

Slides 24 November 2022

Suzanne Verdonschot

sverdonschot@kessels-smit.com



**Leren heeft nut
als mensen
ook iets anders gaan doén**



Wat is een interventie waarvan je het idee hebt dat die collega's hielp om een stapje vooruit te komen in hun digivaardigheid?

Programma:

1.

**Wat is impactonderzoek
en hoe werkt het?**



2.

**De impactmap als
praktische tool**



3.

**Hoe kun je zelf klein
beginnen?**



Programma:

1.

**Wat is impactonderzoek
en hoe werkt het?**



2.

**De impactmap als
praktische tool**



3.

**Hoe kun je zelf klein
beginnen?**



Vier niveaus van evalueren

- **Reactie (proces)**
- **Leren (leerresultaten)**
- **Gedrag (werkgedrag)**
- **Resultaten (impact)**

(Kirkpatrick & Kirkpatrick, 1994)



Boek:
Blz. 19

IMPACT =

**De werking en
dóórwerking van de
interventies die
ingezet worden.**

**Wat gaan mensen
anders doén?**

**En lukt hen dat ook in
de drukte van alledag?**



ALS JE JOUW BEWEGING GROTER WILT MAKEN

MOET JE WETEN WAAR HET BEWEEGT



Beweegredenen om een impactonderzoek te doen:

- **Noodzaak om rekenschap te geven**
- **Verlangen om dat wat tot stand gekomen is uit te bouwen**
- **Gerichte nieuwsgierigheid naar overeenkomsten of verschillen**



Boek:
Blz. 57



WETEN IS MEER

DAN ENKEL METEN

**Cijfers zijn
interessant.**

**Verhalen zijn
interessanter.**



“Leen een mens”



Nijmegen



Woerden

Voorbeeld: fluitend naar het werk

Welke collega vind je het leukst om mee samen te werken en waarom? Zoek die collega op en vertel aan hem of haar waarom dat zo is.

Op welke manier heb je invloed op de organisatie van je werk? Zoek een nieuwe collega op en vertel hem/haar jouw antwoord.



**“Koffie in
ruil voor een
verhaal”**



Voorbeeld: Opleidrendement verhogen en uitval verkleinen





Voorbeeld: Opleidrendement verhogen en uitval verkleinen



Stap 1.
Overzicht met facts & figures



Stap 2.
Vaststellen van impact in de praktijk



Stap 3.
Doen van aanbevelingen





Voorbeeld: Opleidrendement verhogen en uitval verkleinen



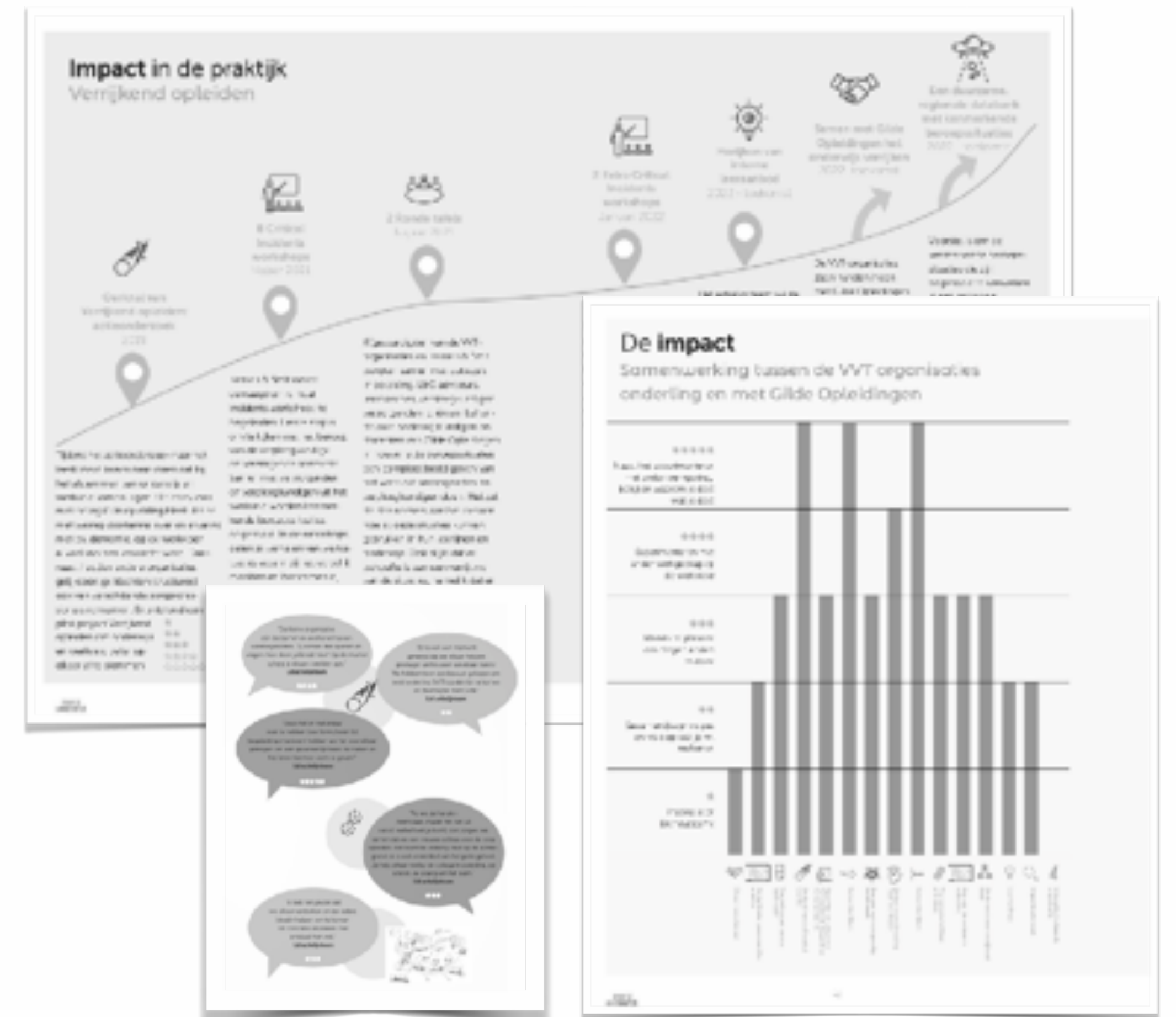
Stap 1.
Overzicht met facts & figures



Stap 2.
Vaststellen van impact in de praktijk

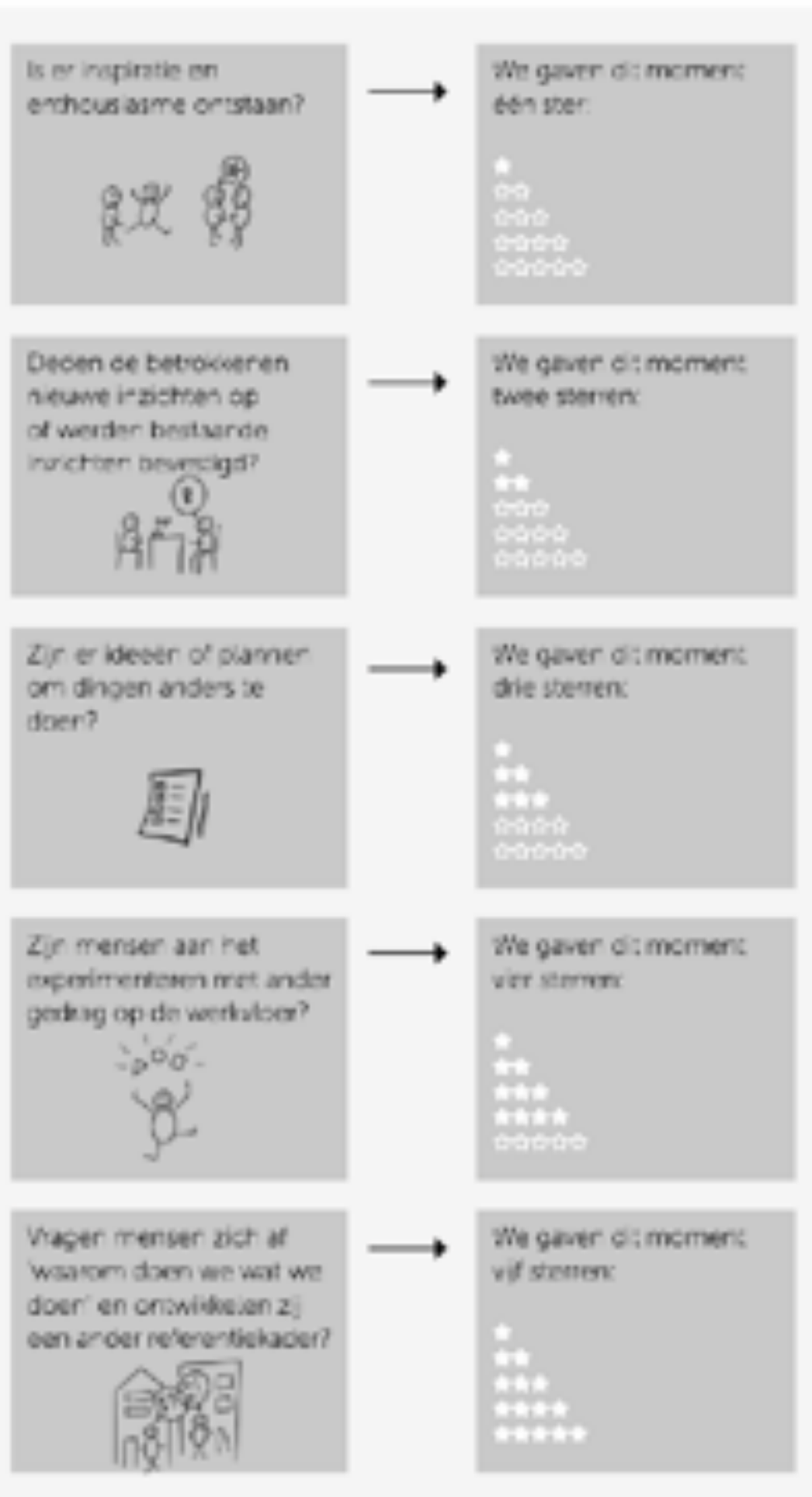


Stap 3.
Doen van aanbevelingen





Voorbeeld: Opleidrendement verhogen en uitval verkleinen





Voorbeeld: Opleidrendement verhogen en uitval verkleinen

Geraakt

Is er inspiratie en enthousiasme ontstaan?



We gaven dit moment één ster:



Deen de betrokkenen nieuwe inzichten op of werden bestaande inzichten bevestigd?



We gaven dit moment twee sterren:



Zijn er ideeën of plannen om dingen anders te doen?



We gaven dit moment drie sterren:



Zijn mensen aan het experimenteren met ander gedrag op de werkvloer?



We gaven dit moment vier sterren:



Vragen mensen zich af 'waarom doen we wat we doen' en ontwikkelen zij een ander referentiekader?



We gaven dit moment vijf sterren:



Het was zo leuk om collega's uit de andere teams te ontmoeten en te horen waar zij mee bezig zijn. Dat zouden we veel vaker moeten doen!



Voorbeeld: Opleidrendement verhogen en uitval verkleinen

Is er inspiratie en enthousiasme ontstaan?	→	We gaven dit moment één ster: ★ ○○○ ○○○○ ○○○○○
Doen de betrokkenen nieuwe inzichten op of werden bestaande inzichten bevestigd?	→	We gaven dit moment twee sterren: ★★ ○○○ ○○○○ ○○○○○
Zijn er ideeën of plannen om dingen anders te doen?	→	We gaven dit moment drie sterren: ★★★ ○○○ ○○○○○
Zijn mensen aan het experimenteren met ander gedrag op de werkvloer?	→	We gaven dit moment vier sterren: ★★★★ ○○○○○
Vragen mensen zich af 'waarom doen we wat we doen' en ontwikkelen zij een ander referentiekader?	→	We gaven dit moment vijf sterren: ★★★★★

Geraakt

Inzicht

Ik kwam er door de bijeenkomsten achter waarom ik het zo lastig vind om feedback aan te nemen van de mensen in mijn team. Erg inzichtelijk. En ik leerde dat je altijd beter om concreet advies kunt vragen dan om algemene feedback.



Voorbeeld: Opleidrendement verhogen en uitval verkleinen

Is er inspiratie en enthousiasme ontstaan?	→	We gaven dit moment één ster: ★ ○○ ○○○ ○○○○ ○○○○○
Doen de betrokkenen nieuwe inzichten op of werden bestaande inzichten bevestigd?	→	We gaven dit moment twee sterren: ★ ★★ ○○○ ○○○○ ○○○○○
Zijn er ideeën of plannen om dingen anders te doen?	→	We gaven dit moment drie sterren: ★ ★★ ★★★ ○○○ ○○○○○
Zijn mensen aan het experimenteren met ander gedrag op de werkvloer?	→	We gaven dit moment vier sterren: ★ ★★ ★★★ ★★★★ ○○○○○
Vragen mensen zich af 'waarom doen we wat we doen' en ontwikkelen zij een ander referentiekader?	→	We gaven dit moment vijf sterren: ★ ★★ ★★★ ★★★★ ★★★★★

Geraakt

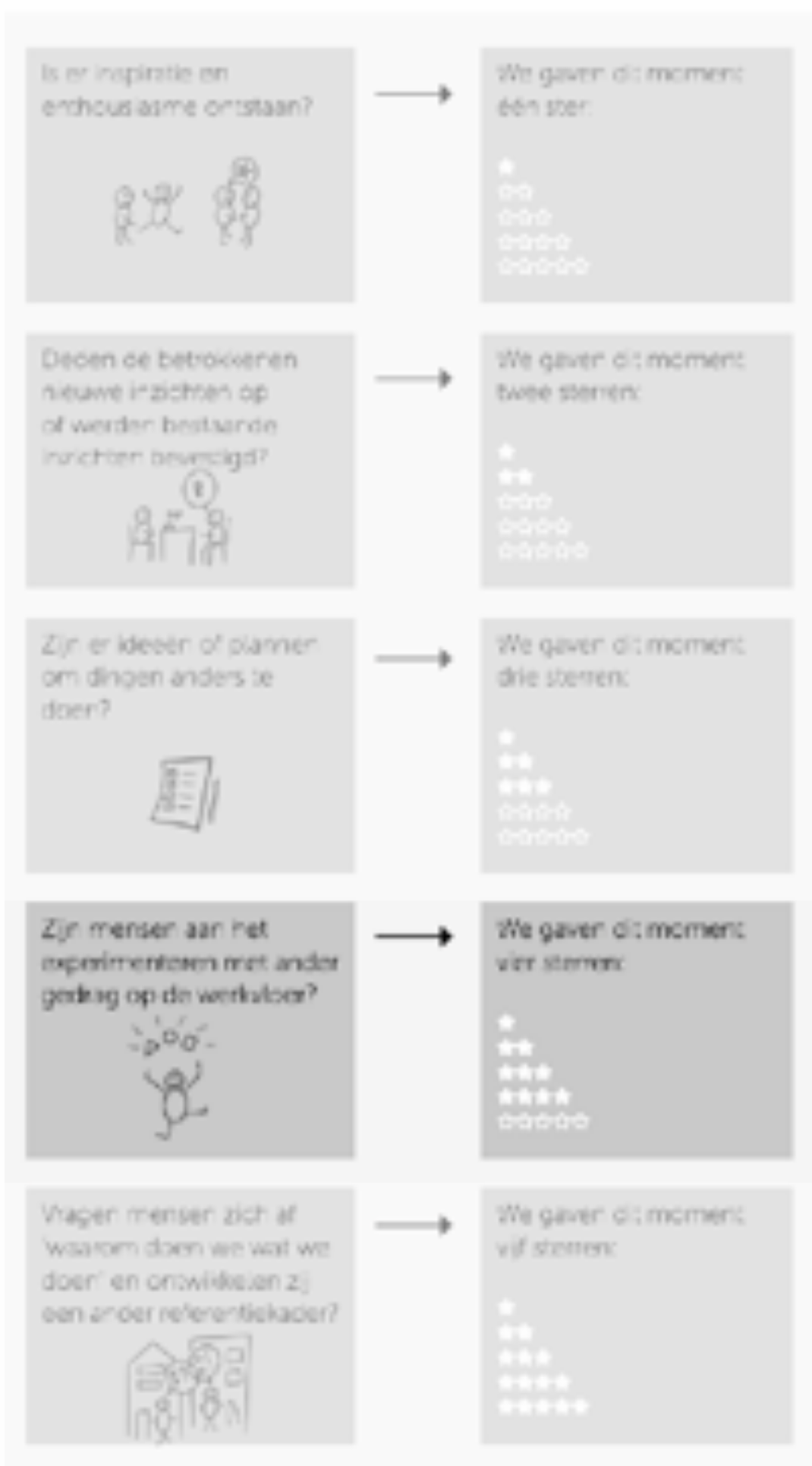
Inzicht

Intentie

We vonden het zelf zo leerzaam om tijdens de training het stellingenspel te doen. Ik ben van plan om dit spel volgende week met mijn eigen team te gaan doen. Dan pas ik de stellingen aan op onze situatie.



Voorbeeld: Opleidrendement verhogen en uitval verkleinen



Geraakt

Inzicht

Intentie

Anders handelen

En toen ben ik iets heel spannends gaan doen. Ik ben gaan praten met bewoners.



Voorbeeld: Opleidrendement verhogen en uitval verkleinen



Geraakt

Inzicht

Intentie

Anders handelen

Anderen merken het ook

Met het hele team besteden we nu aandacht aan een warm welkom voor de nieuwe collega's. De eerste dag vangen we ze op en krijgen ze een schriftje met allerlei vragen en antwoorden erin.



Programma:

1.

**Wat is impactonderzoek
en hoe werkt het?**



2.

**De impactmap als
praktische tool**



3.

**Hoe kun je zelf klein
beginnen?**

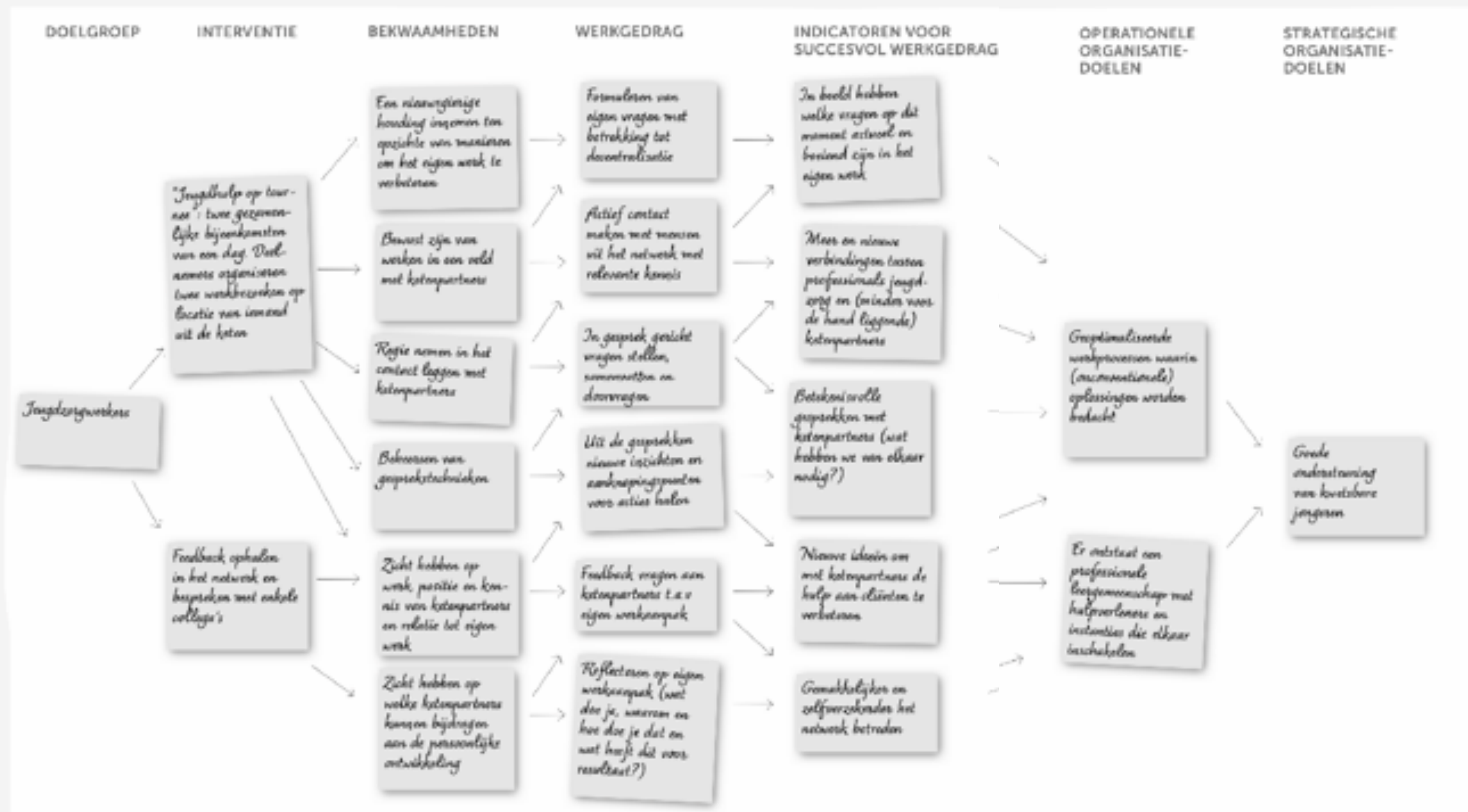


A black and white photograph of a woman with curly hair, wearing a patterned top, looking down in a garden setting. The background is filled with foliage and flowers.

**de taal verstoopt van
alles als je er op let**



Voorbeeld impactmap





Wat is een interventie waarvan je het idee hebt dat die collega's hielp om een stapje vooruit te komen in hun digivaardigheid?



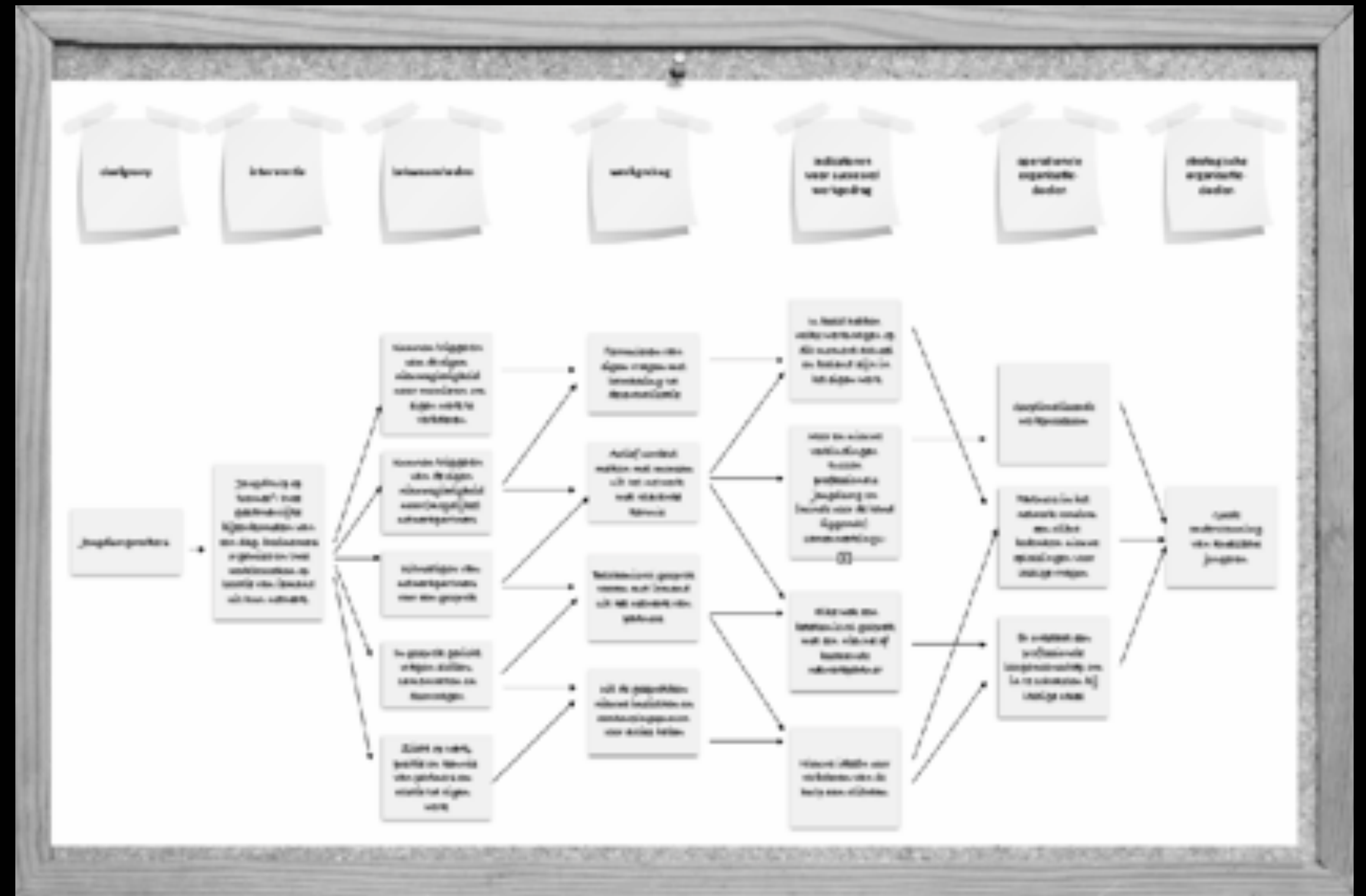
EEN 'IMPACTMAP'
ALS ZOEKLICHT
BIJ VERANDEREN



Photo by Shalaka Gamage on Unsplash

De impactmap draagt bij aan de beweging die je bouwt

- Je kunt je interventies doordachter ontwerpen.
- Je scherpt je 'timmermansoog'.
- Je komt erachter waar je eigen denklijn stroomt en waar het nog aan schort.
- Een product om met de 'boardroom' én de vakmensen in gesprek te komen.



Programma:

1.

**Wat is impactonderzoek
en hoe werkt het?**



2.

**De impactmap als
praktische tool**



3.

**Hoe kun je zelf klein
beginnen?**





Programma:

1.

**Wat is impactonderzoek
en hoe werkt het?**



2.

**De impactmap als
praktische tool**



3.

**Hoe kun je zelf klein
beginnen?**





Een compleet impactonderzoek:



Boek:
Blz. 67-69

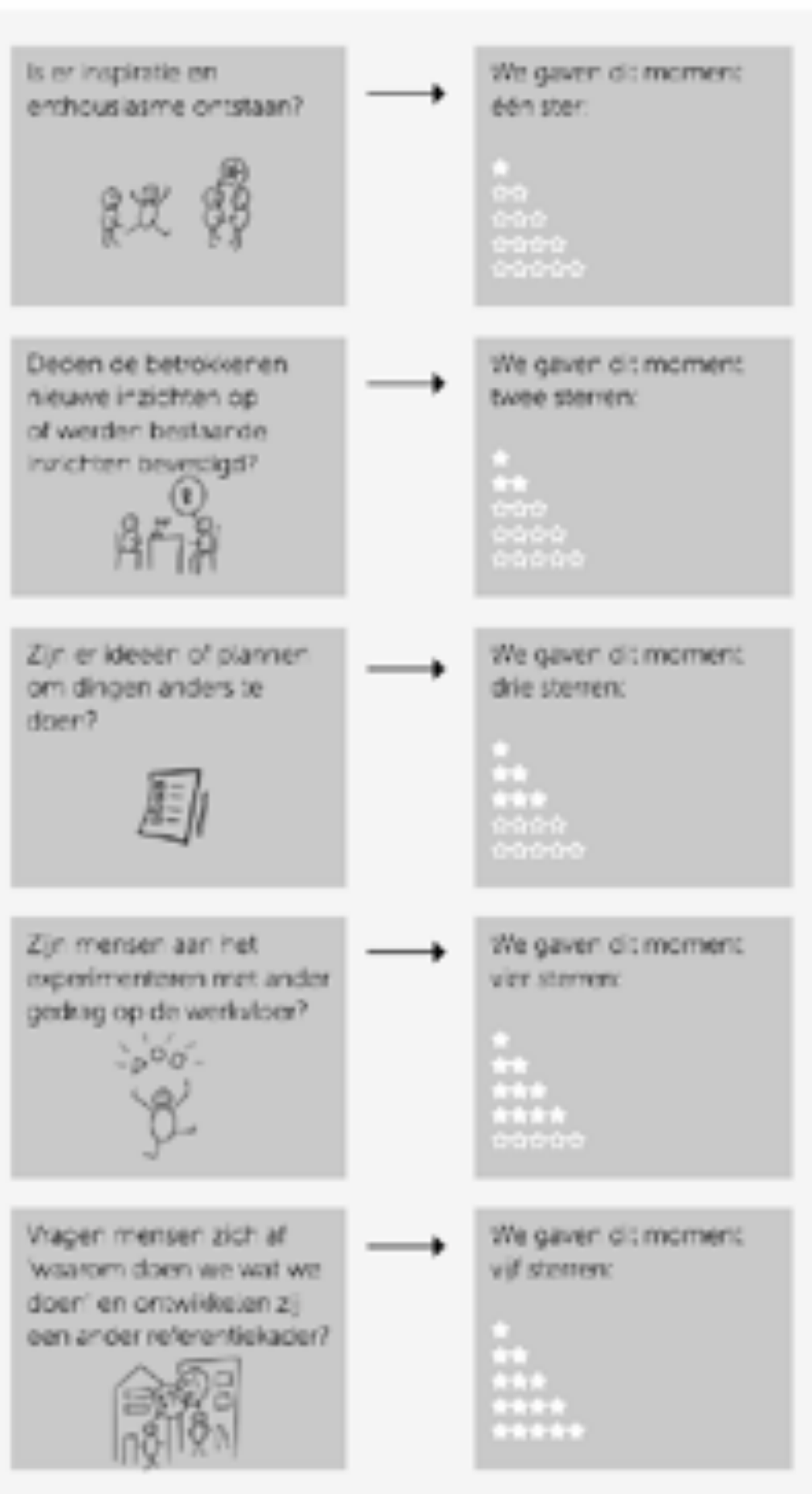
Tip 1.

- **Zorg ervoor dat je zicht krijgt op wat mensen anders gaan doén. Ook al is het klein.**





Voorbeeld: Opleidrendement verhogen en uitval verkleinen



Geraakt

Inzicht

Intentie

Anders handelen

Anderen merken het ook



Hoe klinkt jouw impact?

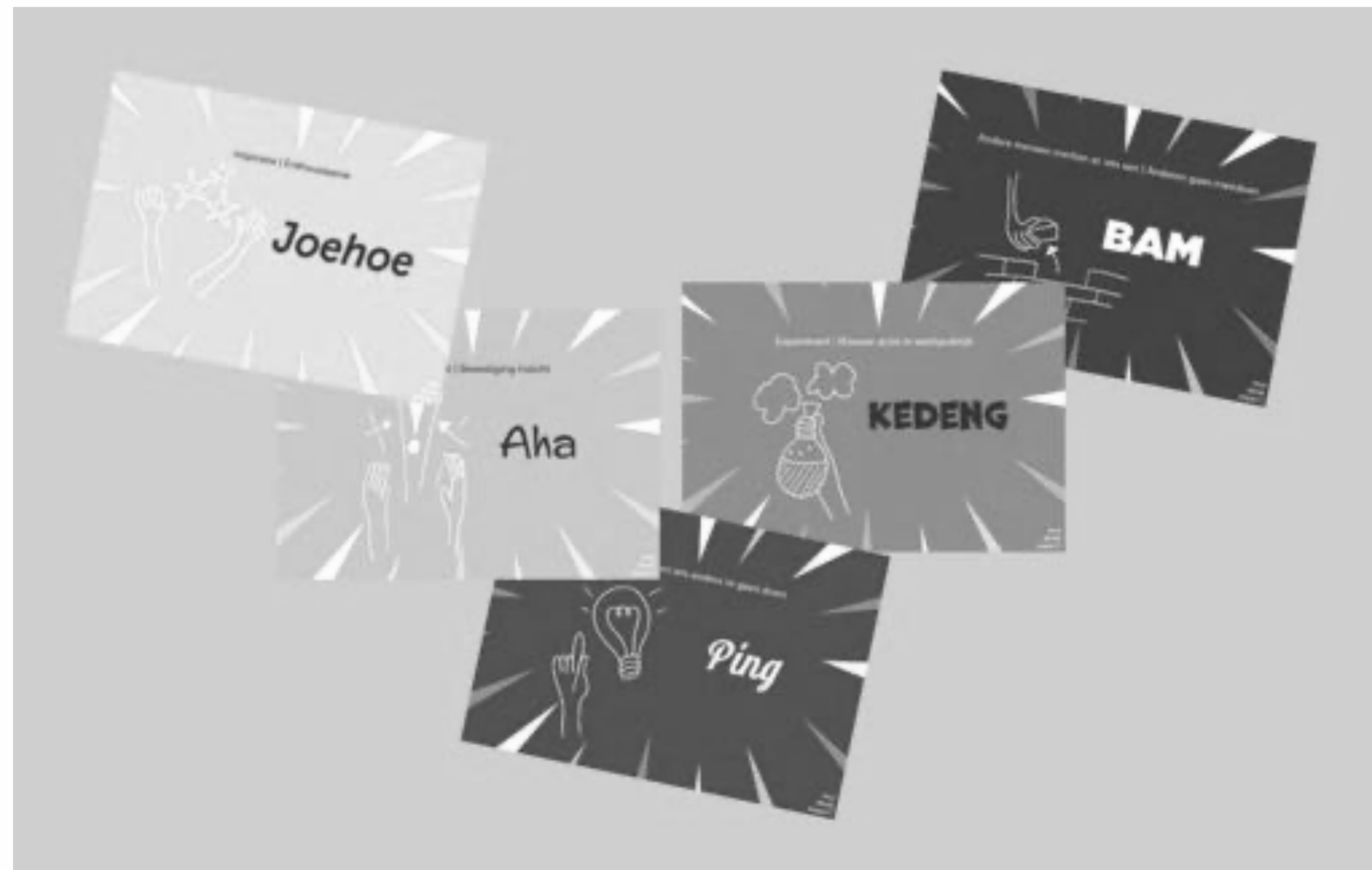
Geraakt

Inzicht

Intentie

Anders handelen

Anderen merken het ook

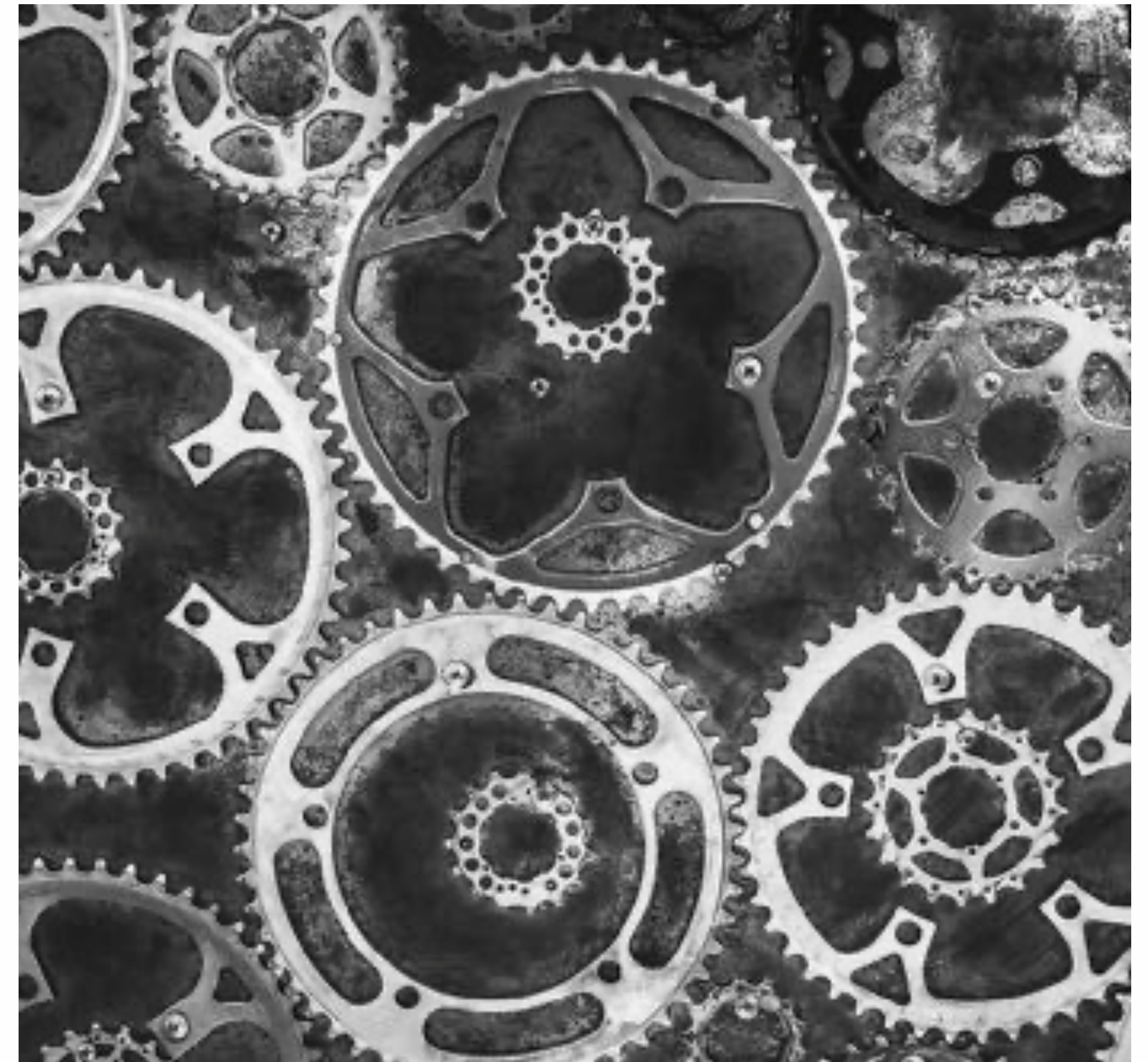




Tip 2.

Onderzoek welke factoren de impact mogelijk maakten. Factoren die te maken hebben met...

- De interventie
- De werkomgeving
- De lerende





Vragenkaartjes



- **Welke tip heb jij toegepast en wat leverde jou dat op?**
- **Wie heb jij om hulp gevraagd?**
- **Op welke momenten ervaar je ondersteuning van je leidinggevende?**
- **Bij welke digitale enthousiasteling kijk jij de kunst af?**
- **Wat was voor jou een betekenisvolmoment tijdens de digicoaching?**

Tip 3.

➤ **Zoek handige combinaties: jouw impactonderzoek is een leermoment voor de collega's.**





Let op:

Wat werkt: vragen naar beleving en actie in de praktijk



Wat was een betekenisvol moment tijdens de bijeenkomst?



Is er iets dat je na onze sessie anders bent gaan aanpakken?



Beter niet: vragen die houding als van passieve consument in de hand werken



“Welk cijfer geef je de begeleider?”



“Zou je dit aanraden aan een collega?”





Onze impactbende:



