

Overzicht Jobaids



In de onderstaande lijst worden de 25 jobaids overlopen, met een korte beschrijving. We geven ook telkens aan in welke context die methodes best gebruikt worden :

























- In 'één op één' situaties zoals functioneringsgesprekken, feedback, coaching, enz...
- In team contexten, zoals teamvergaderingen, projecten, workshops om problemen op te lossen of beslissingen te nemen, enz...
- Op organisatieniveau en dan kan je denken aan de strategie- of budgetcyclus, ontwikkelen van visie, missie, innovatie, verandertrajecten, enz...



















Vaak kunnen deze werkvormen in meer dan één context gebruikt worden en soms werken ze ook als die Russische babushka's : zo kan je een aantal Communities of Practice inschakelen om het strategisch proces voor te bereiden en grondige context analyses te doen (met PESTEL, SWOT en confrontatieanalyse) om dan op basis daarvan in multifunctionele focusgroepen te brainstormen rond de strategische keuzes die in die 'context' nodig zijn om performant te blijven. Al die ideeën kunnen dan gedeeld worden in de bestaande Communities of Practice.



En van daaruit kunnen de diverse stakeholders dan aan de slag, autonoom, maar vanuit een sterke gedeelde ambitie die het proces (waarin ze betrokken waren) heeft opgeleverd. Hun 'autonoom' werk en hun leerproces kan dan verder worden ondersteund door coaching of intervisiebijeenkomsten.

Jobaid	Korte Omschrijving	Een op Een	Team Project	Organisatie
1. Coaching – G.R.O.W.	Helpt om het coaching gesprek zo op te bouwen dat de coachee eigenaarschap opneemt voor zijn/haar uitdagingen en zelf op zoek gaat naar alternatieven. Het GROW-model biedt structuur en helpt de focus op de lerende te bewaren.			
2. Coaching Terugblik	Deze korte vragenlijst kan de coach en coachee helpen om kritisch terug te blikken op het coaching proces en in overleg met mekaar dat proces bij te sturen.			
3. Kernkwaliteit Ontwikkelen	Vanuit de kernkwadranten van Daniel Ofman kun je nadenken over je eigen 'kernkwaliteit' en hoe je je gedrag van daaruit verder kan ontwikkelen.			
4. Jouw Leer-pad	Vanuit het ervaringsleermodel helpt deze tool je een 'leer-pad' te ontwikkelen dat toelaat om de dingen waar je op het werk (of elders) tegen aan loopt, aan te pakken.			
5. Persoonlijk Ontwikkel Plan	Dit is een format dat je helpt de juiste vragen te stellen om van en voor ervaring te leren en jouw leer-pad uit te zetten, en daar waar nodig coaching en steun te organiseren.			

Jobaid	Korte Omschrijving	Een op Een	Team Project	Organisatie
6. Job-Crafting	Helpt je nadenken over wat Job-Crafting kan zijn en hoe je het zo kan inzetten dat het ook echt bijdraagt aan de autonomie, job-tevredenheid en performance van een medewerker, maar tegelijkertijd ook helpt om beter samen te werken als organisatie.			
7. Actief Luisteren	Geen dialoog, geen relatie en geen co-creatie zonder Actief Luisteren. Actief Luisteren is de kern voor empathie, feedback, coaching en leren en daarmee meteen ook een krachtig middel om inclusie in organisaties te ondersteunen.			
8. Feedback	Feedback is een cadeautje. Je krijgt het alleen als de gever jou belangrijk genoeg vindt om in je te investeren. Het is de voorwaarde om te leren en het middel om werkrelaties constructief te houden en mekaar beter te maken.			
9. Intervisie	Intervisie is een vorm van peer-coaching die professionals samenbrengt om van en met mekaar te leren en ervaring uit te wisselen.			
10. GRPI	Het GRPI-model helpt teams om in te zoemen op hun functioneren als team: G oals, R oles, P rocesses & I nterpersonal Relationships. De checklist helpt teamleden bij het kijken naar hun teamwork en laat toe om die observaties ook met mekaar te delen.			
11. Brainstorming / Multivoting	Brainstorming is nuttig zowel bij probleem oplossen, strategie vorming, scenario planning en in alle activiteiten gericht op creativiteit en innovatie. Multivoting is dan weer een manier om een eerste selectie door te voeren in die karrevracht nieuwe ideeën.			
12. Force Field Analyse	Force Field Analyse kan gebruikt worden in teams, focusgroepen, netwerken enz... Het is een gestructureerde werkwijze om een gezamenlijk inzicht te verwerven in de 'organisatie krachten' die een gewenst initiatief of verandering zullen ondersteunen en faciliteren of in tegendeel die verandering zullen hinderen en moeilijker maken.			
13. Proces Interventies	Is een checklist van soorten interventies die je kan doen, als teamlid of als aangeduide begeleider, om het samenwerken tijdens team meetings open, zinvol en inclusief te houden.			
14. Consulting Proces	Deze jobaid helpt je om als intern of extern consultant een aantal stappen te zetten waardoor je op een effectieve manier organisaties kunt ondersteunen en met de klant aan de slag kan.			
15. Probleem Oplossen	Deze jobaid bestaat uit twee (enigszins) verschillende modellen, SADIE & SORA die helpen om op een gestructureerde manier een probleem op te lossen en te vermijden dat men op de eerste de beste 'trein' springt zonder te weten waar men naartoe wil en waarom.			

Jobaid	Korte Omschrijving	Een op Een	Team Project	Organisatie
16. Communities of Practice	CoP's of leernetwerken zijn heel zinvolle organisatievormen die professionals samenbrengen om samen te leren, te werken en te innoveren. Het is een eerste stap naar gespreid leiderschap toe en een sterk alternatief voor een te strakke, top down aansturing van het beleid.			
17. Autonome Motivatie (SDT)	Hoe kun je mensen in je organisatie in een 'positie' brengen dat ze autonoom kunnen denken en handelen en op die manier ook de best mogelijke bijdrage leveren aan de organisatie. De Self Determination Theory biedt goede handvatten om daarover na te denken.			
18. After Action Review	Vaak gebruikt door projectgroepen om achteruit te kijken, ervaring te delen en samen proberen inzicht te krijgen in wat er gebeurd is en waarom. Het laat toe om uit collectieve ervaring te leren en het in de toekomst samen ook anders te doen. Het maakt het ook mogelijk dat projecten en teams van mekaar ervaring kunnen leren.			
19. PDCA – Cyclus	De Deming cyclus (of PDCA) maakt mensen ervan bewust dat dingen vaak in kleine stappen vooruitgaan en helpt mensen ook echt actief met die 'continue verbetering' bezig te zijn.			
20. Omgeving Scan	Een omgeving-scan (of environmental scan) is een belangrijk onderdeel van een strategisch proces. Het laat stakeholders toe om een 'compleet' overzicht te maken van wat er in de business context gaande is en welke kansen, uitdagingen en bedreigingen dat zoal voor de organisatie inhoudt. De checklist, met enkele ondersteunende vragen, helpt om blinde vlekken bij die externe analyse te vermijden.			
21. Confrontatie Matrix / SWOT	In een confrontatie matrix worden de externe uitdagingen van de business context (zoals die uit een PESTEL komen) gecontrasteerd met de interne sterktes en zwaktes van de organisatie. Dat laat toe om dan vanuit die sterktes en zwaktes strategieën te ontwerpen om de externe kansen te grijpen en de uitdagingen aan te gaan.			
22. Stakeholder Management	Het betrekken van stakeholders wordt belangrijker naar mate dingen complexer worden, burgers mondiger en de impact van industriële activiteiten in dicht bevolkte streken toeneemt: geluidshinder, gezondheidsrisico's, lucht en watervervuiling, ondoordringbaarheid van de bodem, enz... Deze jobaid helpt om stakeholders in kaart te brengen en een strategie te ontwerpen.			
23. RASCI Model	Dit is een matrix van verantwoordelijkheden die moet opgemaakt worden als een team en stakeholders een project willen uitvoeren of een actieplan willen implementeren.			
24. Impact / Effort Matrix	Deze matrix laat toe om 'acties of oplossingen' te gaan 'mappen' in functie van hun 'impact' op de probleemsituatie en van de moeite die het zou kosten om die oplossing ook in te voeren. Het is een manier om acties te prioriteren.			

Jobaid	Korte Omschrijving	Een op Een	Team Project	Organisatie
25. Stellingen Spel	Inclusie en dialoog, kunnen en willen naar mekaar luisteren en empathie voor mekaars standpunt ontwikkelen, is heel belangrijk in een lerende organisatie. Een Stellingen spel is een manier om naar mensen met andere standpunten te luisteren en hun argumenten te begrijpen, zonder het meteen eens te moeten zijn of te moeten kiezen voor het ene of gene standpunt.			

Deze werkvormen zijn op zich niet nieuw en we proberen dan ook waar mogelijk naar de bedenker te verwijzen. Wij hebben die werkvormen makkelijker toegankelijk willen maken door ze om te vormen tot 'one page' jobaids waardoor iedere medewerker, professional, leidinggevenden ze makkelijk kan gebruiken.