



Routekaart Eigen Regie



Voor het gericht starten van
interventies vanuit het
[Eigen Regie Model](#)



Europese Unie
Europees Sociaal Fonds

Routekaart Eigen Regie

Doel

- Een hulpmiddel voor O&O medewerkers om vanuit het Eigen Regie model (“weten hoe het model werkt en aan welke knoppen je kan draaien”) én met draagvlak vanuit de doelgroep naar het aanbod op eigen regie in de sector te kijken, zodat vervolgens gerichte interventies kunnen worden ontwikkeld t.b.v. meer eigen regie op duurzame inzetbaarheid
- Het biedt tegelijkertijd kaders om kennis te delen binnen het Lerend Netwerk Eigen Regie: interventies worden geplot langs het ER model (vergelijk stap “analyse aanbod” uit het stappenplan).

Werkwijze

- Samen met je O&O collega's doorloop je 3 fasen. Elke fase bestaat uit een aantal stappen.
- Bij iedere fase doe je een check bij de doelgroep. Verzamel hiervoor een klankbordgroep.
- We starten met uitleg van het model *Stimuleren eigen regie op duurzame inzetbaarheid* van de Samenwerkende O&O organisaties.

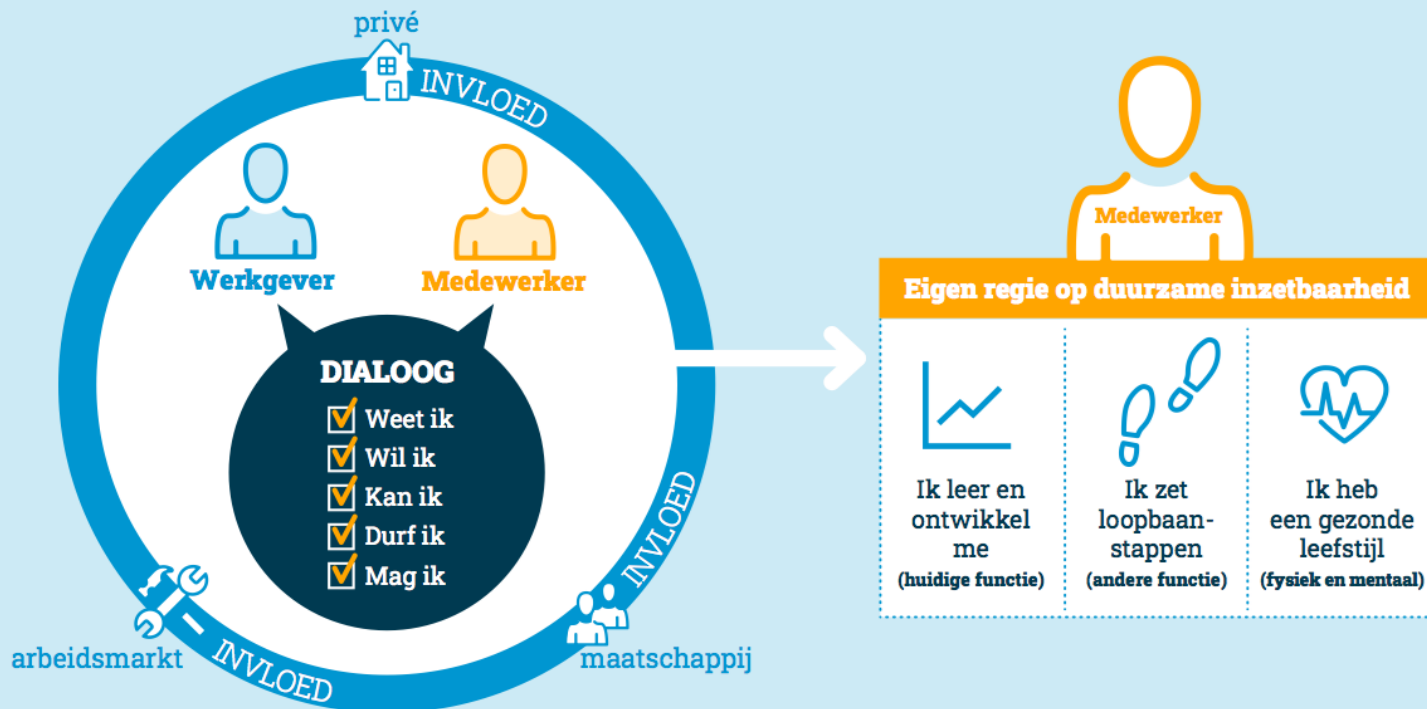


Europese Unie
Europees Sociaal Fonds

Samenwerkende



Stimuleren van eigen regie op duurzame inzetbaarheid



Wat is eigen regie op duurzame inzetbaarheid?



Een **duurzaam inzetbare** medewerker...



Leert en ontwikkelt zich

Werk verandert en daarmee ook de eisen die aan werkenden worden gesteld. Om de *huidige functie* goed uit te kunnen voeren, nu en in de toekomst, is het van belang dat de medewerker blijft en de benodigde kennis en vaardigheden leert en ontwikkelt.



Zet loopbaanstappen

Soms sluiten de wensen en competenties van de medewerker niet meer aan op de (toekomstige) eisen van de werkgever. Dan is het nodig om loopbaanstappen te zetten en je te richten op een *andere functie*.



Heeft een gezonde leefstijl

Gezondheid is van invloed op de mate waarin een medewerker inzetbaar is. Door te werken aan een gezonde leefstijl, is de kans groter dat een medewerker gezond aan het werk blijft. Het gaat hierbij om *zowel fysiek als mentaal* gezond zijn en blijven.

Wie is verantwoordelijk voor eigen regie op duurzame inzetbaarheid?



Medewerker

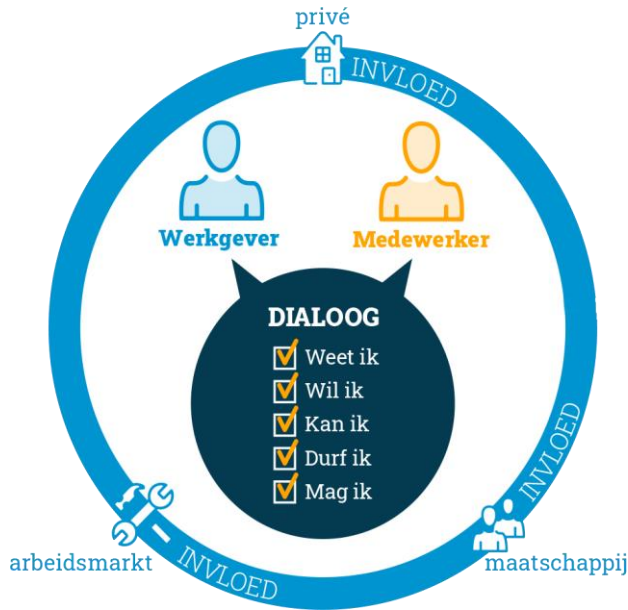
- De **medewerker** is eigenaar van zijn/haar eigen duurzame inzetbaarheid.



Werkgever

- Hierbij hebben we het enerzijds over de **leidinggevende** die informeert, stimuleert, helpt, vertrouwt en faciliteert en in gesprek gaat en blijft met de medewerker.
- Anderzijds de **organisatie** die zowel medewerkers als leidinggevendenden informeert én faciliteert.

Hoe naar meer eigen regie op duurzame inzetbaarheid?



De mate van eigen regie is van deels afhankelijk van de **contextfactoren** (de privésituatie, de arbeidsmarkt en ook maatschappelijke ontwikkelingen).

Centraal staat echter de **dialoog** tussen de medewerker en de werkgever. Hier hebben O&O organisaties ook de meeste invloed op.

Hierbij is aandacht voor **5 beïnvloedingsfactoren** van belang:

- weten;
- willen;
- kunnen;
- durven;
- mogen.

Hoe naar meer eigen regie op duurzame inzetbaarheid?



Medewerker



Werkgever



Weten dat ze in actie moeten komen en welke actie nodig/nuttig is.

En de werkgever hen informeert over de acties die de werkgever van ze vraagt/eist



In actie willen komen

En de werkgever hen ook motiveert



In actie kunnen komen

En de werkgever helpt om dat vermogen te benutten en ontwikkelen



Durf hebben dat ze een actie succesvol kunnen nemen

En de werkgever hen vertrouwen geeft en ruimte biedt voor experiment



Mogelijkheden hebben om acties te ondernemen

En de werkgever deze mogelijkheden en middelen ook actief faciliteert

Routekaart Eigen Regie





Resultaat: O&O organisatie bepaalt een gemeenschappelijk beeld en richting voor de interventie.

01 FOCUS

1. Waarom?

Samen formuleer je waarom je met eigen regie aan de slag wilt. Welke problematiek speelt er en wat is het hogerliggende doel van de interventie?

2. Wat?

Je bepaalt de focus voor de interventie. Op welke van de drie pijlers van duurzame inzetbaarheid richt de interventie zich?

3. Wie?

Je bepaalt op welke doelgroep je je met de interventie richt. Je maakt de doelgroep zo concreet mogelijk.



Resultaat: O&O organisatie ontdekt eigen aanbod, signaleert kansen om het aanbod te verbeteren en bepaald op welke beïnvloedingsfactor de interventie zich richt.

02

ANALYSE EN PROBLEEMDEFINITIE

4. Analyse uitdagingen m.b.t. eigen regie

Je verdiept je in de gekozen doelgroep en welke uitdagingen zij ervaren m.b.t. eigen regie. Dit brengt je tot een concreet vraagstuk.

5. Analyse van huidig aanbod i.r.t. eigen regie

Je legt het eigen aanbod naast het Eigen Regie model en ontdekt waar kansen voor verbetering liggen.



Resultaat: O&O organisatie ontdekt oplossingen en vindt aanknopingspunten voor de interventie.

03

VERDIEPING OPLOSSINGSRICHTINGEN

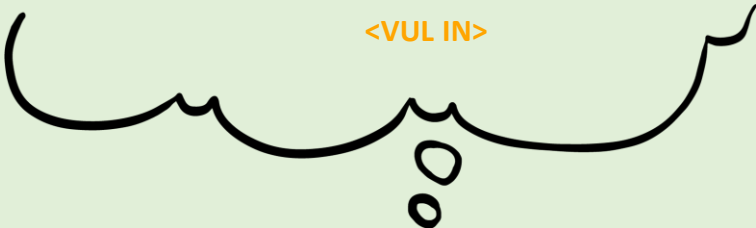
6. Verdieping beïnvloedingsfactor(en) eigen regie

Je begrijpt hoe de beïnvloedingsfactoren werken en hoe je deze kan sturen.

7. Focus ideeontwikkeling

Je komt tot een ontwikkelvraag, waarmee je ideeën voor een interventie gaat bedenken.

Stap 1: Waarom?

Waarom deze oefening?	Instructie	Tips
Voordat gestart wordt met het ontwikkelen van een interventie is het van belang om met elkaar het hogerliggende doel te formuleren, oftewel: <i>beginning with the end in mind</i>. Er is immers een reden waarom je met dit stappenplan start; je wil als fonds in jouw sector iets bereiken op het gebied van duurzame inzetbaarheid. Het geformuleerde doel geeft richting aan het verdere ontwerpproces en helpt bij te maken keuzes. Het is belangrijk om bij de start gezamenlijk verwachtingen vast en bij te stellen zodat je hetzelfde doel voor ogen hebt. Resultaat: Gezamenlijke formulering doel in relatie tot het stimuleren van eigen regie op duurzame inzetbaarheid.	a) Geef individueel antwoord op de vraag: <i>Wat hopen we te hebben bereikt als dit proces is afgerond? Wat moet dit opleveren voor (de medewerkers en leidinggevenden in) onze sector?</i> b) Wissel de antwoorden met elkaar uit en ga erover in gesprek met elkaar. c) Stel het hoger liggende doel van dit proces met elkaar vast en vul deze hieronder in. 	Valkuil is dat je vaak in middelen denkt i.p.v. het doel (meer bekendheid met opleidingsaanbod is een manier om te zorgen dat medewerkers opleidingen gaan doen, waardoor ze beter uitgerust zijn om hun werk goed te kunnen (blijven) doen. Een handig hulpmiddel is de 'waarom-vraag'; waarom willen we dat? Door dit een aantal keer te herhalen kom je meestal snel op het echte doel.

Stap 2: Wat?

Waarom deze oefening?	Instructie	Tips
De Samenwerkende O&O organisaties onderscheiden 3 pijlers binnen Duurzame Inzetbaarheid: a) leren & ontwikkelen; b) loopbaanstappen; c) gezonde leefstijl; Alle pijlers zijn voor duurzame inzetbaarheid van belang. Een aanpak is succesvoller, naarmate hij meer focus heeft. Om deze reden, kan het zinvol zijn om binnen dit huidige traject te focussen op één of twee pijlers van duurzame inzetbaarheid. Resultaat: Gezamenlijk focus voor het proces, namelijk op welke DI-pijler(s) van het Eigen Regie model gericht wordt.	a) Geef individueel antwoord op de vraag op welke pijler(s) van Duurzame inzetbaarheid je je in dit proces wilt richten. b) Wissel de antwoorden met elkaar uit en ga erover in gesprek: waarom is gekozen voor bepaalde pijler(s)? c) Stel samen vast wat de focus van het project wordt. De interventie die we gaan ontwikkelen is erop gericht dat de medewerker... (VINK AAN): ☐ leert en zich ontwikkelt. ☐ loopbaanstappen zet. ☐ een gezonde leefstijl heeft.	Kies niet alle 3 de DI-pijlers, maar kies er 1 of 2. Het versterken van eigen regie op een gezonde leefstijl vraagt mogelijk andere interventies dan het versterken van eigen regie op leren & ontwikkelen. Hoe gericht de aanpak, hoe meer kans op succes! Ga ook met elkaar in gesprek over waarom je kiest voor een bepaalde pijler en waarom jullie de andere pijlers in dit proces buiten beschouwing laten. Wat betekent dat voor de totale visie en aanpak op Eigen Regie op duurzame inzetbaarheid?

Stap 3: Wie?

Waarom deze oefening?

Interventies zijn gericht op een bepaalde doelgroep(en). Hoe specifiek deze doelgroep is gekozen, hoe meer maatwerk je kan leveren en hoe succesvoller een interventie is.

Om een doelgroep te kiezen is eerst een beeld nodig van welke doelgroepen we allemaal kunnen onderscheiden.

Resultaat:

Gezamenlijke keuze van doelgroep waarop interventie gericht is (om het doel uit stap 1 en 2 te bereiken).

Instructie

- a) Pak allen een pen en post-its en schrijf voor jezelf op: *Welke doelgroepen zijn er allemaal te onderscheiden?* Schrijf ze allemaal op.
 - Tip: Zowel de medewerker als de leidinggevende zijn nodig bij het bereiken van meer eigen regie. Benoem daarom zowel diverse typen leidinggevendenden als typen medewerkers.
 - Tip: Probeer de doelgroep concreet te omschrijven. Er zijn verschillende manieren om over doelgroepen na te denken (bijvoorbeeld demografisch, functioneel). Wat is in jullie sector een relevant onderscheid om te maken? Bijvoorbeeld: jong/oud, binnendienst/ buitendienst, plantsoenendienst/ kantoormedewerker, etc.
- b) Deel met elkaar de uitkomsten door om en om één doelgroep te noemen.
- c) Kijk naar het geformuleerde doel (stap 1) en vraag jezelf af:
op welke doelgroep richten we ons om het grootste verschil te maken om ons doel te bereiken?
- d) Stem met elkaar op de doelgroep waarmee je dit denkt te bereiken en ga hierover de dialoog aan. Vul hieronder de conclusie in.

Conclusie: Om ons doel te bereiken, richten wij ons in dit stappenplan op de doelgroep medewerkers <VUL IN> en de bijbehorende doelgroep leidinggevendenden <VUL IN>.

Samenvatting fase 1

Stap

Conclusie

Vul hieronder de informatie in die je in de eerste drie stappen hebt verzameld.

1. Waarom?

Hogere doel

<CONCLUSIE STAP 1>

2. Wat?

DI- pijler(s)

<CONCLUSIE STAP 2>

3. Wie?

Doelgroep

<CONCLUSIE STAP 3>

Introductie fase 2: Analyse & probleemdefinitie

Beïnvloedingsfactoren Eigen Regie



Werkgever



Medewerker

DIALOOG

- ☒ Weet ik
- ☒ Wil ik
- ☒ Kan ik
- ☒ Durf ik
- ☒ Mag ik

Het stimuleren van eigen regie is van vele factoren afhankelijk. De Samenwerkende O&O organisaties onderscheiden 5 beïnvloedingsfactoren: weten, willen, kunnen, durven en mogen. Deze factoren zijn van belang voor zowel de medewerker als de leidinggevende.

Hoe meer zicht is op welke beïnvloedingsfactoren van belang zijn voor de gekozen doelgroep, hoe meer rekening je hiermee kan houden in de interventie en hoe groter de kans op eigen regie.

Daarom gaan we ons in deze fase verdiepen in de belemmeringen m.b.t. eigen regie voor de gekozen doelgroep.

Voordat je begint, kijk eerst de kennisclips over de 5 beïnvloedingsfactoren van eigen regie: <https://bit.ly/3IY5GWa>

Op de volgende slide volgt een korte uitleg van de 5 beïnvloedingsfactoren.

Introductie fase 2: Analyse & probleemdefinitie

Beïnvloedingsfactoren Eigen Regie



DIALOOG

- ☒ Weet ik
- ☒ Wil ik
- ☒ Kan ik
- ☒ Durf ik
- ☒ Mag ik



Weten dat ze in actie moeten komen en welke actie nodig/nuttig is.



En de werkgever hen informeert over de acties die de werkgever van ze vraagt/eist



In actie willen komen

En de werkgever hen ook motiveert



In actie kunnen komen

En de werkgever helpt om dat vermogen te benutten en ontwikkelen



Durf hebben dat ze een actie succesvol kunnen nemen

En de werkgever hen vertrouwen geeft en ruimte biedt voor experiment



Mogelijkheden hebben om acties te ondernemen

En de werkgever deze mogelijkheden en middelen ook actief faciliteert

Introductie fase 2: Analyse & probleemdefinitie

Beïnvloedingsfactoren Eigen Regie



Weten

Medewerker: bewust zijn van...

Werkgever: informeren over...

- dat men in actie moet komen?
- waarom men in actie moet komen?
- welke acties passend zijn?
- bij wie of waar men terecht kan om tot deze acties te komen?



Willen

Medewerker: gemotiveerd zijn over...

Werkgever: stimuleren van...

- het belang van actie, doordat het aansluit bij wat de medewerker wil
- het in gang zetten van de acties



Kunnen

Medewerker: in staat zijn om...

Werkgever: helpen bij...

- het formuleren van een stapsgewijze aanpak voor de te zetten acties
- (tussentijds) reflecteren op de gezette stappen en hierop feedback ontvangen/krijgen



Durven

Medewerker: zelfvertrouwen hebben in...

Werkgever: vertrouwen geven in ...

- het geloof in eigen kunnen van de medewerker
- dat fouten maken mag
- reeds behaalde successen



Mogen

Medewerker: ruimte ervaren om...

Werkgever: faciliteren van...

- tijd en ruimte voor de te zetten acties
- inspraak van de medewerkers in de te zetten acties
- de mogelijkheid om ruggespraak te organiseren met collega's

Stap 4: Analyse uitdagingen m.b.t. Eigen Regie

Waarom deze oefening?	Instructie	Tips
Je hebt de kennisclips bekeken. Vervolgens ga je in fase 2 met de beïnvloedingsfactoren van eigen regie aan de slag. Allereerst kijken we naar de belemmeringen voor de doelgroep. Door je in te leven in de doelgroep vanuit de 5 beïnvloedingsfactoren uit het Eigen Regie model, kunnen verborgen belemmeringen van de doelgroep naar voren komen. Resultaat: Inzicht in de belemmeringen voor de medewerker en voor de leidinggevende die eigen regie op duurzame inzetbaarheid tegenhouden. <i>Waar moeten we mee aan de slag?</i>	a) Pak de samenvatting van fase 1 erbij en verplaats je in de gekozen doelgroep (stap 3) (onderscheid leidinggevende en medewerker). b) Bedenk individueel welke belemmeringen de doelgroep ervaart m.b.t. het beoogde doel (stap 1 en 2). Schrijf elke belemmering op een post-it onder de bijbehorende beïnvloedingsfactor (zie volgende slide). c) Deel wat de opbrengsten met elkaar en ga met elkaar in dialoog. Herkennen jullie de opgeschreven belemmeringen? Missen er nog belemmeringen? d) Bepaal vervolgens met elkaar wat de grootste belemmeringen zijn. Onder welke beïnvloedingsfactor(en) vallen die? e) Check de aannames over de belangrijkste belemmeringen bij de doelgroep (via de klankbordgroep). Interview minimaal 5 personen.	Als je denkt dat iets een belemmering vormt terwijl dat niet zo blijkt te zijn los je een probleem op dat niet bestaat. Check dus goed bij de doelgroep of die belemmering wel echt zo wordt ervaren. Bij hoe meer mensen je een check uitvoert, hoe beter! Mom test: Stel open vragen tijdens deze interviews. Voor tips kan je dit korte filmpje bekijken. Optie: Gebruik het Meetinstrument Eigen Regie (<i>nog in ontwikkeling</i>) om inzicht te krijgen in de mate waarin de 5 beïnvloedingsfactoren aandacht behoeven.

Stap 4: Analyse uitdagingen m.b.t. Eigen Regie

Template

 Weten		 Willen		 Kunnen		 Durven		 Mogen	
 Medewerker	 Leidinggevende	 Medewerker	 Leidinggevende	 Medewerker	 Leidinggevende	 Medewerker	 Leidinggevende	 Medewerker	 Leidinggevende

Conclusie (gecheckt bij de doelgroep):

Opvallend is dat de belangrijkste belemmeringen voor de medewerker zijn:

- Belemmering: <VUL IN>. Deze belemmeringen vallen onder de beïnvloedingsfactor <VUL IN>.
- Belemmering: <VUL IN>. Deze belemmeringen vallen onder de beïnvloedingsfactor <VUL IN>.

Opvallend is dat de belangrijkste belemmeringen voor de leidinggevende zijn:

- Belemmering: <VUL IN>. Deze belemmeringen vallen onder de beïnvloedingsfactor <VUL IN>.
- Belemmering: <VUL IN>. Deze belemmeringen vallen onder de beïnvloedingsfactor <VUL IN>.

Extra optie stap 4: Analyse uitdagingen m.b.t. Eigen Regie

Waarom deze oefening?	Instructie	Tips
Door je op micro-niveau in te leven en een dag uit te schrijven wat er gebeurt in het leven van een persoon uit de doelgroep kunnen meer verborgen belemmeringen en verlangens van de doelgroep naar voren komen i.r.t. het wel of niet nemen van eigen regie op duurzame inzetbaarheid. Resultaat: Inzicht in onderliggende weerstanden/drijfveren van de doelgroep. Mogelijke aanknopingspunten en criteria voor ideeontwikkeling.	a) Verplaats je in de doelgroep die je gekozen hebt (onderscheid leidinggevende en medewerker). b) Hoe ziet de dag eruit? Vanaf het moment dat hij/zij opstaat tot het eind van de dag. Waar wordt hij/zij blij van en wat zijn zijn/haar zorgen? Vul het inleefschema op de volgende sheet in met post its. c) Wat triggert je? Omkader de post-its die je inspireren of raken. d) Deel met de anderen en trek conclusies Optie: Gebruik het Meetinstrument Eigen Regie (<i>nog in ontwikkeling</i>) om inzicht te krijgen in de mate waarin de 5 beïnvloedingsfactoren aandacht behoeven.	Om je in te leven en je inzichten zo concreet mogelijk te maken helpt het om je iemand uit je doelgroep voor te stellen en haar/hem een naam te geven. Dat maakt het extra persoonlijk.

Extra optie stap 4: Analyse uitdagingen m.b.t. Eigen Regie

Template inleefschema

Inleefschema - de medewerker

een dag uit het leven

de medewerker <.....>

tijdstip



doet



contact
met & hoe



wordt blij van



maakt zich zorgen over



Inleefschema - de leidinggevende

een dag uit het leven

de leidinggevende <.....>

tijdstip



doet



contact
met & hoe



wordt blij van



maakt zich zorgen over



Stap 5: Analyse van huidig aanbod

Waarom deze oefening?	Instructie	Tips
Als O&O organisatie hebben jullie een rijk aanbod aan producten en diensten: er gebeurt al heel veel! Dat gaan we in deze stap in kaart brengen in relatie tot het eerder geformuleerde doel. <i>Wat doen we al?</i> Resultaat: Inzicht in het huidige aanbod vanuit het Eigen Regie model: <i>wat doen we al om de eigen regie te stimuleren en waar is nog aandacht gewenst?</i>	a) Pak de samenvatting van fase 1 erbij. Dit is de focus voor het aanbod dat jullie in kaart gaan brengen. b) Inventariseer vervolgens alle producten en diensten op eigen regie en schrijf deze links in de tabel op de volgende pagina. <i>Wat doen we al?</i> a) Geef bij elk aanbod aan onder welke beïnvloedingsfactor(en) dit valt. Geef aan of het aanbod zich richt op de medewerker en/of de leidinggevende. b) Ga met elkaar in gesprek: Wat valt ons op als we op deze manier naar ons eigen aanbod kijken? - <i>Hebben we aandacht voor alle beïnvloedingsfactoren van Eigen Regie?</i> - <i>Is er aandacht voor de rol van zowel medewerker als van de werkgever (leidinggevende/organisatie) bij het bereiken van eigen regie?</i> a) Noteer jullie conclusies op de volgende pagina.	De gemaakte analyse kunnen jullie voorleggen aan derden om te toetsen of deze aannames kloppen. Bijv.: • feedback vragen aan experts; • feedback vragen aan ander fonds. Optie: Gebruik het Meetinstrument Eigen Regie (<i>nog in ontwikkeling</i>) om inzicht te krijgen in de mate waarin de 5 beïnvloedingsfactoren aandacht behoeven.

Stap 5: Analyse van huidig aanbod

(Template: *Wat doen we al?*)

Tips

	 Weten	 Willen	 Kunnen	 Durven	 Mogen					
beïnvloedingsfactoren										
interventies huidige aanbod	 Medewerker	 Werkgever	 Medewerker	 Werkgever	 Medewerker	 Werkgever	 Medewerker	 Werkgever	 Medewerker	 Werkgever

Geef bij elk aanbod aan onder welke beïnvloedingsfactor(en) dit valt. Geef aan of het aanbod zich richt op de medewerker en/of de leidinggevende.

Conclusie: Opvallend is dat we veel doen op de beïnvloedingsfactor(en) <VUL IN> en er nog kansen liggen door meer in te zetten op beïnvloedingsfactor <VUL IN>.

Samenvatting fase 2

Stap

Conclusie

Vul hieronder de informatie in die je in fase 2 hebt verzameld.

4. Gecheckt inzicht
verdieping doelgroep

We hebben meerdere belemmeringen geïdentificeerd voor de medewerker en de leidinggevende.

Wij kiezen ervoor om ons te focussen op <MEDEWERKER OF LEIDINGGEVENDE?>. De belangrijkste belemmering voor hem/haar is <VUL IN>. Deze belemmering valt onder de beïnvloedingsfactor <VUL IN>. Dit is gecheckt bij de doelgroep.

5. Inzicht analyse huidig
aanbod

Kijkend naar ons aanbod valt op is dat er nog kansen liggen door meer in te zetten op beïnvloedingsfactor <VUL IN>.

**Conclusie fase 2
(probleemdefinitie):**

Wij willen een interventie ontwikkelen voor <WIE?> waarmee we belemmering <KEUZE BELANGRIJKSTE BELEMMERING STAP 4> wegnemen en er zo voor zorgen dat meer eigen regie wordt genomen op <DI-PIJLER UIT STAP 2>. We gaan ons daarvoor richten op beïnvloedingsfactor(en):

☐

Weten

☐

Kunnen

☐

Mogen

☐

Willen

☐

Durven

Stap 6: Verdieping beïnvloedingsfactoren Eigen Regie

Waarom deze oefening?	Instructie	Tips
Het Eigen Regie model helpt je om te kijken aan welke knoppen je kunt draaien om eigen regie te stimuleren. Door in te zoomen op de theorie en praktijk van een beïnvloedingsfactor begrijp je hoe je deze kunt inzetten. Als je vanuit deze inzichten een nieuwe interventie ontwikkelt, vergroot dit de kans op succes. Resultaat: Inzicht in de achterliggende theorie achter de beïnvloedingsfactoren en inzicht in de "knoppen" waar je aan kunt draaien om de eigen regie te versterken.	a) Kijk naar de conclusie bij fase 2 en bekijk de kennisclip van de beïnvloedingsfactor waar jullie op willen inzetten. Per factor wordt de achterliggende theorie toegelicht Ook wordt per beïnvloedingsfactor antwoord gegeven op de vraag hoe je gedrag op dit punt kunt versterken. Verder zijn er een aantal hulpvragen opgenomen. b) Ga met elkaar in gesprek over hoe je gedrag (weten, willen, kunnen, durven of mogen) kunt versterken aan de hand van de inzichten uit deze theorie. Als je de inzichten vertaalt naar de gekozen probleemdefinitie; hoe kan dit inzicht je dan helpen om <gekozen belemmering samenvatting stap 2> weg te nemen bij <gekozen doelgroep samenvatting stap 2>. Je kunt hierbij ook de hulpvragen gebruiken; kijk per vraag of en hoe je dat kunt toepassen op jouw probleemdefinitie. c) Inventariseer met elkaar de inzichten die je opdoet vanuit deze verdieping.	Lerend netwerk Inventariseer of andere O&O organisaties informatie of ervaringen hebben bij het versterken van de beïnvloedingsfactor.

Stap 7: Focus ideeontwikkeling

Waarom deze oefening?	Instructie	Tips
Om (collectief) ideeontwikkeling te triggeren helpt het om je probleem, uitdaging en inzichten om te buigen tot een vraag die uitlokt om ideeën te bedenken. In creatief denken en <i>designthinking</i> wordt daarvoor vaak de methodiek van “hoe kunnen we (HKW)”-vragen gebruikt. Resultaat: Focus voor idee-ontwikkeling. De inzichten/je uitdaging vertaald in een prikkelende vraag waarmee je ideeontwikkeling kunt starten. Hiermee heb je oplossingsrichtingen voor het bedenken van je interventie.	Jullie hebben in de voorgaande stappen veel uitdagingen en inzichten verzameld. Probeer deze te herformuleren tot een vraag die start met “hoe kunnen we....?” a) Bedenk de vragen: individueel en in stilte bedenk je welke inzichten je interessant vond? Herformuleer ze tot een hkw-vraag en schrijf deze op post its (één HKW vraag per post it). Neem hier ca 15 minuten voor b) Cluster de vragen; zoek al samenwerkend naar HKW vragen met een soortgelijk thema en groepeer ze. Eventueel kun je ze in volgorde prioriteren c) Stem op de vragen: pak vanuit fase 1&2 je focus en conclusies erbij. Met dit in het achterhoofd stem je op de HKW vragen die jou het nuttigst lijkt om tot oplossingen te komen d) Kies de vraag/vragen: kies met de groep de vraag waar je je ideeontwikkeling mee start. Eventueel kun je meerdere brainstormsessies op verschillende vragen organiseren.	Hoe concreter hoe beter. Hoe Kunnen We (HKW) eigen regie stimuleren is een brede vraag. HKW de beïnvloedingsfactor “durven” versterken bij doelgroep X is al iets concreter. Maar als we weten dat je durven versterkt door positieve ervaringen van anderen te laten zien borduur je met <i>Hoe kunnen we positieve ervaringen van anderen laten zien</i> voort op dit inzicht. Meer info over HKW methodiek: https://www.designkit.org/methods/3 Zie kennisbank voor HKW inspiratievragen per beïnvloedingsfactor.

Samenvatting fase 3: verdieping oplossingsrichtingen

Vul hieronder de informatie in die je in fase 3 hebt verzameld.

6. Belangrijkste inzichten
vanuit verdieping in
beïnvloedingsfactoren.

We waren verrast te ontdekken dat je de gekozen beïnvloedingsfactor kunt versterken door **<VUL IN>**.

7. Ontwikkelvraag
Met welke HKW-vraag of
vragen gaan we de idee-
ontwikkeling starten?

Hoe kunnen we **<VUL IN>**?