

Bijlage I

Checklist succesfactoren en effecten

Deze succesfactoren en effecten zijn afgeleid van promotieonderzoek naar Large Scale Interventions (Van der Zouwen, 2011).

Voor de werkbijeenkomst: check de voorwaarden

1. Is co-creatie met belanghebbenden de juiste aanpak? Succesfactoren:

- De taak/kwestie is van wezenlijk belang voor belanghebbenden.
- Belanghebbenden hebben elkaar nodig voor succes in deze taak/kwestie.
- De situatie is complex, urgent en/of onzeker.

2. Zijn de leiders bereid dit proces te ondersteunen?

- Ze nemen de bijdragen van belanghebbenden serieus.
- Ze zien zichzelf ook als belanghebbende en doen zelf als deelnemer mee in het veranderproces.
- Ze stellen voldoende tijd en middelen beschikbaar voor een juiste uitvoering.
- Ze stellen deelnemers in staat om mee te doen en bij te dragen.

3. Facilitators kunnen het proces begeleiden:

- Ze maken en onderhouden een duidelijk contract met de opdrachtgever.
- Ze zijn zich bewust van hun eigen rol.
- Ze zijn vaardig om een (grote) groep belanghebbenden te faciliteren in een hands-off modus.
- Ze geloven zelf in de principes van co-creatie met het hele systeem van belanghebbenden.

4. Contra-indicaties, niet gebruiken als:

- de taak/kwestie voor niemand van wezenlijk belang is;
- individuele professionals het probleem kunnen oplossen;
- eenrichtingsverkeer in informatieverstrekking of geheimhouding vereist is;
- er geen ruimte is voor verandering, door gebrek aan middelen, energie, tijd; of als er geen daadwerkelijke invloed is;
- de situatie sterk politiek geladen is en elke wil tot samenwerking ontbreekt;
- een belangrijke groep belanghebbenden niet kan of wil meedoen.

5. Contra-indicaties voor de facilitator

- Facilitators willen co-creatie 'verkopen'.
- Facilitators gebruiken abstract jargon, ze zoeken niet naar verbinding met wat de opdrachtgever nodig heeft.
- Facilitators kiezen een expertrol, ze geloven dat zij de juiste antwoorden hebben.

Hoe gebruik je co-creatie in werkbijeenkomsten gericht op verandering van het hele systeem

6. Succesfactoren voor het effectief ontwerpen en uitvoeren van het veranderproces

- De werkbijeenkomst is ingebed in een langer durend participatief proces.
- Dit proces wordt vormgegeven samen met een ontwerpteam/planningsgroep die bestaat uit een vertegenwoordiging van belanghebbenden; voor alle essentiële beslissingen voor ontwerp, beheer en logistiek.
- De opzet van de werkbijeenkomst is afgestemd op de context, de taak, de relaties en de aanwijzingen.
- Deelnemers:
 - de juiste mensen zijn in de zaal;
 - het uitnodigingsproces creëert betrokkenheid, ondersteund door een
 - overtuigende titel met doelverklaring.

7. Goede uitvoering van de werkbijeenkomst. Succesfactoren:

- De juiste mensen zijn aanwezig, vertegenwoordiging van het hele systeem van belanghebbenden.
- Aandacht voor mensen die er niet bij zijn.
- Het ontwerp maakt ieders bijdrage mogelijk door inclusiviteit en het opbouwen van vertrouwen; richt zich op een diversiteit aan kwaliteiten van deelnemers, zorgdragend voor hele personen in plaats van rollen.
- Divergeren van perspectieven: interactieve verkenning van de dynamiek in het systeem met betrekking tot het centrale vraagstuk, eerst het geheel verkennen alvorens onderdelen vast te leggen, nieuwe verbanden leggen, een gemeenschappelijk referentiekader opbouwen.
- Leiderschap is gespreid door het delen van verantwoordelijkheid voor resultaten en zelfmanagement van subgroepen.
- Convergeren van perspectieven: nadruk op een gemeenschappelijke basis voor vervolgacties.
- Conflicten worden opgehelderd en erkend, niet opgelost.
- De locatie, ruimte en setting ondersteunen co-creatie; ze weerspiegelen de basisprincipes.
- Bijeenkomst wordt goed geleid door facilitators, in een hands-off modus.
- Rapportage gebeurt in real time, zodat iedereen op elk moment alle uitkomsten kan zien.
- Actieplanning in de vorm van een goede follow-up wordt gedaan vooraf of tijdens de bijeenkomst of direct daarna.

8. Gerapporteerde effecten

- Verhoogd bewustzijn en begrip van het systeem en de context.
- Inzet en energie voor verandering.
- Betere uitvoering en implementatie.
- Nieuwe relaties, een gevoel van verbondenheid, meer potentieel voor innovatie.
- Nieuwe structuren ondersteunen een voortdurende deelname aan een opkomend ontwikkelingsproces.
- De communicatie is directer en constructiever.
- Capaciteitsopbouw, het ontwikkelen van bricolage voor het aanpakken van complexe problemen, deelnemers leren werken vanuit een totaalvisie op systeemverandering