

Mogelijke werkmethoden teamevaluatie

Inhoud

3 woorden evaluatie	1
Tops en tips.....	2
Mijn werk anders bekeken	2
6 Kernvragen.....	3
Werken met beelden	4
Externe begeleiding	4

3 woorden evaluatie

3 woorden, uitspraken, slogans of kreten per persoon geven vaak al voldoende structuur. Elk woord komt evenwaardig binnen. ‘Drie woorden’ is een creatieve werkvorm om kort en krachtig te evalueren en gevoelens en ervaringen te inventariseren.

Stap 1: Vraag stellen.

Geef aan dat je wilt dat men in drie woorden antwoord formuleert.

Stap 2. Bedenktijd geven.

Associatieve denkers hebben vaak meteen hun antwoord klaar. Door (enkele minuten) bedenktijd te geven krijgen de reactieve denkers ook de gelegenheid om een antwoord te formuleren en voor zichzelf op te schrijven.

(stappen 1+2 kunnen deel uitmaken van de voorbereiding vóór de vergadering)

Stap 3. Woord laten nemen.

Nodig een van de deelnemers uit om als eerste zijn drie woorden te geven. Vraag één woord te kiezen en nader toe te lichten. Vraag vervolgens deze persoon om het woord door te geven aan iemand anders. Overweeg of vooraf je iedereen wilt horen. Mogelijk zijn na de eerste ronde vele tweede en derde woorden al aan bod gekomen. Dan kan het voor de tweede rond eventueel volstaan te vragen of iemand nog iets heel anders wil toevoegen aan de evaluatie. Door op het einde voor elk woord per handopsteking te vragen wie dit woord ook genoteerd heeft, kan de evaluatie reliëf krijgen.

Stap 3b. Alternatief: post-its

Alle ‘woorden’ worden op post-it geschreven en verzameld op een bord of flipkaart. Ze kunnen ook met de mentimeter verzameld worden, dat is anoniemer en geeft een groter gewicht aan wat meermaals voorkomt (werkt enkel met woorden, niet met zinnen). De post-its kunnen gegroepeerd en gecategoriseerd worden, of gerangschikt op een continuüm van bijv. uiterst negatief tot uiterst positief (let op dit is subjectief, dus verlies je niet in detaildiscussies).

Stap 4. Vat samen, benoem de teneur en de afwijkingen

Tops en tips

Deelnemers geven aan wat er goed is en ze willen behouden (tops), zij geven ook aan wat er niet zo geslaagd was en hoe het beter kan (tips). Zowel positieve als negatieve ervaringen komen op tafel.

Stap 1: Introduceer tips en tops.

Introduceer in het kort wat de bedoeling is. Tip = kan beter, top = prima zo! Schrijf je tip(s) op een post-it. Schrijf ook een top op een post-it (eventueel andere kleur).

Niets is ooit helemaal slecht of goed: vraag voor elke 2 tips ook een top of voor elke 2 tops ook een tip. Dit bevordert het kritisch denken.

Stap 2. Tips en tops opschrijven.

Deelnemers schrijven hun bevindingen op een post-it. Gebruik 1 post-it per bevinding. Gebruik geen verschillende kleur per persoon, eventueel een verschillende kleur voor de tops en tips.

Stap 3. Tips en tops inventariseren.

Vraag ieder hun tips en tops te vertellen. Plak ze op een flap of bord, bijvoorbeeld alle tips links en alle tops rechts. Mensen mogen een verhelderende vraag stellen.. Zorg dat iedereen aan bod komt.

Stap 4. Samenvatten opbrengst.

Groeppeer en categoriseer de tips en tops. Zoek verbanden en tegenstellingen tussen verschillende tip en top categoriën. De moderator vat de belangrijkste inzichten samen of vraagt iemand uit de groep dit te doen. Vraag de deelnemers ook wat ze met hun bevinding gaan doen. Bespreek wat je als team te doen hebt. Bepaal eventueel het vervolg op de bevindingen, wat pak je op.

Mijn werk anders bekeken

Vraag de deelnemers een dier, bloem of voorwerp te noemen dat/die het beste 'verbeeldt' hoe zij 'er' tegen aankijken en laat ze vertellen waarom ze dit dier hebben gekozen.

De deelnemers leren op een andere manier naar hun eigen en elkaars werk te kijken en dit te verwoorden. In de metafoor voelt het soms veiliger om zich te uiten.

6 Kernvragen

De 6 kernvragen kunnen gebruikt worden om een activiteit te evalueren en er maximaal uit te leren.

1. Wat wilden jullie als ploeg bereiken?
2. Hadden jullie succes? Hoe weet je dat?
3. Hebben jullie een verklaring voor het succes / falen?
4. Wat ging goed? Wat hou je graag vast?
5. Wat doen jullie de volgende keer beter anders?
6. Wat heb je geleerd over jullie manier van denken, ontwerpen, samenwerken en leren?

Stap 1: De kernvragen ter beschikking stellen vooraf per mail indien thuis voorbereid, of op de flap zetten indien ter plekke. Het is overzichtelijk om de vragen bij de hand te hebben op flap of op uitdeelkaarten

Stap 2. Methode introduceren. De moderator licht kort de essentie van de methode toe en geef ook aan dat men wat ingebracht wordt zo veel mogelijk moet bevragen. Geef eventueel een voorbeeld van hoe je moet doorvragen (LSD).

Stap 3. Iemand licht de essentie van de activiteit toe (vorbereid!), vertelt alleen wat relevant is voor de anderen om te weten. Bewaak als moderator de tijd goed en vraag na maximaal drie minuten om af te ronden.

Stap 4. Kernvragen stellen. Stel een voor een de kernvragen (of laat steeds een andere deelnemer een kernvraag stellen). Luister naar het antwoord, vat samen en stel een verdiepende vraag en stimuleer de groep dit ook te doen (LSD).

Stap 5. Samenvatten opbrengst. De moderator (of de oorspronkelijke toelichter) vat de belangrijkste inzichten samen.

Werken met beelden

Maak of vind een beeld ter visualisatie van je aanvoelen en beleving over een bepaald terrein of een bepaalde evaluatievraag. Want een beeld meer zegt dan 1000 woorden en vormt een gemakkelijke ingangspoort om over iets moeilijk of delicaat te spreken.

Stap 1. Vraag elk van de deelnemers als voorbereidend werk een beeld te zoeken.

Stap 2: Ieder toont haar/zijn collage en licht ze toe aan de groep

Stap 3 de groep stelt vragen over het beeld en over de toelichting erbij met als enig doel de beleving of het aanvoelen beter te begrijpen

Stap 4: als iedereen aan bod gekomen is, zoekt de groep naar gelijkenissen en verschillen. De gelijkenissen tonen waar de groep (deels) hetzelfde voelt of beleeft. Dit kan in het positieve zowel als in het negatieve. De verschillen tonen waar de groep mekaar nog dient te vinden of wat de groep nog te doen staat in zijn groei naar een team (let op in team gaat het om de synergie van uniciteiten, niet om eenheidsworst).

Externe begeleiding

Voor gevoelige onderwerpen in een groep die vrij nieuw is of in een groep waarin mogelijk spanningen bestaan betreffend het onderwerp, kan het goed zijn een externe begeleider te vragen die het evaluatieproces faciliteert en de veiligheid van elke deelnemer bewaakt. Er kan eventueel gewerkt worden met een individueel intake gesprek, of een individuele bevraging vooraf. Bij de aanvang van het gesprek zullen er steeds afspraken gemaakt worden over hoe er gewerkt zal worden.

Indien gewerkt wordt met een externe begeleider, is het waarschijnlijk dat het proces trager loopt omdat de begeleider minder achtergrond heeft en dus ook de algemene kennis zal moeten opdoen. Daarom dient men attent te zijn voor de valkuil om teveel op de agenda te plaatsen. Beperk het begeleid gesprek best tot één vraag of enkele vragen die naar hetzelfde kijken.

Wie zijn mogelijke begeleiders? Iedereen die het vertrouwen van de hele groep krijgt en die daar vertrouwelijk mee kan omgaan. Mogelijke personen uit de diocesane organisatie zijn de deken, de dekenale begeleider, iemand van het team van externe begeleiders van het bisdom.