bekers op 15 cm afstand van elkaar.
 - Groep 2 zet de bekers in een cirkel.
 - Groep 3 zet alle bekers op zijn kop.
 - Groep 4 zet de bekers in een hoek van het lokaal.

Opstelling

Verdeel de groep in een aantal kleinere groepen. Elke groep neemt plaats in een hoek van het lokaal. In het midden staan de bekers op de grond.

Speluitleg

Geef elke groep een opgave met plaatsing van de bekers. Elke groep probeert zijn opdracht uit te voeren.

Aangezien de opgaven verschillend zijn, is de kans groot dat de verschillende groepen 'strijden' om de bekers of over de plaatsing ervan.

Deelnemers die goed opletten, ontdekken dat elke opgave gevormd kan worden door de bekers op een bepaalde manier te plaatsen.

Link met diversiteit

Collega's staan open voor elkaar: werkt ieder voor zich of hebben ze ook oog voor de anderen? Door de oogkleppen af te nemen, is het mogelijk om een oplossing te vinden die voor iedereen werkt.

We hebben verandervermogen en vernieuwkracht: elkaar tegenwerken levert niet veel op. Enkel door de opdracht op een andere manier te bekijken is een oplossing vinden mogelijk.

Groeikracht: proberen, observeren en leren zijn nodig om deze opdracht tot een goed einde te brengen. Zonder groeikracht lukt deze opdracht niet.

Mogelijke vragen:

- Hoeveel groepen hebben hun bekers geplaatst zoals op hun kaart beschreven staat?
- Hebben jullie samengewerkt?
- Was het voor jullie belangrijk om zo veel mogelijk vormen te zetten of ging ieder vooral voor zichzelf?
- Stonden de groepen open voor elkaar? Wat betekent openstaan voor elkaar?
- Geven we binnen onze organisatie de kans om te groeien in een taak? Als individu?
- Wat is voor jou 'groei' binnen je job?
- Wat helpt mensen te groeien?
- Hoe kunnen we elkaar helpen bij het groeien?
- Wat zorgde ervoor dat jullie gingen samenwerken?
- Geeft samenwerking meer kansen tot vernieuwing dan concurrentie?



11. Iedereen die ...

Thema

- Collega's... verschillend, toch gelijk

Materiaal /

Opstelling

- De deelnemers nemen een stoel en vormen een cirkel.
- 1 deelnemer verwijdert zijn stoel en neemt plaats in het midden van de cirkel.

Speluitleg

De deelnemer die in het midden van de cirkel staat zegt een eigenschap of kenmerk. Alle deelnemers die voldoen aan deze voorwaarde staan recht en verplaatsen zich naar een andere stoel. Er is 1 regel: een deelnemer mag niet op de stoel naast hem gaan zitten.

De deelnemer die overblijft neemt plaats in het midden van de cirkel. Die zegt op zijn beurt een andere eigenschap.

Voorbeelden 'Iedereen die ...':

- zwarte sokken draagt
- blauwe ogen heeft
- enig kind is
- in Leuven gestudeerd heeft
- aan sport doet
- met de fiets naar het werk komt
- ...

Link met het thema

Door op zoek te gaan naar gelijkenissen tussen mensen wordt duidelijk dat we allemaal wel zaken gemeen hebben en toch minder verschillen dan we soms wel denken.



DEEL 4: TOEKOMSTMAKERIJ

Mogelijke vragen:

- Gingen jullie bewust op zoek naar gelijkenissen? Verschillen?
- Wanneer zoeken we naar verschillen? Gelijkenissen?
- Wanneer geven verschillen net een voordeel?
- Wanneer halen we voordelen uit gelijkenissen?
- Gaan we in onze vragen aan nieuwe kennissen eerder op zoek naar gelijkenissen of eerder naar verschillen?
- Geven we spontaan feedback? Welke? Welke vormen van feedback zijn moeilijk? Hoe kunnen we spontaan zaken vertellen?
- Welke externe activiteiten doen we?
- Kennen we elkaars gewoontes/tradities (privé)? Welk zijn de verschillen hierin? Ken je concrete voorbeelden?



12. Vormen en kleuren

Thema

- We hebben verandervermogen en vernieuwkracht
- Groeikracht



Materiaal

- puzzelstukken

Opstelling /

Speluitleg

Geef elke deelnemer een puzzelstuk. De opdracht is om aan de hand van de puzzelstukken een groepsindeling te maken. De deelnemers krijgen 2 tot 3 minuten tijd. De kans is groot dat de deelnemers met exact hetzelfde puzzelstuk een groep vormen. Zodra de groepen gevormd zijn, stel je de vraag of het mogelijk is een mooiere puzzel of geheel te vormen. (Uitkomst: verschillende stukken geven groter en mooier geheel.)

Link met diversiteit

We hebben verandervermogen en vernieuwkracht: bekijk de opdracht eens vanuit een ander perspectief en ontdek dat verschillen juist een toegevoegde waarde kunnen hebben.

Groeikracht: de deelnemers ervaren dat ze nog kunnen groeien door open te staan voor andere zaken of mensen.

Mogelijke vragen:

- Gingen jullie bewust op zoek naar gelijkenissen? Verschillen?
- Vanaf wanneer zijn jullie al dan niet beginnen zoeken naar verschillen?
- Welk voordeel hadden de verschillen in de oefening?
- Wanneer zoeken we naar verschillen? Gelijkenissen?
- Wanneer geven verschillen net een voordeel?
- Wanneer halen we voordelen uit gelijkenissen?
- Gaan we in onze vragen aan nieuwe kennissen eerder op zoek naar gelijkenissen of eerder naar verschillen?
- Geven we spontaan feedback? Welke? Welke vormen van feedback zijn moeilijk? Hoe kunnen we spontaan zaken vertellen?
- Welke externe activiteiten doen we?
- Kennen we elkaars gewoontes/tradities (privé)? Welk zijn de verschillen hierin? Ken je concrete voorbeelden?

13. Gelijk en anders

Thema

- Collega's... verschillend, toch gelijk

Materiaal

<https://youtu.be/jD8tjhVO1Tc>

Opstelling

De deelnemers maken een grote cirkel zodat er centraal voldoende ruimte is.

Speluitleg

De deelnemers nemen centraal in de cirkel plaats als de uitspraak op hen van toepassing is.

Mogelijke uitspraken:

- man of vrouw
- werkt hier al meer dan 3 jaar
- komt met het openbaar vervoer
- heeft meer dan 2 kinderen
- speelt muziek
- ...

Link met diversiteit

Hoe verschillend we op het eerste zicht soms wel zijn, als we de tijd nemen om dieper te graven wordt duidelijk dat we meer gelijk hebben of zijn dan we dachten.

Mogelijke vragen:

- Met wie heb je niet één keer samen in de kring gestaan?
- Kan je andere zaken bedenken die je met die persoon gemeen hebt?
- Met wie stond je volgens jou het meest in de cirkel? Is dat ook de persoon waar je het meeste contact mee hebt?
- Zijn er bepaalde zaken die belangrijker zijn dan andere als het over verbondenheid gaat?
- Welke externe activiteiten doen we samen? Hoe kan dat helpen voor de organisatie?
- Kennen we elkaars gewoontes/tradities (privé)? Welk zijn de verschillen hierin? Ken je concrete voorbeelden?



14. Rond en rond (minstens 8 deelnemers)

Thema

- Onze relatie met partners en klanten

Materiaal

- 4 * 4 verschillende voorwerpen

Opstelling

- Plaats 4 tafels in een vierkant met voldoende afstand.
- Leg op elke tafel willekeurig 4 voorwerpen.

Speluitleg

De deelnemers verdelen zich in kleine groepjes en nemen elk plaats bij een tafel. Ze proberen zo snel mogelijk 4 dezelfde voorwerpen te verzamelen op hun tafel. Hoe? Door voorwerpen van een andere tafel te halen.

Er zijn wel enkele regels:

- Je mag enkel van de tafel in wijzerzin een voorwerp nemen.
- Je mag maar 1 voorwerp tegelijk meenemen.
- Per team mag er slechts 1 deelnemer tegelijk naar een andere tafel lopen.
- Je mag geen voorwerp meenemen als op de andere tafel minder dan 2 voorwerpen liggen.

Speel verschillende rondes. De 1^{ste} ronde geef je de deelnemers 5 minuten om de opdracht te vervullen. Als de opdracht niet gelukt is, geef je de groepen even tijd om een tactiek te bespreken. Als de opdracht wel geslaagd is, dan proberen ze in de volgende ronde hun tijd te verbeteren.

In de 3^{de} ronde moet elke tafel 4 dezelfde voorwerpen verzamelen!

Link met diversiteit

Hoe open staan we tegenover onze klanten en relaties? Streven we wel naar hetzelfde doel of laten we ons allemaal leiden door ons perspectief? Door deze oefening wordt het duidelijk dat een open relatie en goede communicatie beter resultaten oplevert.

Mogelijke vragen:

- Waarom liep het aanvankelijk zo moeilijk?
- Hoe hebben jullie het in de 2^{de} ronde aangepakt?
- Wat maakt dat het nadien beter ging?



15. Life of Privilege

Thema

- Hart voor de samenleving

Materiaal

- <https://www.youtube.com/watch?v=4K5fbQ1-zps>
- beamer en/ of groot scherm

Opstelling

Verzamel de deelnemers en zorg dat iedereen het scherm goed ziet.

Speluitleg

Toon de video, deze geeft een goed beeld van kansen en mogelijkheden.

Als alternatief kan je deze oefening natuurlijk ook zelf doen met de deelnemers.

Link met diversiteit

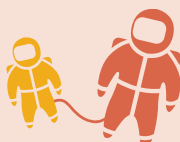
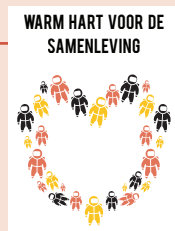
Heeft iedereen dezelfde mogelijkheden en staan we daar wel voldoende bij stil?

Moeten we steeds iedereen hetzelfde behandelen of moeten we ook rekening houden met de context?

Door dit filmpje wordt duidelijk dat gelijke kansen niet voor iedereen van toepassing zijn en dat we daar ook aandacht aan mogen besteden.

Mogelijke vragen:

- Vind je 5 voordelen die jij hebt t.o.v. de persoon links van jou?
- Wat zijn voordelen? Vanaf wanneer is iets een 'voordeel'?
- Houden we rekening met voor- of nadelen bij de verdeling van werk/urroosters/taken/...
- Wat betekent 'iedereen gelijk'?
- Wanneer zou iedereen echt gelijk zijn?



BIJLAGE 3: SPEELSE WERKVORMEN OM CREATIVITEIT TE BEVORDEREN

Ervaring met de fase Dream of Verbeelden van het waarderend onderzoek leert ons dat het loont om mensen eerst wat op te warmen. Door de verbeeldingskracht en de creativiteit aan te spreken opent men de geesten. Door dit bovendien op een speelse manier te doen, ontstaan positieve emoties die verbindend en aanstekelijk werken.

We geven hier een aantal mogelijke werkvormen. De verzameling is uiteraard uit te breiden met mogelijkheden en methodieken die je als begeleider zelf kent om mensen in een creatieve mindset te brengen.

ASSOCIATIEVORMEN

Associatie-ketting (gemakkelijk)

De deelnemers maken een associatie-ketting. Ze krijgen van de begeleider 2 woorden of trekken twee woorden uit een stapel. Ze starten hun associatieoefening met het eerste en proberen om zo snel mogelijk het tweede woord te bereiken.

Bvb.: zand en paard: zand – strand – parasol – kleuren – vlag – land – akker – ploegen – paard.

Uitbreiding: hierna maken ze dezelfde oefening met dezelfde woorden, maar draaien de volgorde om. Zo proberen ze weer op de snelst mogelijke manier tot het tweede woord te komen.

Paard en zand: paard – bloem – roos – varken – boerderij – land – strand – zand

Gelijkenissen associatie (iets moeilijker)

De deelnemers krijgen 2 woorden. Hier is de bedoeling om op zoek te gaan naar zoveel mogelijk overeenkomsten tussen de twee woorden.

Bvb. kat – stoel

- ✓ Vier poten
- ✓ Hebben nagels
- ✓ Kunnen binnen en buiten staan
- ✓ De letter T erin
- ✓ Levensduur tussen de 10 en de 15 jaar
- ✓ Dient niet om op te staan
- ✓ ...

Kantel-associatie

De deelnemers zoeken verschillende betekenissen bij een bepaald woord (dat ze eventueel trekken uit een stapel). Ze proberen echter altijd om een kanteling te maken tussen twee opeenvolgende woorden. Met een kanteling proberen we de woorden altijd in een andere context te plaatsen.

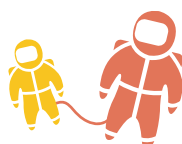
Bvb:

- ✓ zitten op een bank,
- ✓ Je kan er geld storten
- ✓ een databank.
- ✓ Ligbank
- ✓ De bank in een gezelschapsspel
- ✓ ...

60 ways to...

De deelnemers gaan in grote groep op zoek naar '60 zaken die je kan doen met...' (bvb een paperclip, een lepel, een steentje,

Tijdens deze oefening ga je merken dat er eerste een fase komt waar de meest evidente zaken komen, daarna wordt het al iets origineler, maar na een tijdje wordt het meestal stil. Dit laat je best gebeuren, want wanneer je wacht tot de groep terug op gang komt ga je de meest originele ideeën te horen krijgen.



VERBEELDINGSVORMEN

Fantasiewandeling nieuw ontdekte planeet

Nodig de deelnemers uit de ogen te sluiten en neem ze mee op een fantasiewandeling op een nieuwe ontdekte planeet. Laat hen om de beurt omschrijven wat ze zien, voelen, ruiken,... op hun wandeling langs het nieuwe onbekende terrein.

De wereldkaart!

Neem een wereldkaart en een pijltje. Elke deelnemer gooit met het pijltje naar de wereldkaart en kijkt waar het zit. "Beeld je in dat je daar terecht gekomen bent en vertel minimum 10 zaken die je van daaruit kan zien!"

Ontmoeting met een alien

Iedereen maakt een tekening van een friendly alien en geeft deze een naam en een herkomst. Om beurten laat je de alien iets vertellen over zijn lievelingseten, zijn hobby, leuke anekdotes op zijn planeet, hoe men daar woont, wat voor werk men daar doet, ...

10 jaar later...?

Je neemt een voorwerp en je vraagt aan de deelnemers om te beschrijven hoe ze het voorwerp zien binnen 10 jaar.

Bvb.: een sleutel, hoe ziet dat eruit binnen 10 jaar?

NOG ENKELE SUGGESTIES BIJ TOEKOMSTMAKERIJ

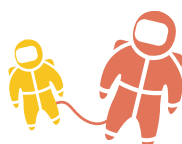
Waarden- en normenspel

In gesprek gaan over waarden en normen, en daardoor bewust worden van welke waarden voor jezelf belangrijk zijn, welke normen er ergens gelden. (2 tot 12 spelers)

Op de vlucht (Enkel mogelijk met begeleiding door de Aanstokerij vzw)

Kennismaken met de situatie van vluchtelingen tijdens hun reis én tijdens hun aanvraagprocedure

<https://shop.aanstokerij.be/koopspel/291-waarden-en-normenspel.html>



De Grote boze wolf vertelt (gehaald van de website www.aanstokerij.be)

Je vindt dit sprookje in 3 talen (Engels, Frans en Spaans) terug in het spelenboek ' <https://shop.aanstokerij.be/spelenboek/326-intercultural-games-jeux-interculturels-juegos-interculturales.html>

Het verhaal hieronder kan helpen wanneer je mensen wil doen nadenken over vooroordelen. Het is een mooie voorbereiding van een groep wanneer je hen wil laten openstaan voor diversiteit...

"Ik heb het altijd heerlijk gevonden om in het bos te wonen. Het is mijn thuis en ik heb geprobeerd om het schoon en netjes te houden.

Op een mooie zonnige dag, terwijl ik bezig was met de rotzooi op te ruimen die mensen na een picknick hadden achter gelaten, hoorde ik voetstappen. Toen ik van achter een boom het bos in gluurde, zag ik een klein meisje het pad aflopen met een mand in haar handen. Ik vond het meteen verdacht, want ze had zulke vreemde kleren aan: helemaal in het rood en haar hoofd was bedekt. Het was net alsof ze niet herkend wilde worden.

Nu, ik weet wel dat je mensen niet op hun uiterlijk moet beoordelen, maar ze liep in mijn bos en ik vond dat ik het recht had om iets meer over haar te weten te komen. Dus ik vroeg haar wie ze was, waar ze vandaan kwam, je weet wel, van die dingen. Eerst zei ze dat ze niet met een vreemde wilde praten. Dat bracht mij nogal van mijn stuk. Ik, een vreemde? Ik heb verdorie mijn kinderen groot gebracht in dit bos. Daarna werd ze wat rustiger en vertelde mij dat ze op weg was naar haar oma, omdat die ziek was en dat in de mand eten voor oma zat. Ze leek mij een eerlijk mens, maar ik denk toch dat ze het zou moeten afleren om zomaar door iemands woonplaats te lopen, met zulke rare kleren aan. Ik liet haar gaan en ging snel naar het huis van haar oma toe.

Toen ik bij die aardige vrouw aankwam, vertelde ik haar wat er net was gebeurd en ze was het met mij eens dat haar kleindochter zou moeten leren zich beter te gedragen. We bedachten het plan dat de oma zich zou verbergen, totdat ik haar zou roepen. Ze verstopte zich onder het bed. Toen het meisje met die rare hoed binnen kwam, vroeg ik haar om naar de slaapkamer te komen, waar ik in het bed van oma lag.

Ze kwam opgewonden binnen en maakte meteen een beledigende opmerking over mijn grote oren. Nu heb ik wel vaker een nare opmerking gekregen dus ik probeerde er het beste van te maken door te zeggen dat ik daar beter mee kon horen. Wat ik eigenlijk bedoelde te zeggen was dat ik haar best aardig vond, maar dat ze beter op haar woorden zou moeten letten. Maar toen maakte ze weer zo'n opmerking, ditmaal over mijn grote ogen. Je kunt je misschien wel voorstellen hoe ik langzamerhand ging denken over dit kleine meisje, dat zich zo aardig voordeed, maar eigenlijk een vals kreng bleek te zijn. Maar, aardig als ik ben, antwoordde ik haar dat ik met mijn grote ogen beter kon zien. Haar volgende belediging was echter teveel. Ik heb mijn hele leven al last van mijn tanden, een gevoelig punt, en dat kleine meisje moest daar zo nodig een opmerking over maken. Ik weet dat ik mij had moeten beheersen, maar ik ben kwaad uit bed gesprongen en heb gegromd dat ik haar met die tanden beter zou kunnen opeten.

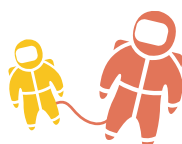
DEEL 4: TOEKOMSTMAKERIJ

Laten we eerlijk zijn, een wolf zou nooit zo'n klein meisje opeten. Iedereen weet dat, maar dat stomme kind begon te schreeuwen en rende door het huis. Ik volgde haar om haar te kalmeren. Ik had zelfs de kleren van oma uitgetrokken, maar dat leek het alleen maar erger te maken.

Toen vloog plotseling de voordeur open en een boomlange boswachter kwam naar binnen met een bijl in zijn handen. Ik keek hem aan en realiseerde mij dat ik diep in de problemen zat. Ik ben door een open raam gesprongen en maakte dat ik wegkwam. Ik had gehoopt dat hiermee de ellende voorbij zou zijn, maar dat grootmoeder-mens heeft nooit mijn kant van het verhaal verteld. Al snel deed het gerucht de ronde dat ik een afschuwelijk, onbetrouwbaar boos beest zou zijn. Ik weet niet hoe het is afgelopen met dat kleine meisje in dat rare rode pakje, maar 'hij leefde nog lang en gelukkig' ging voor mij niet op."

Dit sprookje - vanuit een ander vertelstandpunt dan we gewoon zijn - illustreert hoe vooroordelen en stereotiepe opvattingen over elkaar ontstaan, omdat wij vaak maar één kant van het verhaal kennen. Het maakt de luisteraars bewust van de verschillende interpretaties die te geven zijn aan hetzelfde verhaal.

Lees het verhaal van de boze wolf voor en stimuleer een groepsdiscussie over de verschillende interpretaties van het bekende sprookje. Wat zijn de verschillen en de overeenkomsten tussen het originele sprookje en deze versie? Door wiens ogen wordt het originele sprookje verteld? Wie zijn nu eigenlijk slachtoffer en dader in dit verhaal? Je kan je groep na dit verhaal zelf een sprookje laten vertellen. Assepoester bijvoorbeeld, maar dan vanuit het standpunt van de stiefzussen.



BIJLAGE 4: DEELTHEMA'S KRACHT VAN VERSCHILLEND EN GELIJK ZIJN – WERKBLAADJES



ONZE UNIEKE TROEVEN EN TALENTEN MAKEN ONS BIJZONDER EN ANDERS

‘We hebben het al langer door. We zijn allemaal unieke mensen met unieke eigenschappen, bijzonderheden, soms zelfs wat raar en ongewoon. Waar we ook vandaan komen, kortbij of ver weg uit een ander deel van deze planeet...

We hebben ook allemaal sterke kanten, troeven, talenten. Hoe mooi is het om deze bij onszelf en bij anderen te ontdekken! Zo leren we ze te waarderen en zetten we ze in om een sterk team te worden en een sterke, unieke organisatie die anders durft zijn. ‘

Laat ons onderzoeken en waarderen waar en wanneer we unieke troeven en talenten ontdekken bij onszelf en bij anderen.

We doen dit door eerst onze verhalen te delen over onze beste ervaringen. Daarna gaan we onderzoeken wat er aan de basis ligt van deze sterke verhalen. Wat zijn de sleutelementen of succesfactoren maken dat we unieke troeven ontdekken en inzetten?

Eens we dit weten kunnen we een blik werpen in de toekomst en ons verbeelden dat we er nóg meer mee kunnen doen voor iedereen in onze organisatie!

Ontdekken

Ga eerst eens per twee aan de babbel. Vertel om de beurt een persoonlijk verhaal over een moment dat je iets unieks hebt ontdekt bij jezelf of bij iemand anders in of rond [naam organisatie] en zo verschil maakte voor jezelf en of anderen.

Neem 2 keer 10 minuten de tijd. De volgende vraagjes kunnen helpen om je verhaal te vertellen:

- Vertel jouw verhaal in geuren en kleuren. Vertel het alsof ik er zelf bij was...
- Waar en wanneer was dit en wat gebeurde er toen precies?
- Wie was er allemaal bij?
- Wat was het dat je ontdekt? Wat was een beetje of heel erg uniek?
- Wie of wat heeft het mogelijk gemaakt om dit te ontdekken?
- Welke positieve effecten had dit op jou en op anderen? Hoe maakte dit een 'verschil'?
- Wat waardeer je het meeste aan dit verhaal over unieke troeven?
 - iets van jezelf? Van iemand anders? Van je [naam organisatie]?

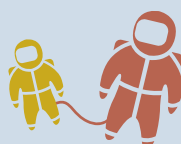
Verbeelden

Ik neem je mee op een verre reis naar de toekomst. We komen aan op een onbekende planeet, Planeet Toekomst. Op een of andere manier voelt het allemaal zo vertrouwd aan. Na een eerste ontdekking besef je dat deze planeet een betere versie is van onze organisatie: al het beste en al wat werkt is er aanwezig en nog veel meer.

Op deze planeet met een 'hogere beschaving' is onze eigen organisatie zo ontwikkeld dat we er nog beter in slagen om onze unieke troeven en talenten te ontdekken, te waarderen en in te zetten. Dat maakt van ons een nog sterkere organisatie.

Vertel me eens, wat gebeurt er daar op die verre planeet?

- Welke wensen zijn er ginds uitgekomen?
- Hoe ziet het er daar dan uit?
- Wat doen we daar dan?
- Hoe ontdekken we daar dan onze troeven onder allerlei vormen (sterktes, talenten, kwaliteiten)?
- Hoe slagen we er daar in om ze nog meer in te zetten als troeven voor [naam organisatie]?
- Vertel – teken – beeld uit – maak er een collage van





WE HEBBEN EEN OPEN ONTHAALBELEID

Aan onze inkomdeur staat welkom! Welkom bekende man, vrouw, mens... maar ook welkom vreemdeling. Met welke kleur, gender, achtergrond, cultuur, 'what ever', ... je ook toekomt. We staan open om je te leren kennen en we nodigen je uit te ontdekken wie wij zijn. We doen wat nodig is om je te helpen een plek te vinden in onze organisatie. We doen dit met respect voor elkaar en met de overtuiging dat we het beste voor hebben met elkaar. Ook al zijn we heel verschillend, dat is wat ons bindt!

Ontdekken

Ga eerst eens per twee aan de babbel. Vertel om de beurt een persoonlijk maar positief verhaal over een moment of een periode dat je iemand nieuw leerde kennen in [naam organisatie]. Een nieuwe medewerker, collega',... die werd onthaald in jouw organisatie. Misschien zelfs iemand die helemaal anders was, omwille van taal, uitzicht, afkomst, handelingen.

Neem 2 keer 10 minuten de tijd. De volgende vraagjes kunnen helpen om je verhaal te vertellen:

- Vertel jouw verhaal in geuren en kleuren. Vertel het alsof ik er zelf bij was...
- Waar en wanneer was dit en wat gebeurde er toen precies?
- Wie was er allemaal bij?
- Wat was fijn aan dat moment of die periode?
- Wat was verrassend in de ontmoeting?
- Wat of wie heeft het mogelijk gemaakt om deze positieve ervaring te hebben?

DEEL 4: TOEKOMSTMAKERIJ

- Welke positieve effecten had dit op jou en op anderen? Hoe maakte dit een 'verschil' voor jou en die andere?
- Wat waardeer je het meeste aan dit verhaal over open onthaal?
 - iets van jezelf? Van iemand anders? Van je [naam organisatie]?

Verbeelden

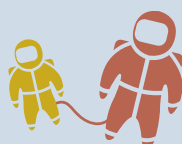
Ik neem je mee op een verre reis naar de toekomst. We komen aan op een onbekende planeet, Planeet Toekomst. Op een of andere manier voelt het allemaal zo vertrouwd aan. Na een eerste ontdekking besef je dat deze planeet een betere versie is van onze organisatie: al het beste en al wat werkt is er aanwezig en nog veel meer.

Op deze planeet is onze eigen organisatie zo ontwikkeld dat we er nog beter in slagen om mensen op een open manier te ontvangen in onze organisatie. Dat maakt van ons een nog sterkere organisatie.

Vertel me eens, wat gebeurt er daar op die verre planeet?

- Welke wensen zijn er ginds uitgekomen?
- Hoe ziet het er daar dan uit?
- Hoe doen we het daar dan precies?
- Hoe slagen we er daar in om een nog warmer, beter onthaal te organiseren voor iedereen, bekend of vreemd?

Vertel – teken – beeld uit – maak er een collage van





WE HEBBEN VERANDERVERMOGEN EN VERNIEUWKRACHT

Hoe spannend toch! Nieuwe dingen mogen uitproberen, de gewoonte doorbreken en het gewoon eens anders doen!

We zijn een organisatie die open staat voor frisse, nieuwe ideeën. Soms zijn die raar of een beetje gek, komen ze uit een vreemde hoek en zelfs bijna 'out of this world'. We zullen ze niet onmiddellijk verwerpen maar ze eerst onderzoeken. Door te luisteren geven we kansen aan ideeën en geven we ons verandervermogen een krachtige 'boost'!

Laat ons onderzoeken en waarderen waar en wanneer we bij [vermeldt de naam van de organisatie] verandervermogen en vernieuwkracht hebben ervaren bij onszelf en bij anderen.

We doen dit door eerst onze verhalen te delen over onze beste ervaringen. Daarna gaan we onderzoeken wat er aan de basis ligt van deze sterke verhalen. Wat zijn de sleutelementen of succesfactoren maken dat we succesvol kunnen veranderen en vernieuwen?

Eens we dit weten kunnen we een blik werpen in de toekomst en ons verbeelden dat we er nóg meer mee kunnen doen voor iedereen in onze organisatie!

Ontdekken

Kan je me een persoonlijk verhaal vertellen over een idee of iets anders dat leidde tot iets nieuws of iets anders: misschien wel een nieuwe gewoonte, een nieuw inzicht, een nieuwe kans...

Misschien was het wel een wat 'raar' idee. Of een rare gewoonte. Misschien iets dat vreemd leek of uit een vreemde hoek kwam. Iets dat je zelf niet gewoon was maar wel een nieuwe kans bood...

Ga eerst eens per twee aan de babbel. Vertel om de beurt een persoonlijk verhaal over een positief moment dat iets nieuw bracht of iets veranderde? Bij jezelf of iemand anders in of rond [naam organisatie] en zo een fijn verschil maakte voor jezelf en of anderen.

DEEL 4: TOEKOMSTMAKERIJ

Neem 2 keer 10 minuten de tijd. De volgende vraagjes kunnen helpen om je verhaal te vertellen:

- Vertel jouw verhaal in geuren en kleuren. Vertel het alsof ik er zelf bij was...
- Waar en wanneer was dit en wat gebeurde er toen precies?
- Wie was er allemaal bij?
- Wat was het nieuwe of het ongewone dat je ontdekte?
- Wat was er anders?
- Wie of wat heeft het mogelijk gemaakt om dit te ontdekken?
- Welke positieve effecten had dit op jou en op anderen? Hoe maakte dit een 'verschil'?
- Wat waardeer je het meeste aan dit verhaal over veranderen en vernieuwen? Wat is precies de kracht?
 - iets van jezelf? Van iemand anders? Van je [naam organisatie]?

Verbeelden

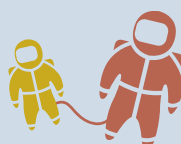
Ik neem je mee op een verre reis naar de toekomst. We komen aan op een onbekende planeet, Planeet Toekomst. Op een of andere manier voelt het allemaal zo vertrouwd aan. Na een eerste ontdekking besef je dat deze planeet een betere versie is van onze organisatie: al het beste en al wat werkt is er aanwezig en nog veel meer.

Op deze planeet is onze eigen organisatie zo ontwikkeld dat we er nog meer verandervermogen en vernieuwkracht hebben. Dat maakt van ons een nog sterkere organisatie.

Vertel me eens, wat gebeurt er daar op die verre planeet?

- Welke wensen zijn er ginds uitgekomen?
- Hoe ziet het er daar dan uit?
- Wat doen we daar dan?
- Hoe ontdekken we daar dan onze troeven onder allerlei vormen (sterktes, talenten, kwaliteiten)?
- Hoe slagen we er daar in om ze nog meer in te zetten als troeven voor [naam organisatie]?

Vertel – teken – beeld uit – maak er een collage van





WE HEBBEN STERKE WAARDEN EN EEN POSITIEF MENSBEELD

Onze organisatie gelooft in belangrijke waarden zoals openheid, gelijke kansen, positief mensbeeld, rechtvaardigheid. Deze belangrijke waarden zijn vooral zichtbaar wanneer we met elkaar omgaan, wanneer we keuzes maken die een invloed hebben op de kwaliteit van ons werk en ons welzijn. We geloven in elkaars beste bedoelingen en we discrimineren niet.

We hebben deze waarden een plekje gegeven in onze missie, visie en onze besluitvorming. Ze zijn herkenbaar en voelbaar op elk niveau, van de vloer tot de top.

Laat ons onderzoeken en waarderen waar en wanneer we bij [vermeldt de naam van de organisatie] waardevol hebben gehandeld vanuit een positieve kijk op mensen.

We doen dit door eerst onze verhalen te delen over onze beste ervaringen. Daarna gaan we onderzoeken wat er aan de basis ligt van deze sterke verhalen. Wat zijn met andere woorden de sleutelementen of succesfactoren verbonden met sterke waarden en positief mensbeeld?

Eens we dit weten kunnen we een blik werpen in de toekomst en ons verbeelden dat we er nóg meer mee kunnen doen voor iedereen in onze organisatie!

Ontdekken

Kan je me een verhaal vertellen over een waardevol moment of een periode binnen je organisatie? Een moment dat een goed voorbeeld is van de manier waarop onze organisatie met mensen op een waardevolle manier omgaat of op een menswaardige manier beslissingen neemt?

Iets dat echt gebeurd is en aangeeft dat we in onze organisatie in een open en positieve sfeer met elkaar bezig zijn, met respect, vanuit gelijkwaardigheid, geloof in elkaars beste bedoelingen.

Ga eerst eens per twee aan de babbel. Vertel om de beurt een persoonlijk verhaal over een positief moment dat iets nieuw bracht of iets veranderde? Bij jezelf of iemand anders in of rond [naam organisatie] en zo een fijn verschil maakte voor jezelf en of anderen.

DEEL 4: TOEKOMSTMAKERIJ

Neem 2 keer 10 minuten de tijd. Vertel jouw verhaal in geuren en kleuren.
Vertel het alsof ik er zelf bij was...

De volgende vraagjes kunnen helpen om je verhaal te vertellen:

- Waar en wanneer was dit en wat gebeurde er toen precies?
- Wie was er allemaal bij?
- Wat was waardevol?
- Wat was een fijn en menswaardig?
- Welke positieve effecten had dit op jou en op anderen? Hoe maakte dit een 'verschil'?
- Wat waardeer je het meeste aan dit verhaal over sterke, warme waarden en positief omgaan met elkaar? Wat is precies de kracht?
 - iets van jezelf? Van iemand anders? Van je [naam organisatie]?

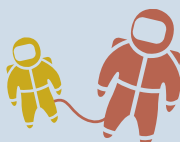
Verbeelden

Ik neem je mee op een verre reis naar de toekomst. We komen aan op een onbekende planeet, Planeet Toekomst. Op een of andere manier voelt het allemaal zo vertrouwd aan. Na een eerste ontdekking besef je dat deze planeet een betere versie is van onze organisatie: al het beste en al wat werkt is er aanwezig en nog veel meer. Op deze planeet is onze eigen organisatie zo ontwikkeld dat we onze waarden nog sterke beleven en onze positieve kijk op mensen nog scherper aanwezig is ons handelen. Dat maakt van ons een nog sterkere organisatie.

Vertel me eens, wat gebeurt er daar op die verre planeet?

- Welke wensen zijn er ginds uitgekomen?
- Hoe ziet het er daar dan uit?
- Wat doen we daar dan?
- Hoe zien onze waarden er dan uit en welke nieuwe manieren hebben we gevonden om er nog sterker mee om te gaan?
- Hoe slagen we er daar in om nog meer geloof te hebben in het positieve van mensen?

Vertel – teken – beeld uit – maak er een collage van





POSITIEF EN WAARDEREND LEIDERSCHAP

Positieve leiders zijn betrokken op wat goed gaat bij medewerkers, in het team en in de hele organisatie. Positief leiderschap betekent bouwen aan goede relaties, willen weten wat medewerkers bezighoudt, je best doen om medewerkers te helpen, oprecht luisteren en iedereen serieus nemen.

De positieve leider houdt rekening met verschillen tussen mensen en is gefocust op het waarderen van positieve bijdragen aan de samenwerking. Zo draagt deze bij aan het creëren van een positieve werkcultuur waar mensen energie van krijgen.

Laat ons onderzoeken en waarderen waar en wanneer we bij [vermeldt de naam van de organisatie] positief en waarderend leiderschap hebben getoond of ervaren.

We doen dit door eerst onze verhalen te delen over onze beste ervaringen. Daarna gaan we onderzoeken wat er aan de basis ligt van deze sterke verhalen. Wat zijn met andere woorden de sleutelementen of succesfactoren?

Eens we dit weten kunnen we een blik werpen in de toekomst en ons verbeelden dat we er nóg meer mee kunnen doen voor iedereen in onze organisatie!

Ontdekken

Kan je me een verhaal vertellen over moment of periode dat je positief en waarderend leiderschap hebt ervaren binnen je organisatie? Of zelf hebt ingezet? Een moment dat een goed voorbeeld is van de manier waarop we in onze organisatie zorgzaam, waarderend en positief omgaan met de relatie tussen medewerkers en leidinggevendenden?

Ga eerst eens per twee aan de babbel. Vertel om de beurt een persoonlijk verhaal over een positief moment rond leiderschap. Bij jezelf of iemand anders in of rond [naam organisatie].

Iets dat een positief effect had, een fijn verschil maakte voor jezelf en of anderen.

Neem 2 keer 10 minuten de tijd.

De volgende vraagjes kunnen helpen om je verhaal te vertellen:

- Vertel jouw verhaal in geuren en kleuren. Vertel het alsof ik er zelf bij was...
- Waar en wanneer was dit en wat gebeurde er toen precies?
- Wie was er allemaal bij?
- Wat werd er precies gewaardeerd?
- Wat was eer zo positief aan?
- Welke positieve effecten had dit op jou en op anderen? Waar wil je meer van?
- Wat waardeer je het meeste aan dit verhaal over positief en waarderend leiderschap? Welke kracht gaat er precies van uit?
 - iets van jezelf? Van iemand anders? Van je [naam organisatie]?

8.

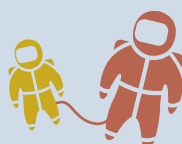
Verbeelden

Ik neem je mee op een verre reis naar de toekomst. We komen aan op een onbekende planeet, Planeet Toekomst. Op een of andere manier voelt het allemaal zo vertrouwd aan. Na een eerste ontdekking besef je dat deze planeet een betere versie is van onze organisatie: al het beste en al wat werkt is er aanwezig en nog veel meer. Op deze planeet is onze eigen organisatie zo ontwikkeld dat we onze leiderschap nog positiever en waarderender inzetten met positieve effecten voor medewerkers en leidinggevenden. Dat maakt van ons een nog sterkere organisatie.

Vertel me eens, wat gebeurt er daar op die verre planeet?

- Welke wensen zijn er ginds uitgekomen?
- Hoe ziet het er daar dan uit?
- Wat doen we daar dan? Wat doen leidinggevenden? Wat doen medewerkers?
- Hoe zien ons leiderschap er dan uit en welke nieuwe manieren hebben we gevonden om er nog sterker mee om te gaan?

Vertel – teken – beeld uit – maak er een collage van





GROEIKRACHT - IEDEREEN MAG EN KAN GROEIEN

Groeien zit in ieders genen. En groeien = leren. De ene groeit al wat sneller en dan de andere en schiet al wat verder op in het leren van iets nieuws, het onder de knie krijgen van een nieuwe vaardigheid of het aanscherpen van een kwaliteit of talent. Leren gaat met vallen en opstaan, fouten maken en genieten van successen. En de wens is dat dit voor iedereen bij [naam organisatie] kan en mag. En zo maken we het verschil!

Laat ons onderzoeken en waarderen waar en wanneer we bij [vermeld de naam van de organisatie] deze 'groeikracht' aan den lijven hebben ervaren.

We doen dit door eerst onze verhalen te delen over onze beste ervaringen met groeien en leren. Daarna gaan we onderzoeken wat er aan de basis ligt van deze sterke verhalen. Wat zijn de sleutelementen of succesfactoren achter onze groeikracht en wat waarderen we het meest?

Eens we dit weten kunnen we een blik werpen in de toekomst en ons verbeelden dat we er nóg meer mee kunnen doen voor iedereen in onze organisatie.

Ontdekken

Ga eerst eens per twee aan de babbel. Vertel om de beurt een persoonlijk verhaal over een moment dat jezelf groeikracht hebt ervaren bij [naam organisatie] en zo verschil maakte voor jezelf en of anderen.

Neem 2 keer 10 minuten de tijd. De volgende vraagjes kunnen helpen om je verhaal te vertellen:

- Vertel jouw moment van 'groeikracht' (het kan ook een periode zijn) in geuren en kleuren. Vertel het alsof ik er zelf bij was...
- Waar en wanneer was dit en wat gebeurde er toen precies?
- Wat was het dat je leerde? Waarin groeide je?
- Wie was er allemaal bij?
- Wie of wat heeft het mogelijk gemaakt voor jou?
- Welke positieve effecten had dit op jou en op anderen? Hoe maakte je een 'verschil'?
- Wat waardeer je het meeste aan dit moment van groeikracht?
 - iets van jezelf? Van iemand anders? Van je [naam organisatie]?

Verbeelden

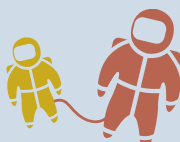
Ik neem je mee op een verre reis naar de toekomst. We komen aan op een onbekende planeet, Planeet Toekomst. Op een of andere manier voelt het allemaal zo vertrouwd aan. Na een eerste ontdekking besef je dat deze planeet een betere versie is van onze organisatie: al het beste en al wat werkt is er aanwezig en nog veel meer.

Op deze planeet is onze eigen organisatie zo ontwikkeld dat we er nog beter inslagen om iedereen kansen te geven om te groeien in onze organisatie. Dat maakt van ons een nog sterkere organisatie.

Vertel me eens, wat gebeurt er daar op die verre planeet?

- Welke wensen zijn er ginds uitgekomen?
- Hoe ziet het er daar dan uit?
- Wat doen we daar dan?
- Hoe zetten we daar onze groeikracht in?
- Hoe maken we leren voor iedereen mogelijk?

Vertel – teken – beeld uit – maak er een collage van





COLLEGA'S....VERSCHILLEND, TOCH GELIJK

Wij zijn collega's van elkaar, verbonden met elkaar. Op een open, niet oordelende manier leren we elkaar bij elke stap in onze samenwerking beetje bij beetje beter kennen. Zo begrijpen we beter onze verschillen in gedachten, gewoontes, ... waar ze vandaan komen en welke betekenis ze hebben. Door nieuwsgierig betrokken te zijn op elkaar merken we stap voor stap dat we verschillend mogen zijn in ons team maar ook dat we al bij al eigenlijk niet zo erg verschillen van elkaar maar erg op elkaar lijken.

Laat ons onderzoeken en waarderen waar en wanneer we bij [vermeld de naam van de organisatie] deze 'groeikracht' aan den lijven hebben ervaren.

We doen dit door eerst onze verhalen te delen over onze beste ervaringen met verschillen en gelijk zijn als collega's. Daarna gaan we onderzoeken wat er aan de basis ligt van deze sterke verhalen. Wat zijn de sleutelementen of succesfactoren hierachter, wat waarderen we het meest?

Eens we dit weten kunnen we een blik werpen in de toekomst en ons verbeelden dat we er nóg meer mee kunnen doen voor iedereen in onze organisatie!

Ontdekken

Ga eerst eens per twee aan de babbel. Vertel om de beurt een persoonlijk verhaal over een moment dat je verschillend of gelijk zijn als collega's op een positieve manier hebt ervaren bij [naam organisatie]. Kan je me een persoonlijk verhaal vertellen van een moment dat iemand uit je team inspanning deed om te begrijpen wie je bent en hoe je in elkaar zit? Door te luisteren, door jou vragen te stellen, om dingen te begrijpen van hoe je bent, wat je belangrijk vindt, waarom je de dingen zo doet, welke gewoontes je hebt, ...

DEEL 4: TOEKOMSTMAKERIJ

Iemand die het ok vindt dat je misschien anders of verschillend bent. En dat je dan ook beseft dat we op vele vlakken gewoon heel gelijk zijn.

Vertel eens, in geuren en kleuren. Alsof ik erbij was...

- Waar was dit en wat gebeurde er toen precies?
- Wie was er allemaal bij?
- Over wat ging het toen? Wat was het dat de andere probeerde te begrijpen?
- Ging het over iets wat je belangrijk vindt, een bepaalde gedachte, een bepaalde gewoonte, iets wat typisch is voor jou....?
- Welke positieve effecten had het op jou dat iemand anders moeite deed om jou te begrijpen?

Verbeelden

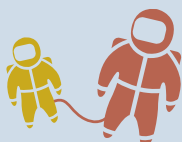
Ik neem je mee op een verre reis naar de toekomst. We komen aan op een onbekende planeet, Planeet Toekomst. Op een of andere manier voelt het allemaal zo vertrouwd aan. Na een eerste ontdekking besef je dat deze planeet een betere versie is van onze organisatie: al het beste en al wat werkt is er aanwezig en nog veel meer.

Op deze planeet is onze eigen organisatie zo ontwikkeld dat we er nog beter inslagen om verschillen in het team, tussen collega's te waarderen maar ook om te streven naar gelijkheid daar waar het een kracht vormt. Dat maakt van ons een nog sterkere organisatie.

Vertel me eens, wat gebeurt er daar op die verre planeet?

- Welke wensen zijn er ginds uitgekomen?
- Hoe ziet het er daar dan uit?
- Wat doen we daar dan?
- Hoe zetten we daar verschillen en gelijkheden in ons team op de meest krachtige manier in?
- Hoe zorgen we ervoor dat iedereen er bij hoort?

Vertel – teken – beeld uit – maak er een collage van





EEN POSITIEVE RELATIE MET PARTNERS, LEVERANCIERS EN KLANTEN

Onze relatie met onze partners, leveranciers, klanten beantwoordt aan dezelfde sterke waarden en dezelfde openheid. In één woord 'positief'. We streven een open en respectvolle relatie na met onze klanten, onze leveranciers, onze partners. Ons vermogen om verschillen tussen mensen in onze eigen organisatie te zien als sterktes, dragen we ook uit wanneer we in contact komen met klanten en wanneer we zaken doen met leveranciers en partners.

Laat ons onderzoeken en waarderen waar en wanneer we deze positieve relatie ervaren.

We doen dit door eerst onze verhalen te delen over onze beste ervaringen met klanten, leveranciers en klanten. Daarna gaan we onderzoeken wat er aan de basis ligt van deze sterke verhalen. Wat zijn de sleutelementen of succesfactoren hierachter, wat waarderen we het meest?

Eens we dit weten kunnen we een blik werpen in de toekomst en ons verbeelden dat we er nóg meer mee kunnen doen voor iedereen in onze organisatie!

Ontdekken

Ga eerst eens per twee aan de babbel. Vertel om de beurt een persoonlijk verhaal of over een moment dat je met een klant, een leverancier of een partnerorganisatie op dezelfde lijn zat met betrekking tot respectvol omgaan met elkaar, dezelfde positieve waarden nastreven, rekening houden met verschillen tussen mensen... iets dat je zou kunnen omschrijven als een positieve relatie.

DEEL 4: TOEKOMSTMAKERIJ

Vertel eens, in geuren en kleuren. Alsof ik erbij was...

- Waar was dit en wat gebeurde er toen precies?
- Wie was er allemaal bij?
- Over wat ging het toen? Hoe merkte je dat je op dezelfde lijn zat?
- Welke positieve effecten had het op jou, klant, je leverancier, je partner?

Verbeelden

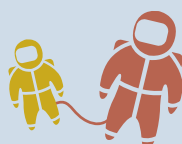
Ik neem je mee op een verre reis naar de toekomst. We komen aan op een onbekende planeet, Planeet Toekomst. Op een of andere manier voelt het allemaal zo vertrouwd aan. Na een eerste ontdekking besef je dat deze planeet een betere versie is van onze organisatie: al het beste en al wat werkt is er aanwezig en nog veel meer.

Op deze planeet is onze eigen organisatie zo ontwikkeld dat we onze relaties met klanten, leveranciers en partners nog beter op elkaar afstemmen en dezelfde waarden uitdragen en respect voor mensen hebben.

Vertel me eens, wat gebeurt er daar op die verre planeet?

- Welke wensen zijn er ginds uitgekomen?
- Hoe ziet het er daar dan uit?
- Wat doen we daar dan om een nog positievere relaties te hebben?
- Hoe zorgen we ervoor dat iedereen er bij hoort, dat we respect hebben voor alle mensen, die we het-zij klant, partner of leverancier noemen?

Vertel – teken – beeld uit – maak er een collage van





WARM HART VOOR DE SAMENLEVING

Wij leven niet op een eiland of op een verre planeet. We maken allemaal deel uit van deze planeet of het nu kortbij is in deze Vlaamse wijk, stad of gemeente of wat verder af in Europa als deel van de wereld.

Onze organisatie staat open voor belangrijke babbels over belangrijke dingen die gebeuren in de wereld. Zo zijn we niet blind voor mensen die moeten vluchten voor geweld in hun land, die hun geluk elders zoeken en die hopen op een nieuw thuis voor zichzelf en hun familie.

We staan open voor verschillende meningen hierover. We nemen de tijd om te luisteren en oplossingen te zoeken. Ook al kennen we vaak niet het juiste antwoord, we doen het met een hart voor een warme samenleving.

Laat ons onderzoeken en waarderen waar en wanneer we bij [vermeld de naam van de organisatie] deze babbels hebben of aandacht hebben voor wat er gebeurt in onze samenleving en in onze wereld, kortbij en veraf.

We doen dit door eerst onze verhalen te delen over onze beste ervaringen hiermee. Daarna gaan we onderzoeken wat er aan de basis ligt van deze sterke verhalen. Wat zijn de sleutelementen of succesfactoren achter onze groeikracht en wat waarderen we het meest?

Eens we dit weten kunnen we een blik werpen in de toekomst en ons verbeelden dat we er nóg meer mee kunnen doen voor iedereen in onze organisatie!

Ontdekken

Ga eerst eens per twee aan de babbel. Vertel om de beurt een persoonlijk verhaal over een moment dat je een waardevolle babbel had over de dingen die gebeuren in onze samenleving. Een gesprek met een warme insteek, open en gericht op oplossingen. Over belangrijke thema's kortbij of verder af.

Neem 2 keer 10 minuten de tijd. De volgende vraagjes kunnen helpen om je verhaal te vertellen:

Vertel wanneer je zo'n babbel had. Weet je nog waarover het toen ging?

- Waar en wanneer was dit? Wat was toen de aanleiding?
- Wie was er allemaal bij?
- Wat maakte dit een belangrijke babbel? Wat maakte dit gesprek warm en open?
- Wat heb je eruit geleerd?
- Welke positieve effecten had dit op jou en op anderen? Hoe maakte dit gesprek een 'verschil'?
- Wat waardeer je het meeste aan deze babbel?
 - iets van jezelf? Van iemand anders? Van je [naam organisatie]?

Verbeelden

Ik neem je mee op een verre reis naar de toekomst. We komen aan op een onbekende planeet, Planeet Toekomst. Op een of andere manier voelt het allemaal zo vertrouwd aan. Na een eerste ontdekking besef je dat deze planeet een betere versie is van onze organisatie: al het beste en al wat werkt is er aanwezig en nog veel meer.

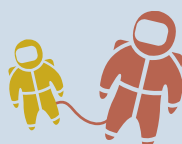
Ook op deze verre planeet heeft de samenleving belangrijke thema's op te lossen. Ook daar heeft men ervaring met wezens die van elders komen, moeten vluchten zijn van hun vertrouwde plek in de 'galaxy'.

Maar op deze planeet is onze eigen organisatie verder en beter ontwikkeld. Op zo'n manier dat er nog meer aandacht is voor belangrijke thema's in de samenleving en er betere oplossingen gevonden worden om iedereen kansen te geven in onze organisatie. Dat maakt van ons een nog sterkere organisatie.

Vertel me eens, wat gebeurt er daar op die verre planeet?

- Welke wensen zijn er ginds uitgekomen?
- Hoe ziet het er daar dan uit?
- Wat doen we daar dan?
- Hoe klopt ons hart voor de samenleving nog warmer?
- Welke nieuwe mogelijkheden hebben we daar gevonden?

Vertel – teken – beeld uit – maak er een collage van



DEEL 5: ACHTERGRONDEN EN BOUWSTENEN VAN TOEKOMSTMAKER

In dit deel bespreken we de basiselementen waarop ToekomstMaker gebouwd is. We kaderen achter-eenvolgend Appreciative Inquiry (Waarderend Onderzoeken), de Vuurwerkt-methodiek, het terrein van de Positieve Psychologie en onze spel-benadering. We eindigen met onze visie op superdiversiteit en reiken een kader aan rond het communiceren met anderstaligen.

5.1 APPRECIATIVE INQUIRY - WAARDEREND ONDERZOEKEN

Appreciative Inquiry (AI) (Cooperrider en Whitney, 2005) staat voor ‘waarderend onderzoeken’. Het is een veranderfilosofie die vertrekt vanuit de idee dat een systeem zich positief ontwikkelt wanneer mensen gezamenlijk onderzoeken wat er werkt binnen het systeem en wat ze graag willen bereiken voor de toekomst. Ze kunnen dan manieren zoeken om te focussen op sterktes en bestaande successen uitbouwen om zo de gewenste toekomst te realiseren. In tegenstelling tot de probleemgerichte benadering zoekt AI naar sterktes, betekenisvolle verhalen en ervaringen rond een thema dat leeft in een team, een organisatie, vereniging ... Dit zijn momenten dat mensen het gevoel hadden met het beste van zichzelf een bijdrage te kunnen leveren. Het zijn uitdrukkingen in vele vormen van datgene dat ‘leven brengt’ en als het ware bezielt. Deze waarderende focus op ‘dat wat werkt’ en ‘leven brengt’ verdiept de connectie tussen mensen en levert positieve energie en verbeeldingskracht op om samen toekomst te maken.

Bij AI als veranderperspectief staan twee elementen centraal. Eerst en vooral richt AI zich op datgene wat werkt en energie geeft. Door een positieve basis te identificeren en deze te versterken, ontwikkel je de toekomst die je zou willen zien. Dit is het waarderende (**appreciative**) aspect. Waarderen betekent nogtans niet enkel ‘positief’. Werken met ‘wat er is’ betekent dat ook negatieve aspecten een plaats krijgen. Maar de focus ligt op ‘wat je wil’ en niet op ‘wat je niet wil’. Zo wordt bij een slipcursus bijvoorbeeld ook aangeleerd dat je, om ergens niet tegen te botsen, niet moet kijken naar het punt dat je wil vermijden, maar net naar het punt waar je heen wil. Bij AI wordt gekeken naar situaties waar de gewenste situatie in het klein al aanwezig is. Vanuit die kiemen wordt de toekomst verder uitgebouwd (Tjepkema & Verheijen 2012; Cooperrider & Whitney 2005; Kabalt & Tjepkema 2012).

Het tweede aspect is dat van onderzoek (**inquiry**). AI wil verandering in een groep of organisatie creëren via dialoog en onderzoek, namelijk door het stellen van vragen en het tonen van oprechte nieuwsgierigheid naar de ander. Deze dialoog en het delen van ervaringen versterkt bovendien onderlinge relaties en vertrouwen. AI is dus een gezamenlijk proces van onderzoeken, leren en ontwikkelen. Het is een co-creërende aanpak waarbij de kennis in de groep gebruikt wordt om verandering en vernieuwing vorm te geven. AI heeft dus een participatief en geen hiërarchisch karakter. Ieders verhaal is waardevol. Tot slot is het een generatief proces dat via improvisatie en experiment verloopt. Niet planmatig, maar ontwikkelgericht. Na iedere stap volgt reflectie en onderzoek waarna de volgende stap wordt vormgegeven. Onderzoek en actie wisselen elkaar af. Deze combinatie van het waarderende en onderzoekende aspect maakt AI zo waardevol (Tjepkema & Verheijen 2012; Kabalt & Verheijen 2012).

Vijf principes vormen de grondslagen van Appreciative Inquiry als theorie van verandering: het sociaal-constructionistische principe, het poëtische principe, het gelijktijdigheidsprincipes, het verwachtingsprincipe en het positieve principe. Dit laatste principe wordt ook wel eens het generatieve principe genoemd om aan te geven dat positiviteit nieuwe elementen doet ontstaan of 'genereert'.

AI is gebaseerd op de theorie van het **sociaal-constructionisme**. Deze theorie gaat ervan uit dat er geen objectieve werkelijkheid bestaat, maar dat mensen samen de realiteit maken. Door hun gedrag en woorden creëren mensen samen betekenis, en dus uiteindelijk ook de werkelijkheid waarin ze leven. Taal is een krachtig middel, niet alleen om gedachten uit te wisselen, maar ook om de wereld waarin we functioneren te creëren. De manier waarop we praten, bepaalt wat we doen. De kiemen van verandering zitten dus reeds vervat in de eerste vragen die we stellen bij een waarderend onderzoek. Want uit die vragen komt de betekenis voort waaruit de toekomst wordt opgebouwd (Cooperrider & Whitney 2005; Tjepkema & Verheijen 2012).

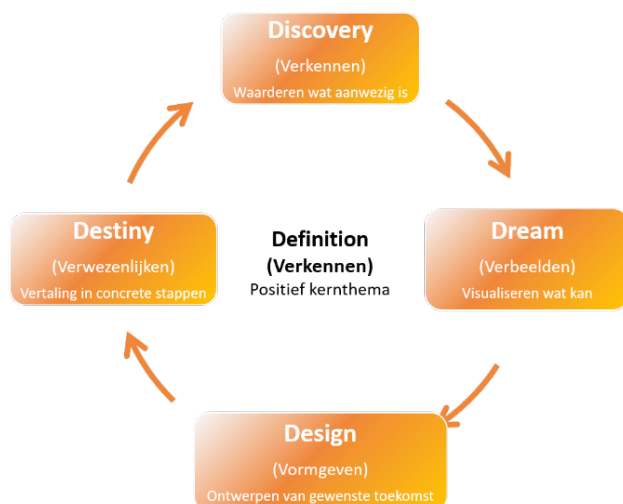
Het **poëtische principe** stelt dat menselijke systemen, zoals organisaties, kunnen beschouwd worden als een verhaal-in-wording. Dit wil zeggen dat het verhaal van een organisatie voortdurend herschreven wordt. De richting waarin een organisatie ontwikkelt ligt niet op voorhand vast en is beïnvloedbaar. Iedereen kan hieraan een nieuwe wending geven. Het verleden, heden en toekomst van de organisatie kunnen een eindeloze bron van inspiratie vormen. Net zoals een poëtisch werk voor eindeloze interpretaties vatbaar is. Daarom wordt dit principe soms ook het 'open-boek-principe' genoemd. Dit impliceert dat je vrijwel ieder onderwerp binnen organisaties kan onderzoeken. De achterliggende idee is dat menselijke systemen zoals organisaties zich ontwikkelen in de richting van het onderwerp dat bevraagd wordt. Richt men zich op 'wat werkt' en op dromen voor de toekomst, zal het systeem ook in die richting evolueren.

Het **gelijktijdigheidsprincipe** erkent dat onderzoek en verandering geen gescheiden acties zijn, maar gelijktijdig plaatsvinden. Onderzoek is interventie in een AI-proces. De kiemen van verandering zijn reeds aanwezig in de eerste vragen die gesteld worden, de thema's die mensen bespreken, de zaken die ze ontdekken en de toekomst die ze visualiseren. De vraag bepaalt wat gevonden wordt, en hoe de toekomst geconstrueerd zal worden (Cooperrider & Whitney 2005).

Het **verwachtingsprincipe** gaat uit van het idee dat het verbeelden of visualiseren van een gewenst toekomstbeeld de beste motor is voor verandering. Wanneer in organisaties krachtige en inspirerende beelden van de toekomst gemaakt worden, versterkt dit de mogelijkheid dat het systeem daar naartoe groeit en ook daadwerkelijk die toekomst realiseert. Collectieve verbeelding en het discours over de toekomst zijn een krachtige bron van verandering. Want het beeld van de toekomst leidt in sterke mate het huidige gedrag van ieder organisme en iedere organisatie (Cooperrider & Whitney 2005; Tjepkema & Verheijen 2012).

Het **positieve of generatieve principe** benadrukt de scheppende kracht van het positieve. Dit principe verbindt de vorige vier principes met de kracht van positiviteit: het opwekken van hoop, opwindend, inspiratie, vreugde, trots, ... Deze positieve elementen geven inspiratie en zetten aan tot actie. Organisaties, zijn menselijke constructies en reageren op positieve gedachten en kennis. Hoe positiever de vraagstelling die een veranderingsproces leidt, hoe duurzamer en efficiënter de verandering zal zijn (Cooperrider & Whitney 2005; Tjepkema & Verheijen 2012).





Bij een AI traject worden verschillende fasen doorlopen om een het proces van verandering op gang te brengen. De cyclus van waarderend onderzoek bestaat uit 4 fasen: discovery (verkennen), dream (verbeelden), design (vormgeven) en destiny (verwezenlijken). Deze 4 fasen worden voorafgegaan door een voorbereidende fase voor het bepalen van een positief thema: definition (verkennen).

Menselijke organisaties ontwikkelen in de richting van de thema's die we onderzoeken en aandacht geven. Wanneer we verandering op gang willen brengen, is het dan ook belangrijk deze verandering te koppelen aan de positieve kernkrachten die in de organisatie aanwezig zijn. Tijdens een AI-proces wordt de toekomst gebouwd op deze positieve kernkrachten van de organisatie. De positieve kern is dus het hart van een AI-proces. Het vormt de start en het eindpunt van een waarderend onderzoek.

De startvraag van een AI proces is: hoe kunnen we wat vandaag al werkt nog versterken?

De eerste, voorbereidende fase is die van definition (verkennen). Tijdens deze fase wordt het centrale thema of 'affirmative topic' van het onderzoek bepaald. Dit is de focus van het onderzoek. Het is dus van belang dat die positief geformuleerd wordt. In plaats van te focussen op problemen, zoeken we naar iets waarrond verbinding kan ontstaan. Er wordt gezocht naar datgene wat leven geeft aan een 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 succesvollere organisatie.

Een goede affirmative topic is bevestigend geformuleerd, drukt verlangen uit, werkt verbindend, wekt 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 (Cooperrider & Whitney 2005).

Zo herinneren we een psychiatrisch zorgcentrum dat de noodzaak voelde om de samenwerking in het team te bevorderen. Na een aantal verkennende gesprekken met de teamleden kwam de wens naar boven om terug samen plezier te maken met elkaar. Dat was verdwenen en zorgde voor een vervlakking van de relaties. Zo ontstond al gaande weg het kernthema 'we zijn zot van elkaar.' In het waarderend onderzoek dat volgde herontdekte het team vroegere successen en creëerden ze nieuwe mogelijkheden om een fijn team te zijn.

De keuze van het centrale thema is het startschot voor het AI proces door de toepassing van de **4D-cyclus**. De 4D-cyclus is een manier om toegang te krijgen tot de positieve kern binnen een organisatie, en deze te activeren. De positieve kern loopt doorheen de verschillende fasen van een waarderend onderzoek.

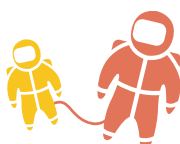
Tijdens **Discovery of Verkennen** wordt gezocht naar de positieve kern binnen een organisatie. De processen die goed werken worden blootgelegd en de beste ervaringen rond het centrale thema worden gedeeld. In deze fase wordt gewaardeerd wat goed loopt. Dit gebeurt via het vertellen van verhalen, het 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.

Tijdens **Dream of Verbeelden** staat men stil bij successen en wat men waardeert. Dit 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 toekomstdroom versterkt de positieve kern en overstijgt de huidige situatie door een betere toekomst te visualiseren. De 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 de fase **Design of Vormgeven** wordt een concreet toekomstbeeld ontworpen, gebaseerd op de gemeenschappelijk gecreëerde droom. Deze droom, het grootste potentieel van de organisatie, wordt weerspiegeld in de structuur van de organisatie. De sociale architectuur van de organisatie wordt bepaald, zodat de droom belichaamt wordt in alle activiteiten. Het plannen en ontwerpen van wat men wil bereiken staat centraal in deze fase. Er worden ambities geformuleerd en er wordt vastgelegd waar men binnen een bepaalde tijd wil staan.

Tijdens de laatste fase **Destiny of Verwezenlijken** worden concrete acties en projecten opgezet 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 Destiny-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: Discovery. 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.

In ToekomstMaker 'op de werkvloer' combineren we het Waarderend Onderzoek met spel-interventies en Active Reviewing. Het positieve kernthema 'Kracht van verschillend en gelijk zijn' wordt met de verschillende stakeholders van de organisatie waarderend onderzocht en aangezwengeld door 'aanstook-activiteiten. Dit zijn de ervaringsgerichte interventies met kenmerken van spel. Het gehele proces vormt een waarderende benadering van het thema diversiteit.



Samenvattend kunnen we besluiten dat AI een proces, een methodologie, maar ook een filosofie voor verandering is. Het is een proces om mensen te betrekken in het voortbrengen van positieve verandering. Het is een onderzoeksmethode om te bepalen welke belangrijke drijfveren en fundamenten reeds aanwezig zijn en dus maximaal resultaat kunnen opleveren. Via dialoog, waarderende interviews, face-to-face gesprekken en generatieve conversaties wordt het beste uit het verleden naar boven gehaald. En het is een filosofie om te leren over wat werkt en wat energie geeft. AI heeft een belangrijk generatief effect. Dit wil zeggen dat positieve beelden nieuwe energie en ideeën genereren. AI zet mensen in beweging en zet aan tot actie. Daarnaast heeft AI ook een heliotropisch effect. Het gaat uit van het idee dat menselijk gedrag zich oriënteert in de richting van het realiseren van een ideaal, net zoals planten zich richten naar de zon.



Wie meer wil leren over Appreciative Inquiry verwijzen we graag door naar:

- Cooperrider D.L. & Whitney D. (2005). Appreciative Inquiry: A positive revolution in change. San Francisco: Berrett-Koehler Publishers.
- Tjepkema S. & Verheijen L. (2012). Appreciative Inquiry, In: Ruijters M. & Simons R.J. (Eds.) Canon van het Leren. Deventer: Kluwer.
- <http://appreciativeinquiry.case.edu/>
- <http://hrwijs.be/thema/veranderen-vanuit-sterktes-het-waarderend-onderzoek>

5.2. VUURWERKT-METHODIEK

ToekomstM@ker is gebaseerd op de waarderende coachingsmethodiek 'Vuurwerkt'.

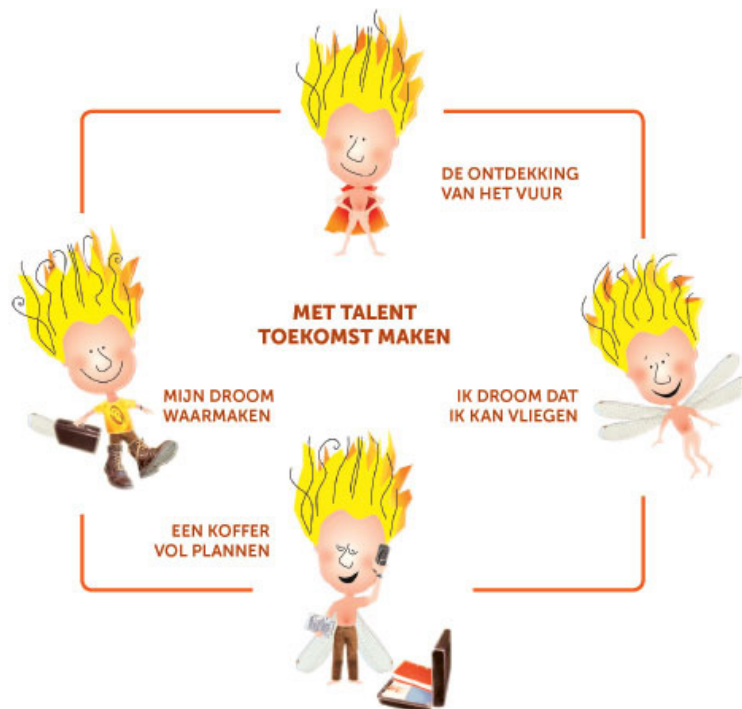
Vuurwerkt zag het levenslicht in 2007, als resultaat van het Europees project Kleur aan Competenties. Stebo vzw was initiatiefnemer van dit project. Zij kreeg hulp van de KULeuven en de Universiteit Hasselt en ondersteuning van het Ondernemersatelier, Evenwicht en Kessels&Smit. Het project kon worden gerealiseerd met steun vanuit het Europees Sociaal Fonds en de Vlaamse Overheid.

Sinds de lancering van Vuurwerkt kende de methodiek veel bijval en vindt ze aansluiting bij nieuwe contexten: in loopbaanbegeleiding, onderwijs, inburgering, buurtopbouwwerk, coaching van werknemers enzovoort. Mensen uit de praktijk getuigen met veel enthousiasme dat Vuurwerkt écht werkt: het brengt mensen in contact met hun sterktes, dromen en vrije wil.

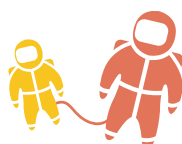
In essentie is Vuurwerkt een toepassing van de methodiek van het Waarderend Onderzoek in de context van individuele coaching. Ook waarderend coachen volgt een methodisch stappenplan gefocust rond een centraal, positief geformuleerd kernthema. In Vuurwerkt is dit 'Talent en bezieling' en de positieve, generatieve vraag die erbij hoort is hoe iemand toekomst kan maken met inzet van al zijn sterktes, talenten en bezieling.

Vuurwerkt is uitgewerkt in vier fases die aansluiten bij het klassieke stappenplan van het waarderend onderzoek:

- De ontdekking van het vuur
- Ik droom dat ik kan vliegen
- Een koffer vol plannen
- Mijn droom waarmaken



Aan deze fases gaat een voorbereidende fase vooraf, 'de vuurplaats aanleggen'. Binnen deze fase nemen de coach en de coachee de tijd en ruimte om de begeleiding voor te bereiden en de geschikte voorwaarden te creëren.



In Vuurwerkt doorloopt de coach met de coachee zodoende vier stappen:

Stap 1 - De ontdekking van het vuur

Ontdekken is het verborgene weer zichtbaar maken. Het is zoeken naar de vonk binnenin en die aanwakkeren tot het vuur van bezieling ontvlamt.

Een goed gekozen basisvraag moedigt aan om goede herinneringen op te halen. We zoeken naar verhalen waar de persoon zelf een actieve rol in speelde. Vertellen over een mooie herinnering is meestal een heel aangename ervaring. Het oorspronkelijke enthousiasme laait weer op en levert nieuwe energie. Vonken van die energie bereiken ook de begeleider. Samen ontdekken ze wat die gebeurtenis van toen een bijzondere ervaring maakte en wat energie gaf. De persoon (her)ontdekt wat hij goed kan, waar hij in gelooft, wat hem vreugde brengt. Hij zoekt naar de juiste woorden ervoor en houdt die vast. Zo wordt bezieling langzamerhand ontsluitend.

Stap 2 - Ik droom dat ik kan vliegen

Dromen is voor even vrij zijn van de realiteit. Wie droomt dat hij kan vliegen, ziet de werkelijkheid vanuit een ander perspectief. Het is loskomen van de aarde en de landkaart van oneindige mogelijkheden ontdekken.

Dromen moedigt mensen aan over hun toekomstwens na te denken en in de vorm van een beeldend verhaal te brengen. De coach stelt een energieke vraag, een droom- of mirakelvraag, die vraagt naar een verhaal over een wenselijke ervaring in de toekomst. In dit verhaal vertelt de persoon hoe de gewenste situatie eruitziet, wat hij dan doet, wat anderen bijdragen, hoe de omgeving en de context eruitzien. Dat wordt een creatief en concreet toekomstbeeld, waarin mogelijkheden en kansen tot expressie komen.

Met de toekomstverhalen ontstaat een beeld van wat de verteller goed kan, wat hij graag doet, waar hij in gelooft, naar streeft, in welke omgeving hij graag is, wie belangrijk is voor hem enzovoort. De droomfase bouwt verder op de positieve ontdekkingen uit de eerste fase. Het droombeeld bestaat daardoor uit elementen die behoren tot de positieve realiteit van de verteller, maar in de toekomst vaker en sterker mogen voorkomen. We zoeken uit welke elementen tot de essentie van de droom behoren: “wat in de droom is zo belangrijk dat als het er niet zou zijn de droom niet meer de moeite waard is?”

Stap 3 - Een koffer vol plannen

De toekomst is een reisbestemming. Reisplannen worden gemaakt, koffers worden gepakt. Een koffer inpakken is lijstjes maken van wat je nodig hebt en alles bijeenprokkelen. En dan: deksel dicht, we kunnen gaan!

Het toekomstbeeld wordt meegebracht naar het nu. Met de essentiële elementen kunnen we verschillende toekomstscenario's bedenken. Het ontwerpen van een actieplan over het wat en het hoe. Tijdens deze fase gaat er veel aandacht naar het ontdekken van hefboomen bij de persoon zelf, in zijn naaste en ruimere omgeving.

Stap 4 - Mijn droom waarmaken

Waarmaken is op weg gaan. Het is vastberaden de koffer oppakken en de deur dichttrekken. Het is stappen in de wereld zetten. Je ontmoet de wereld en de wereld ontmoet jou. Stapstenen markeren de weg.

Deze fase bevat de concrete acties, opdrachten, try-outs, veranderingen of afspraken die de betrokkene opzet en uitvoert, alleen of met anderen. Leren en experimenteren staan centraal.

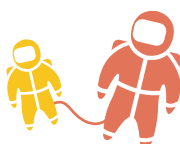
Steun van anderen is in deze fase van groot belang. De betrokkene moet kunnen terugvallen op een gesprekspartner, een coach, leidinggevende of een begeleider. Vaak zullen professionele begeleiders deze rol op zich nemen. De begeleider ondersteunt de uitvoering en helpt het toekomstbeeld helder voor ogen te houden.

Wie meer wil weten verwijzen we graag door naar:

<https://vuurwerkt.be/>

en naar het vormingsaanbod van Stebo vzw op:

<https://stebo.be/werken/waarderend-coachen/>



5.3. POSITIEVE PSYCHOLOGIE

De **positieve psychologie** werd opgericht op het einde van het vorige millennium als aanvulling op de klassieke psychologie, hoofdzakelijk gericht op de preventie en behandeling van stoornissen. De positieve psychologie heeft zich van bij de start als doel gesteld om een verandering te bewerkstelligen in het aandachtsgebied van psychologen en welzijnswerkers: van een psychologie die eenzijdig gericht is op het herstellen van tekortkomingen, naar een psychologie die zich ook richt op het versterken van positieve kwaliteiten van mensen (Seligman en Csikszentmihalyi, 2000).

De positieve psychologie richt zijn energie op het begrip welbevinden. Het zoekt praktische toepassingen die mensen helpen bij het hun emotioneel, psychologisch en sociaal welbevinden. Zowel op micro-, meso- als macroniveau zijn er methodieken en interventies ontwikkeld met positieve effecten voor mensen, organisaties en de samenleving. Steeds met een grondige wetenschappelijke basis en vaak op een wonderbaarlijke wijze zeer toegankelijk.

Binnen ToekomstMaker werken we met toepassingen van de Positieve Psychologie. We werken met de filosofie en methodieken van de '**sterkekantenbenadering**', het broaden-and-build model van Barbara Fredrickson en de 'narratieve toekomstverbeelding'.

De sterke kanten benadering biedt een inspirerende aanpak voor persoonlijke en professionele ontwikkeling in een waaier van terreinen, zoals onderwijs, trajectbegeleiding, coaching, loopbaanbegeleiding, personeelsmanagement.

De kern van de benadering is dat niet problemen, gebreken en tekortkomingen, maar juist de successen, persoonlijke kwaliteiten en sterke kanten van mensen het vertrekpunt vormen voor groei en verandering. Binnen ToekomstMaker komt dit tot uiting door opdrachten en uitdagingen aan te bieden met vragen naar wat energie en kracht geeft: de zoektocht naar 'energieboosters' is gebaseerd op wat mensen goed kunnen, graag doen, waardoor ze geïnspireerd raken, willen leren, wat en wie ze belangrijk vinden.

In de e-tool ToekomstM@ker verwijzen we in 'extra tools voor coaches' naar tools die onder de sterke kanten benadering vallen. Deze tools zijn meestal gratis beschikbaar via een weblink.

We werken ook met het broaden-and-build-model van Barbara Fredrickson en haar theorie over de functie en werking van positieve emoties. Barbara Fredrickson komt via psycho-fysiologisch onderzoek uit op **10 positieve emoties**: vreugde (joy), dankbaarheid (gratitude), sereniteit (serenity), belangstelling (interest), hoop (hope), trots (pride), plezier (amusement), inspiratie (inspiration), ontzag (awe) en liefde (love). Dit scala aan positieve emoties brengt ze samen onder het begrip Positiviteit.

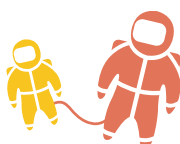


Positiviteit zet ons 'open'. De eerste kernwaarheid van positiviteit is dat positieve emoties leiden tot een verbreding van de aandacht, de cognitie en het handelen. Iedere emotie levert hierbij zijn unieke bijdrage aan dit proces van verbreden. Plezier zet bijvoorbeeld aan tot spel en creativiteit. Interesse nodigt uit om te onderzoeken, nieuwe informatie en ervaringen op te doen en meer te leren. Positieve emoties hebben ook een specifieke functie. Het verruimen van aandacht, cognitie en handelen gaat gepaard met het opbouwen van langdurige hulpbronnen – het build-effect. Deze hulpbronnen kunnen van fysieke, cognitieve en sociale aard zijn. Terwijl mensen genieten van bijvoorbeeld sport en spel, worden tegelijkertijd fysieke behendigheid en spelinzicht getraind, wordt de creativiteit gestimuleerd en sociale banden opgebouwd en versterkt. Deze hulpbronnen blijven vaak lang bestaan en worden vaak in de toekomst gebruikt om met moeilijke situaties om te gaan. Men spaart als het ware op een emotionele bankrekening die ingezet wordt bij tegenslag.

'Positivity opens us. The first core truth about positive emotions is that they open our hearts and our minds, making us more receptive and more creative.' (Barbara Fredrickson, 2011, Positivity)

'Positivity transforms us for the better. This is the second truth about positive emotions. By opening our hearts and minds, positive emotions allow us to discover and build new skills, new ties, new knowledge and new ways of being.' (Barbara Fredrickson, 2011, Positivity)

Positiviteit heeft niet alleen te maken met de onmiddellijke heilzame effecten zoals de vertraging van de hartslag, het openstellen van onze geest en de ontspannen uitnodigende blik in ons gezicht. Het omvat ook de vruchten van positieve emoties die pas later tot uiting komen: hun positieve effecten op onze relaties, ons karakter, onze gezondheid en spirituele groei.



Binnen ToekomstMakkers werken we met de 10 positieve emoties. Ze zijn verwerkt in de vragen op de spelborden, als aparte pancarte beschikbaar en worden actief gehanteerd bij nabesprekingen.

In ToekomstMaker werken we met inzichten uit de narratieve psychologie en de kracht van verhalen. **Narratieve toekomstverbeelding** zet de mens niet alleen als verhalenverteller centraal, maar geeft ons ook creatief vermogen om de ons omringende wereld te begrijpen en vorm te geven. Door het geven van woorden en beelden aan ervaringen en gebeurtenissen ontstaan er nieuwe ervaringen en gebeurtenissen. De meest gebruikte methodiek is de 'brief van de toekomst'. Deze schrijfpdracht vraagt mensen om hun jongere ik vanuit de toekomst toe te schrijven.

In ToekomstMaker worden mensen uitgenodigd om verhalen te vertellen en beelden te vormen bij de toekomst. Dit kan op diverse creatieve manieren en hoeft niet 'geschreven' te zijn (tekenen, uitbeelden, zingen, fotocollage, ...). Vragen naar de meest wenselijke toekomst opent nieuwe mogelijkheden en mobiliseert de energie om daadwerkelijk stappen te zetten.



Wil je meer weten over de Positieve Psychologie? Hieronder vind je alvast enkele tips.

- Bohlmeijer, E. et al. (2015). Handboek Positieve Psychologie. Amsterdam: Uitgeverij Boom
- Fredrickson, B. (2009). Positivity. Ontdek de kracht van positieve emoties. Houten: Het Spectrum.
- Csikszentmihalyi, M. (2008). Flow. Psychologie van de optimale ervaring. Amsterdam: Uitgeverij Boo
- <https://www.tijdschriftpositievepsychologie.nl/m>.

5.4. SPEL, SPELEN EN REFLECTEREN

Spel draagt bij tot leren, want het is een vorm van verkennen en imiteren. Spel laat toe uitdagingen aan te gaan zonder de potentiële gevaren die reële situaties met zich mee kunnen brengen. Wanneer een persoon naar oplossingen zoekt, ontwikkelt hij zijn verbeeldingskracht en creativiteit. Spel is een perfecte manifestatie van veilige nieuwsgierigheid (Corbeil).

“Kinderen spelen spontaan. Reeds vanaf de geboorte brengen ze hun dag al spelend door. Spelen is hun manier van ontwikkelen en leren. Spel, spelen en speels zijn, helpen een mens ontwikkelen. Sterker nog, het is onze meest natuurlijke manier van leren”.

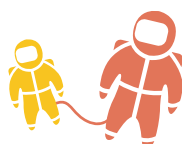
Verschillende theorieën wijzen op het belang van spelelementen in het kader van leer- en veranderingsprocessen waaronder de spelende leerstijl van Leirman, de ‘flow’ theorie van Csikszentmihalyi, en het socio-constructivisme. Ook emoties spelen een bijzondere rol bij spelend leren.

Een toestand van **flow** vormt een ideale leeromgeving. Mensen leren beter wanneer ze creatief uitgedaagd worden. Dit doet zich vaak voor in contexten van spel en spelen. De ‘state of flow’ is daarom een ideale voedingsbodem om te leren, te groeien of te ontwikkelen. Tijdens flow gaat men volledig op in een activiteit omdat aanwezige capaciteiten in balans zijn met de gestelde uitdaging. Wanneer men de uitdagingen geleidelijk aan overwint, groeien vaardigheden, en is men minder geabsorbeerd door de activiteit. Om flow te blijven ervaren, moet men meer complexe uitdagingen creëren en grenzen verleggen. Op die manier vormt flow een uitgelezen mogelijkheid om te groeien (Nakamura & Csikszentmihalyi).

Via spel ervaart de lerende iets over het thema, en dit op diverse manieren: motorisch, tactisch, intellectueel, sociaal en socio-emotioneel. Spel zorgt voor verbinding met anderen, en wekt **positieve emoties** op. De kracht van positieve emoties wordt benadrukt in de ‘broaden-and-build’ theorie van Barbara Fredrickson (zie 5.3. Positieve Psychologie). Zij stelt dat het ervaren van positieve emoties het ‘thought-action’ repertoire van mensen verbreedt. Niet alleen op dat moment zelf, maar ook op lange termijn. Dit leidt namelijk tot het opbouwen van duurzame persoonlijke vaardigheden, zowel fysieke en intellectuele, als psychologische en sociale. Positieve emoties vergemakkelijken actie en toenadering tot anderen, waardoor individuen hun omgeving gemakkelijker gaan verkennen, en deelnemen aan activiteiten. Spel, als plezierige activiteit, kan bijdragen tot de ontwikkeling van fysieke vaardigheden (bv. het klimmen in bomen), maar ook intellectuele via de ontwikkeling van de hersenen en de creativiteit. Maar het kan ook duurzame sociale banden en contacten smeden door de ervaring van gedeeld plezier, opwinding en humor.

Spel heeft een aantal eigenschappen. We beschouwen het als een systeem waarin speler(s) interageren, binnen bepaalde regels en met een resultaat als doel. Vanuit de bovenstaande definitie kunnen we zeggen dat spel bestaat uit spelers, interactie, regels en doelen. Deze elementen vormen de basis of de kern van spel: zonder deze bouwstenen is spel niet mogelijk.

Doelgericht spel en spelen heeft verschillende vormen. In een simulatiespel of een dramaspel wordt een (fictieve) wereld of een bepaalde activiteit nagebootst of uitvergroot. Door de werkelijkheid realistisch of dramatisch te benaderen krijgen deelnemers de kans om in alle vrijheid en veiligheid te experimenteren met nieuw gedrag, houding en inzichten.



Een educatieve spelvorm is bedoeld om kennis over te dragen of een vaardigheid aan te leren. De leerinhoud wordt op een ervaringsgerichte manier verweven met de spelacties. Op die manier blijft de kennis of vaardigheid beter bij dan pure kennisoverdracht.

Een gespreksmethode wil aanzetten tot reflectie en gesprek of discussie. De verschillende gesprekspartners komen evenwaardig aan bod, niemand kan zich wegsteken of het gesprek overheersen. Door spelelementen toe te voegen wordt het gesprek dynamischer. Dit kunnen o.a. visuele voorstellingen, kaartspelen, een coöperatieve opdracht zijn.

Spel kent nog meer aspecten. We kunnen ze onderverdelen in **3 niveaus** die sterk met elkaar verbonden zijn. Dit zijn de mechanics, de aesthetics en de dynamics van een spel (Kapp, Leblanc).

Mechanics zijn het radarwerk, de fundamenteën die het spel maken tot wat het is. Hiermee bedoelen we de regels, de vastgelegde acties, het doel, de structuur of opbouw, de tijdsduur, de locatie of accommodatie ...

- In ToekomstMakkers motiveren en stimuleren deze de deelnemers om actief deel te nemen, verhalen te vertellen, aandachtig te luisteren, op zoek te gaan naar talenten, elkaar te helpen om de toekomstplaneet te bereiken.
- In ToekomstMakkerij gebruiken we een speelse ‘aanstook-activiteit’ om mensen te doen nadenken over verschillende diversiteitsthema’s.

Aesthetics zijn de vorm die het spel heeft: de materialisatie, de inkleding of metafoor. In een goed spel heeft de vorm altijd impact op wat er in het spel zelf gebeurt.

- We nemen de deelnemers van ToekomstMakkers dan ook graag mee in het verhaal van de astronauten die samen op missie gaan naar hun toekomstplaneet. Een passende vormgeving zorgt ervoor dat spelers meegaan in het verhaal en zin krijgen om aan de slag te gaan.
- Bij ToekomstMakerij vertrekken we vanuit een werkvloerplattegrond om mensen te inspireren en te doen nadenken over mogelijkheden van de kracht van verschil en gelijkheid tussen mensen.

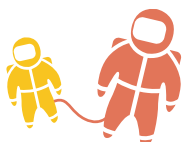
Dynamics zijn het geheel van acties en dynamieken die in het spel ontstaan.

Is het een snel spel? Of traag en spannend? Gaan de spelers samenwerken of juist heel competitief tegen elkaar spelen? Sommige van deze dynamieken ontstaan rechtstreeks uit de mechanics en zijn bewust geprogrammeerd. Andere ontstaan uit de interactie tussen het spel en de specifieke spelcontext.

- ToekomstMakkers brengt deelnemers dicht bij elkaar omdat ze samen verhalen en emoties delen, elkaar beter leren kennen en moeten samenwerken om hun doel te bereiken. De rol van de begeleider is van cruciaal belang in dit veranderingsproces. In deze flexibele tool is het belangrijk om de mechanics aan te passen aan de groep zodat de ideale dynamics ontstaan.
- ToekomstMakerij biedt verschillende speelse activiteiten gelinkt aan de verschillende facetten van diversiteit in de organisatie. Het is aan de begeleider om de dynamiek, de handelingen, emoties en gedragingen van de deelnemers te gebruiken tijdens het reflectiemoment om tot leren te komen.

De dynamics vormen het vertrekpunt voor het reflectiemoment. De begeleider is niet alleen aan scherpe observator van gebeurtenissen en emoties tijdens het spel maar maakt gewenste leereffecten mogelijk door met de deelnemers terug te kijken of te re-flecteren op gebeurtenissen, ervaringen en emoties. Via reflectie geven de deelnemers betekenis aan ervaringen en emoties en leggen ze de link met de realiteit. Door uitwisseling ontstaat doelmatigheid, nieuwe inzichten en mogelijkheden voor de toekomst.

[De Vuurwerktmethode vormt de basis voor ToekomstMakkers. Door het toevoegen van een metafoor en speelse elementen wordt de deelnemer extra gemotiveerd en gestimuleerd om actief deel te nemen aan het veranderingsproces.]



Spel gaat samen met reflecteren

De term 'spel' gebruiken we voor verschillende soorten ervaringen in een speelse en veilige context. Spel geeft mensen de kans om te experimenteren. Mislukken en fouten horen daarbij. Net zoals ergens in lukken en genieten van successen.

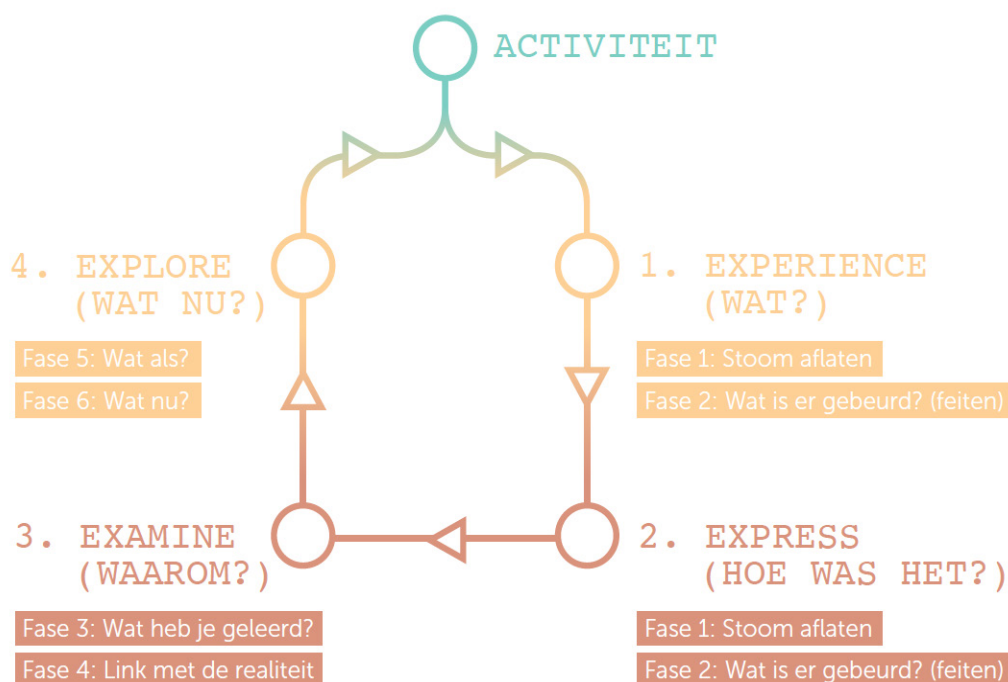
Dit wekt vaak extreme gevoelens mee. Zolang dit kan in een goed omkaderde leercontext, draagt dit bij tot groei. De begeleider biedt deze veilige leercontext door samen met de deelnemers te reflecteren op de spelervaring.

De begeleider hoeft dus zeker niet terug te deinzen voor expressie van ontgoocheling, mislukking, fouten, ... bij deelnemers. In tegendeel, het geeft de perfecte opening om dit soort zaken bespreekbaar te maken.

Bovendien stellen we dat werkelijk 'alles' wat er tijdens een spelmoment gebeurt bruikbaar is voor de bespreking. Het is de competentie van de begeleider om de juiste vragen te stellen, de juiste technieken en methodieken te hanteren om de gebeurtenissen te kaderen en te verbinden met de realiteit.

Een doelgerichte nabespreking met een duidelijk onderliggend kader is essentieel in combinatie met spel. In ToekomstMaker gebruiken we een variant op de reflectiecyclus van Kolb. Het is een kader dat je houvast biedt bij het begeleiden van een groep in het doorlopen van de verschillende fases van ervaringsleren.

De reflectiecyclus van Kolb



Het schema is een **6-fasen-model** om ervaringen uit te diepen en te komen tot nieuwe acties en uitdagingen.

FASE 1: STOOM AFLATEN

- Wat vond je van het spel? Wat vond je leuk/minder leuk? Hoe voelde je je bij...?

FASE 2: WAT IS ER ALLEMAAL GEBEURD TIJDENS HET SPEL?

- Wat vond je van...? Werd er eerlijk gespeeld? Probeerde je anderen te beïnvloeden?

FASE 3: WAT HEB JE GELEERD?

- Heb je door dit spel nieuwe dingen bijgeleerd?

FASE 4: WAT IS DE LINK MET DE REALITEIT?

- Herken je een aantal situaties uit het spel in de realiteit? Herken je het probleem, de spanning, de belangstelling? Is het spel een goede weerspiegeling van de realiteit?

FASE 5: WAT ALS...?

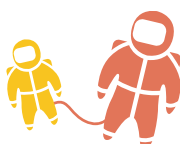
- Heb je nieuwe inzichten gekregen? Zie je alternatieven of oplossingen voor het probleem? Wat ga je ermee doen voor jezelf?

FASE 6: WAT NU...?

- Wat kan er met de groep gedaan worden? Welke acties kan je ondernemen? Wat heb je geleerd uit het spel?

Active Reviewing (AR) maakt de reflectie dynamischer. AR is een wijze van terugblikken op activiteiten. De deelnemers worden gemotiveerd om op een speelse, creatieve en leuke manier ervaringen te delen en hierover te reflecteren. (Dr. Roger Greenaway). Op die manier wordt de nabespreking vaak net zo leuk en verbindend als de activiteit zelf.

Active Reviewing of actieve besprekingstechnieken haakt eveneens in op de leercyclus van Kolb. Na de concrete activiteit heeft de begeleider een verzameling van handige technieken om de gesprekken actiever te maken. Je nodigt zo de spelers spontaan uit om veel meer betrokken te zijn bij het gesprek en daagt ze uit om voor hun mening uit te komen. Bovendien zijn het vaak ook sterk visuele technieken waardoor je snel een overzicht krijgt van de verschillende standpunten.



AR is gebaseerd op 3 principes:

- een groepssfeer dat leren en ontwikkelen ondersteunt (groepsdynamisch proces)
- de reflectiecyclus van Kolb (zie schema hierboven)
- creatief benaderen van ervaringen (niet enkel vertellen)



Aangestoken om meer te leren over spel? Hieronder vind je heel veel mogelijkheden.

Bronnen

- Van Spelen tot Serious Gaming, Spel en spelen in de pedagogische beroepspraktijk, Acco, Leuven/Den Haag, 2011 Aalstvoort, van der, G.M.
- Beter Dan Echt. Maven Publishing, 2011 Byttebier, I.
- Rules of play: Game design fundamentals. MIT Press, Cambridge, 2003. Zimmerman, E & Salen K. (red.)
- The Game design reader: A Rules of Play Anthology. MIT Press, Cambridge, 2006. Schell, J.
- The Art of Game Design , A Book of Lenses. Elsevier /Morgan Kaufmann, Amsterdam, 2008. VDS, Fort K. (red.)
- Experiential Learning: Experience as the Source of Learning and Development. FT Press Paperback, 1983 David A. Kolb

Boeken

- Berk, L.E. (2010). Development through the lifespan. Illinois: Allyn & Bacon.
- Efland, A.D. (2002). Art and cognition, integrating the visual arts in the curriculum. New York/London: Teachers College press.
- Quinn, C. N. (2005). Engaging learning, designing E-learning simulation games. Pfeiffer & company.
- Ruikes, T. J. M. (1994). Ervaren en leren, theorie en praktijk van ervaringsleren voor jeugdhulpverlening, jeugdbescherming en jeugdwerk. Utrecht: SWP.
- Squire, K. (2003). Video games in education, designing learning systems for an interactive age. University of Wisconsin.
- van der Aalsvoort, G.M.(2011). Van spelen tot serious gaming, spel en spelen in de pedagogische beroepspraktijk. Leuven/Den Haag: Acco.
- de Caluwé, L.; Hofstede, G.J.; Peters, V. (2008). Why do games work? In search of the active sub-stance. Kluwer.
- Baker, D. Spelend Wijs. Intro.

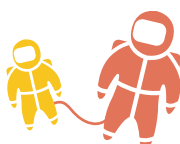
- Brougere, G. (1999) Some elements relating to children's play and adult simulation/gaming. *Simulation & Gaming*, 30(2), p.134-146.
- Corbeil, P. (1999) Learning from the children: Practical and theoretical reflections on playing and learning. *Simulation & Gaming*, 30(2), p.163-180.
- Csikszentmihalyi, M. (1999) *Flow, psychologie van de optimale ervaring*. Amsterdam: Boom.
- Egenfeldt-Nielsen, S. (2008). *Understanding video games: The essential introduction*. Taylor & Francis.
- Garvey, C. (1977) *Play*. Cambridge: Harvard university press.
- Henriot, J. (1989). *Sous couleur de jouer*, Paris: José Corti.
- Huizinga, J. (1985) *Homo Ludens*. Groningen: Wolters-Noordhoff.
- Janssen-Vos, F. (2004) *Spel en ontwikkeling: spelen en leren in de onderbouw*. Assen: Van Gorcum.
- van Oers, B. (Red.). (2005) *Speciale editie rond spelen. De wereld van het jonge kind*.
- Zimmerman, E. & Salen, K. (2003) *Rules of play: Game design fundamentals*. Cambridge: MIT Press.

Artikels

- Csikszentmihalyi, M. (1997). Happiness and creativity: going with the flow. *Futurist* 31 (5), 8-12.

Publicaties (gratis download)

- De Trukendoos – Ga aan de slag met spel als vormingsmethode
<https://shop.aanstokerij.be/publicatie/392-de-trukendoos.html>
- Een leer-lekker spel - De basis voor speloloog en spelagoog
<https://shop.aanstokerij.be/publicatie/346-een-leer-lekker-spel-de-basis-voor-speloloog-en-spelagoog.html>
- Roadbook voor (doe-het-zelf) spelitecten
<https://shop.aanstokerij.be/publicatie/11-roadbook-voor-doe-het-zelf-spelitecten.html>
- PLAI – Literatuurstudie
http://www.plai.be/wp-content/uploads/2015/08/PLAI-Literatuurstudie_Finaal.pdf



5.5 SUPERDIVERSITEIT – CULTUURSENSITIVITEIT

De context van superdiversiteit³

Superdiversiteit is het begrip dat staat voor een toegenomen diversiteit binnen diversiteit: in landen van herkomst, in talen, in religieuze achtergronden, in migratiemotieven, in verblijfsstatuten, in scholingsgraad, in socio-economisch profiel, in leeftijd, ... waardoor er versnippering in achtergronden optreedt. Daarnaast stijgt etnische diversiteit overal, en het sterkst in de steden. Grote steden worden majority-minority steden waar de meerderheid van de bewoners bestaat uit vele minderheden samen, met een migratieachtergrond. Dat komt zowel door nieuwe migratie als door het demografische profiel van de huidige stadsbewoners. Door globalisering en nieuwe media kunnen verschillende leefwerelden ook gecombineerd worden. Tot slot omvat superdiversiteit ook de normalisering van diversiteit: diversiteit is niet langer de uitzondering; superdiversiteit is de realiteit⁴.

Deze realiteit heeft ook een effect op identiteitsvorming en identiteitsbeleving. Identiteit wordt hoe langer hoe meer meervoudig en complex: iemand kan zich tegelijkertijd vader, Afrikaan, echtgenoot, zoon, Belg, gitarist, jonge dertiger, Gambiaan, voetbalfan, IT'er, Gentenaar en/of wijkbewoner voelen; tegelijkertijd en/of afhankelijk van de context, plaats, opportuniteit, tijd en andere factoren.

Professioneel en (cultuur)sensitief handelen in een superdiverse wereld betekent dan de verschillen én de gelijkenissen te zien en te erkennen. De juiste plaats toe te kennen aan het culturele verschil: zo klein of zo groot als het zich in die bepaalde situatie, die context aandient. Om steeds oog te hebben voor het geheel van de persoon als voor de deelidentiteiten. Cultuur is dynamisch en veranderlijk. Mensen zijn dragers van cultuur en tegelijkertijd ook makers van cultuur.

Modellen van interculturele competentie lenen zich dan ook tot omgaan met verandering, met vernieuwing, met onbekendheid en met onzekerheid.

'Interculturele competentie gaat over de bekwaamheid om effectief en geëigend te handelen in een gegeven context. Het gepast en effectief beheren van interactie tussen mensen die, in zekere mate, verschillende of uiteenlopende affectieve, cognitieve of gedragsmatige oriëntaties op de wereld vertegenwoordigen.'⁵

Het is het vermogen 'to connect' met mensen met een andere culturele achtergrond.

3 Geldof, D. (2013) Superdiversiteit. Hoe migratie onze samenleving verandert, Leuven / Den Haag: Acco

4 Van Cauwenberghe S. & S. Leunis (2019) Bouwen aan diversiteit: inspiratie voor lokaal integratiebeleid, Brussel: Politeia

5 De Graef, G. Krols, Y., Matheusen, F. & Simons J. (2011), 'Interculturele competentie: een raamkader' p.37, in: J. Simons (red.) , Handboek Interculturele Competentie, Brussel, Politeia

Ondanks het feit dat er heel veel verschillende modellen en methodes zijn ontwikkeld met betrekking tot interculturele competentie blijven er steeds drie hoofdthema's of vaardigheidsdomeinen terugkomen:

- de capaciteit om positieve relaties te ontwikkelen,
- de capaciteit om effectief en gepast te communiceren, met minimale ruis of vertekening,
- de capaciteit om empathie aan de dag te leggen en in voeling te blijven met anderen.

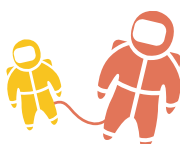
Op deze manier geformuleerd, wordt het meteen duidelijk dat deze capaciteiten voor iedereen, altijd –intercultureel of cultureel-, wenselijk of noodzakelijk zijn. Het zijn dus capaciteiten die zich niet enkel beperken tot “interculturele” relaties, maar evenzeer relevant zijn voor “interpersoonlijke” relaties.

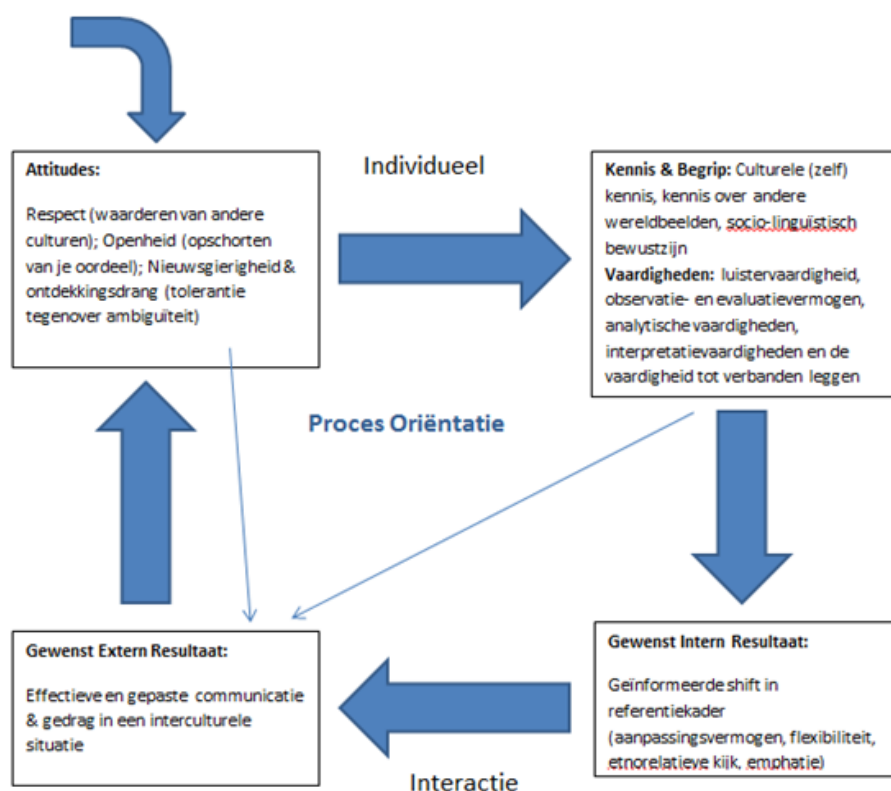
Interculturele competentie als PROCES

De auteur Darla K. Deardorff⁶ geeft de ontwikkeling van interculturele competentie heel mooi weer als een proces, **het interculturele competentie proces**. Het bestaat uit 5 verschillende componenten:

1. **Attitudes:** respect, openheid, nieuwsgierigheid en ontdekkingsdrang. Openheid en nieuwsgierigheid veronderstellen een bereidheid om risico te nemen en om uit je comfortzone te treden. Om respect tegenover anderen te uiten, is het belangrijk te tonen dat je hen als waardevol beschouwt. Deze attitudes zijn basisvoorwaarden en vormen het startpunt voor de verdere ontwikkeling van kennis en vaardigheden noodzakelijk voor IC.
2. **Kennis:** cultureel zelfbewustzijn, cultuurspecifieke kennis, diepe culturele kennis, sociolinguïstisch bewustzijn en multi-perspectiviteit (de wereld kunnen bekijken vanuit een ander standpunt).
3. **Vaardigheden:** observeren, luistervaardigheid, evalueren, analyseren, interpreteren, verbanden weten leggen en je weten verhouden.
4. **Interne houdingen:** deze attitudes, kennis en vaardigheden leiden idealiter naar een interne houding die bestaat uit flexibiliteit, veerkracht, een etnorelatief perspectief en empathie. Deze eigenschappen ontwikkelen zich in een persoon als een resultaat van de aangenomen attitudes, kennis en vaardigheden.
5. **Externe gevolgen:** het geheel van de attitudes, kennis en vaardigheden, en de interne houdingen uiten zich in individueel gedrag en communicatie, dat het zichtbare resultaat wordt van interculturele competentie, en dat door anderen ervaren kan worden. Interculturele competentie kan dan gedefinieerd worden als het effectieve en gepaste gedrag en communicatiestijl in interculturele situaties.

⁶ Berardo Kate & Darla K. Deardorff (eds.) (2012) Building Cultural Competence: Innovative Activities and Models. Sterling USA: Stylus Publishing





Process Model of Intercultural Competence, door D. K. Deardorff

Merk op dat attitude de basis vormt van interculturele competentieontwikkeling bij Deardorff, voorgesteld door de pijl linksboven als het startpunt. Zonder openheid, respect en nieuwsgierigheid, wordt het heel moeilijk om kennis en vaardigheden te verwerven die essentieel zijn voor interculturele competentieontwikkeling.

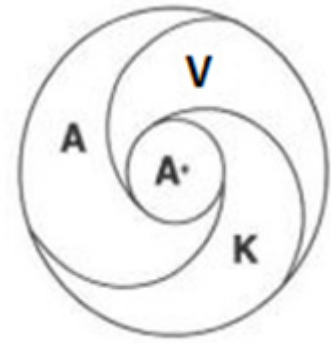
Dit raster toont ook dat het mogelijk is dat indien men enkel de nodige attitude belichaamt, men toch minimaal effectief en gepast gedrag te vertonen. Door zich de nodige kennis en vaardigheden eigen te maken, kan men zich ervan verzekeren om zich meer effectief en meer gepast te kunnen opstellen in interculturele interacties. Door te werken aan flexibiliteit, veerkracht en empathie kan iemand zijn of haar effectiviteit en gepastheid in intercultureel contact nog verder verhogen.

De externe gevolgen of resultaten: gedrag en communicatie die effectief en gepast zijn. Effectiviteit kan door een individu zelf bepaald worden, terwijl gepastheid enkel door de ander kan worden toegekend, aangezien gepastheid direct gelinkt is aan culturele fijngevoeligheid.

Competentie wordt algemeen gedefinieerd als het geheel van kennis, vaardigheden en attitudes. Binnen interculturele competentie wordt het belang van attitude onderstreept. Bij Deardorff is dit het ingangspunt, terwijl Fantini⁷ spreekt over 'awareness', wat kan verstaan worden als een Attitude*.

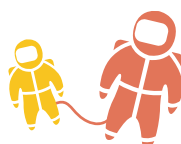
⁷ Fantini, A. (1999) Exploring Intercultural Competence, in Interspectives. A Journal on Transcultural Education, Volume 17

Attitude* wordt meer en meer erkend als een essentiële component van interculturele competentie ontwikkeling. Deze awareness lijkt van een andere orde te zijn dan de drie andere dimensies: Attitude* komt voort uit het leerproces in de andere gebieden, terwijl het tegelijkertijd de ontwikkeling in die gebieden versterkt. Het is een onomkeerbaar proces: dat betekent dat eens wanneer dit bewustzijn intreedt, het moeilijk is naar een staat van niet-bewustzijn terug te gaan. Interculturele competentieontwikkeling is een voortschrijdend en langdurig –vaak levenslang– proces is. Het is een proces van worden, van *becoming*.



Interculturele Competentie als een geïntegreerd concept met 9 componenten

Intercultureel competentiemodel door CIMIC



- **Culturele flexibiliteit**: een principiële bereidheid tot aanpassing en het verkennen van alternatieven. Het besef dat cultuur een dynamisch en inherent verscheiden gegeven is dat voortdurend aan verandering onderhevig is.
- **Culturele veerkracht**: het vermogen om met stress en negatieve gevoelens om te gaan die worden veroorzaakt door moeilijke interculturele ontmoetingen.
- **Culturele ontvankelijkheid**: bewustwording van je eigen vooroordelen en stereotypen, de openheid om te luisteren naar andere standpunten en de capaciteit om je eigen standpunten en ideeën juist te positioneren, er de relativiteit van in te zien.
- **Culturele kennis(verwerving)**: interesse om feitelijke kennis over culturele verschillen te vergaren en het vermogen om deze kennis op een gepaste wijze in te zetten.
- **Culturele relationele competentie**: de bereidheid om tijd en energie te investeren in het opbouwen van vertrouwen en de wil om met de ander te verbinden.
- **Culturele communicatieve competentie**: het vermogen om de eigenschappen van je eigen communicatieve stijl te bevragen en indien nodig aan te passen en de communicatiestijl van de ander te verkennen.
- **Culturele conflicthantering**: het durven en kunnen aangeven van eigen grenzen, het bewustzijn van de eventueel positieve krachten aanwezig in intercultureel conflict en kennis van de eigen conflicthanteringsvoorkeur en -stijl.
- **Culturele multiperspectiviteit**: het vermogen om iets vanuit verschillende invalshoeken te bekijken en deze verschillende perspectieven zelf als meerwaarde te zien.

De 9 componenten zijn onderling verbonden met mekaar en zijn allen belangrijk in de interculturele competentie. Het startpunt is steeds **culturele zelfkennis** vanuit reflectie. 'Wat doet het met mij, dat de ander doet wat hij doet' vormt de centrale basisvraag. Het doet nadenken over het eigen handelen en het eigen zijn.

Reflectie hangt nauw samen aan bij de actieve spelvormen van ToekomstMaker. We leren niet enkel door te spelen en te ervaren. We leren door te reflecteren over de ervaring, door ze te benoemen en uit te spreken, zodat we ons ervan bewust worden. In die zin verscherpt ze ook ons actief besef of onze 'awareness': ik leer in de reflectie op de ervaring en die reflectie verstevigt mijn awareness.

5.6. COMMUNICEREN MET ANDERSTALIGEN

Kwaliteitsvolle communicatie vertrekt vanuit de gedachte dat duidelijke en laagdrempelige communicatie toegankelijk moet zijn voor iedereen. Voor een professional die mensen ondersteunt in processen van integratie en ontwikkeling is dit uiteraard meer dan een basishouding. De dienst- of hulpverlener is zich bewust van het belang van taal en ziet dit niet alleen als middel om informatie uit te wisselen maar ook als een middel om begrip, vertrouwen en verbinding te creëren.

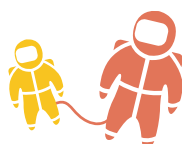
Binnen ToekomstMaker geven hebben we hieraan de nodige aandacht. We reiken concrete taaltips en communicatietools aan die ondersteuning bieden wanneer je werkt met anderstaligen. Met onze verhalende, verbeeldende en creatieve benadering proberen we taalbarrières te beperken en verbinding te creëren in de relatie en de communicatie met de anderstalige.

De doelgroep ‘anderstaligen’ is geen afgelijnd begrip en de **gesprekscontext** waarbij we in communicatie treden, is evenzeer van groot belang. Omgaan met anderstaligheid is daarom veel genuanceerder dan het hebben van een gemeenschappelijke contacttaal, het toepassen van concrete taaltips en het inzetten van taalondersteunende communicatietools.

Ook de sociale context en voorgeschiedenis van mensen, de manier waarop ze relaties aangaan, bepaalde persoonlijkheidskenmerken, eerder opgedane taal- en leerervaringen, sociaal-psychologische factoren bepalen mee de mate waarin mensen in staat zijn verhalen te vertellen en te delen over persoonlijke sterktes en een gewenste toekomst.

In ToekomstMaker kan dit zeer concreet gaan over:

- eerder opgedane ervaringen van de deelnemer om te kunnen vertellen over zichzelf
- de vaardigheid of gewoonte hebben om verhalen te vertellen
- het zelfbeeld en het zelfvertrouwen van de deelnemer om te spreken over persoonlijke sterktes
- reeds opgebouwde vertrouwensbanden tussen mensen onderling
- de durf om te spreken voor een groep en zich kwetsbaar op te stellen
- ...



In ToekomstMaker investeert de begeleider zeer intensief in het bouwen van een veilige context. Een ruimte waarin mensen contact maken met hun sterktes, deze uitdrukken in woorden en beelden en inzetten als bouwstenen voor een aantrekkelijke toekomst. Taalrempels worden weggenomen of verlaagd door verschillende uitdrukkingsmogelijkheden aan te bieden.

In communicatie met anderstaligen hebben we aandacht voor het gedrag en de gewoontes van de begeleider, de anderstalige én de vaststelling dat communicatie van een persoon slechts begrepen kan worden in de context van alle sociale systemen waarin een individu verkeert (Hansen, 2009).

Communicatie met anderstaligen is daarom verder bouwen op één van de hierboven vermelde componenten van Interculturele competentie, namelijk de 'culturele communicatieve competentie'. Deze gaat uit van een meervoudige identiteit bij mensen. In je communicatie en je relatie met de ander creëer je het vermogen om de eigenschappen van je eigen communicatieve stijl te bevragen en indien nodig aan te passen aan de communicatiestijl van de ander.

*"Every man is in certain respects (a) like all other men, (b) like some other men, (c) like no other man."*⁸



Wil je hier meer over weten?

Vanuit het Agentschap Integratie en Inburgering worden er zowel vormingen aangeboden rond concrete taaltips in het communiceren met anderstaligen als vormingen interculturele competenties en interculturele communicatie.

We verwijzen graag door naar:

- Hoffman, E. (2009). Interculturele gespreksvoering. Theorie en praktijk van het TOPOI-model. Houten/Diegem: Bohn Stafleu van Loghum
- https://www.integratie-inburgering.be/sites/default/files/atoms/files/20190409_communicatiewaaier.pdf
- <https://www.integratie-inburgering.be/10tips>

⁸ Murray, Henry A. & Clyde Kluckhohn (1953) Personality in Nature, Society, and Culture. New York: Knopf

Proficiat! Je bent op de laatste bladzijde van deze bundel van ToekomstMaker.

We zijn trots om dit aan jou te brengen en blij met je aandacht,
blijf met ons verwonderd ontdekken en geïnspireerd dromen,
geniet met volle teugen van vreugde en plezier en route,
ervaar flow tot in je kleinste teen en de gloed van rust nadien,
we zijn erg dankbaar en zien je graag...
terug in de toekomst...
reisgezel.

“Nog meer dan het verleden inspireert me de toekomst,
want daarin ben ik van plan te leven.”

Albert Einstein

