

DRAGON DREAMING

Organisatie & Project Design



Brochure voor het
Publieke & Veiligheidsdomein

CONTACT:

Annette Dölle

06-26715406

contact@annettedolle.nl

www.annettedolle.nl

INLEIDING

Welkom! In deze brochure vind je een verkorte uitleg over het project design *Dragon Dreaming*. Het is een klein tipje van de sluier die *Dragon Dreaming* als organische werkwijze blootlegt. In deze brochure kan ik uiteraard maar een klein beetje kwijt van de rijkdom en de vervlochten wijsheid die de werkwijze met zich meebrengt.

Dragon Dreaming wordt wereldwijd gebruikt voor projectopbouw, community building en organisatietransities. Het is in de jaren tachtig ontwikkeld door John Croft en Vivienne Elanta in Australië. Zij merkten tijdens hun werkzaamheden voor de universiteit en gemeente Perth (Australië) dat de Aborigine leef- en werkwijze van toegevoegde waarde zou kunnen zijn aan het westers managementdenken. Wat ze daarbij slim deden was om niet helemaal afscheid te nemen van westerse keuzes, maar te kijken naar een verbinding.

Niet door iets te verwijderen - Maar door iets te verschuiven. Ze ontwierpen een project design dat uitgaat van drie leidende principes: De win-win-win situatie. Elk project dat neergezet wordt met *Dragon Dreaming* kijkt vanuit een drie eenheid:

1) Persoonlijke groei 2) team/organisatieontwikkeling 3) maatschappelijke dienstbaarheid.

Aan de hand van een projectwiel wordt het non-lineaire creatieproces inzichtelijk gemaakt, want we weten allemaal hoe weerbarstig en veranderlijk een 'plan' kan lopen. Om hier de menselijke inbreng en community building veel ruimte te geven ontwierpen ze pragmatische werkvormen. Vooral bedoeld om projecten mee te bouwen en duurzame en gezonde samenwerkingsprocessen mee te creëren.

WAT HEEFT HET PUBLIEKE DOMEIN HIER AAN?

Binnen het Publieke Domein speelt een spanningsveld tussen 'werken voor de burger' en de duurzame inzetbaarheid van eigen medewerkers en organisatie. Vertrouwen en mentale veerkracht spelen hierbij een grote rol. Dat dit een complex proces is mag evident zijn

Tijdens het begeleiden van meerdere trajecten (o.a. brandweer A'dam- Amstelland en Nationale Politie) zag ik steeds vaker waar *Dragon Dreaming* als toegevoegde waarde dient. Ik voegde hier elementen uit de gedragswetenschap en digitalisering aan toe, die gebundeld in dit boekje te lezen zijn. Het is een enorm korte opmaat waar je zelf mee aan de slag kunt. Een belangrijke startvraag die hierin helpend kan zijn is: 'hoe zorg ik voor mezelf terwijl ik voor de ander zorg? Ik begeleid hierin teams en afdelingen binnen mensgerichte organisatietransities.

Veel inspiratie & gedachte-experimenten gewenst! Annette Dölle



WAAROM KENDEN WE DRAGON DREAMING NOG NIET?

Een stukje historische achtergrond

Dragon Dreaming verspreidt zich voornamelijk als een 'nomadische organisatiestijl'. De werkwijze wordt vooral doorgegeven via projecten, begeleidingstrajecten en ervaringen. Founder John Croft kwam pas in 2006 naar Europa (toen co-founder Vivienne Elanta stierf) en deelde toen via de eco-dorpen de methode. Maar dit alles was analoog en in-het-moment in verbinding.

Dragon Dreaming blijft expliciet weg van een commerciële inslag. Dit is niet gek als je de leefwijze van de natuurvolkers kent en begrijpt. Zoals de Aboriginals zichzelf als bezoekers van de planeet zien, zoals ze de natuur schoon achterlaten en communiceren aan de hand van songlines en verhalen, zo zijn de maatschappelijke waarden en collectieve intelligentie verweven in de principes en directe uitgangspunten van *Dragon Dreaming*.

In Nederland zijn op dit moment twee trainers (train-de-trainers) en inmiddels een paar duizend mensen die (delen van) de werkwijze gebruiken binnen projecten en trajecten. Om trainer te worden volg je basiscursussen, een train-de-trainer en moet je een project van minstens een half jaar uitvoeren. De argumentatie hierachter betreft *Ervaringsleren*: Elke trainer heeft het proceswiel zelf meegemaakt en intens doorlopen. De methode moet worden geleefd in plaats van theoretisch overgedragen worden.

OVER ANNETTE DÖLLE

In 2012 initieerde ik het grassroots burgerinitiatief *KeepitCleanDay* o.a. met *Dragon Dreaming*. Met een achtergrond in het onderwijs, hulpverlening en sociologie was de brug eenvoudig te maken. Daarna volgde ik een 10-daagse train-de-trainer met John Croft (2014). Ik gebruik de methode met name in trajecten bij overheidsorganisaties en projecten. Bijv. in het onderwijs om overheidsgelden te verdelen, bij Brandweer A'dam-Amstelland om een GayPride op een kazerne te zetten en bij de Nationale Politie om een 2-daags innovatiefestival te organiseren (dat inmiddels Stichting De Bosconferentie is). De internationale community van trainers en projectleiders kun je vinden op www.dragondreaming.org of via social media.



HET PROJECT DESIGN

DE WESTERSE SAMENLEVING NUCHTER VERBONDEN MET NATUURVOLKEREN

Dragon Dreaming wordt een *project design* genoemd omdat je er in de basis projecten mee ontwerpt. Tevens functioneert de methode als een krachtige werkwijze voor organisatietransities, en kun je het zeer goed voor communicatie- en teamontwikkeling inzetten. Community-building ligt niet voor niets aan het fundament.

Dragon Dreaming is gebaseerd op de verbinding tussen leefwijzen van de natuurvolkers (Aboriginals) en het westers managementdenken. Synergetisch en verbindend. Dit maakt het aanvankelijk heel toegankelijk en logisch, maar ook enorm uitdagend: Ons brein is getraind om in hokjes te denken - Lineair, gekaderd, van links naar rechts en van boven naar beneden. Dit te kantelen is voor veel mensen makkelijker gezegd dan gedaan.

Hoe doet Dragon Dreaming dat?

In het 'westers handelen' kennen we grofweg de opbouw van een idee, brainstorm, waarna er een strategie met beleid gevormd wordt. Met mazzel is er nog ruimte voor het testen van een prototype (we doen een experiment!). Daarna gaan we - na een extra beleidsronde - over op de implementatie. Iemand (graag een hogere functie) managed de administratie en we richten ons vanaf dat punt op resultaten en effect. Soms sturen we bij, maar als de termijn eindigt leggen we ons bij de tijd neer. We maken de balans op in cijfers en feiten. En beginnen opnieuw.

Dit WAS een eeuwenlang beproefd en succesvol handelsprincipe. Maar tijden veranderen, en we werken steeds mensgerichter. Door de simpele reden dat niemand dit nog volhoudt. Om onze vitaliteit en mentale gezondheid te houden zullen we moeten nuanceren. Het is onhoudbaar om met de digitale wereld van vandaag in deze mainstream door te gaan. Maar... doorslaan naar de andere kant waar enkel het gevoelsleven domineert is evenmin een goed idee. We zijn onderweg naar balans. Een en-en in plaats van of-of.

In de leefwijze van de natuurvolkers (in dit geval de Aboriginals) zitten elementen die een organisch proces van ontwikkeling tonen waar ook concrete resultaten aan gekoppeld zijn: Een voorbeeld zijn de Australische 'Songlines'. Deze songlines zijn routekaarten in het land, leidend naar voedsel en onderdak. Ze worden verbaal doorgegeven, dansend en zingend. Zodat zelf kinderen de route al leren. Seizoenen bewegen en de Aboriginals bewegen daar als vanzelf in mee. Praktisch, met logica en acceptatie voor dat-wat-op-dat-moment gezien wil worden.



Dragon Dreaming heeft al deze wijsheden - hoofd, hart en handen - vertaald in een projectwiel dat dienst doet als verhaallijn. Op de volgende bladzijde zie je dat projectwiel. Het draait tegen de klok in om het zuidelijk halfrond te eren. Van een wereld in ons gevoel, diep van binnen (Dromen), langzaam naar buiten in verbinding met de omgeving (Plannen). Handelend en uitvoerend laverend naar acties (Doen) en altijd kijkend, reflecterend en lerend van de processen (Vieren).

Je kunt binnen deze visionaire wijze van community- en teambuilding ook andere werkvormen invoegen die passen in het projectverhaal. **Een paar voorbeelden:** Op een brandweerkazerne vertaalden we de non-lineaire insteek op een levensgroot kanban bord (2x4m), waar dromen via idee-briefjes aan wasknijpers verschoven werden van het ene naar het andere bord. Met een internationale organisatie maakten we online een systeem waar iedereen snel 'gevierd' werd als er taken gedaan waren. En bij een organisatie die werkte aan een website voegden we het scrum proces toe. **Geen enkele route is de enige optie (!)**. De kunst is om eigenheid toe te voegen. Een starre houding ten opzichte van methoden maakt elke methode uiteindelijk onbruikbaar. Het ligt daardoor vaker aan de gebruiker dan de werkwijze waar het hiaat zich bevindt. Je hebt een levenshouding nodig die open staat voor het voortdurende proces.

HOE WERKT DE METHODE ALS WE GEDRAGSWETENSCHAPPELIJK KIJKEN?

Het hangt sterk af van de cognitieve kennis van een team af op welke manier *Dragon Dreaming* ingezet wordt: Een team zonder gedragswetenschappelijke kennis handelt anders dan een team waar processen uitgekristalliseerd zijn en communicatieve processen transparant lopen. Het project design helpt hier wel degelijk in. Het maakt pragmatisch gebruik van werkvormen waardoor lopende processen die normaliter in de onderstroom blijven liggen naar boven kunnen komen. Dit kan tevens frictie zichtbaar maken dat ongemakkelijk ervaren wordt, waardoor kennis en vaardigheden op communicatief gebied noodzakelijk wordt. Daarom is het van belang om ook die ruimte te nemen.

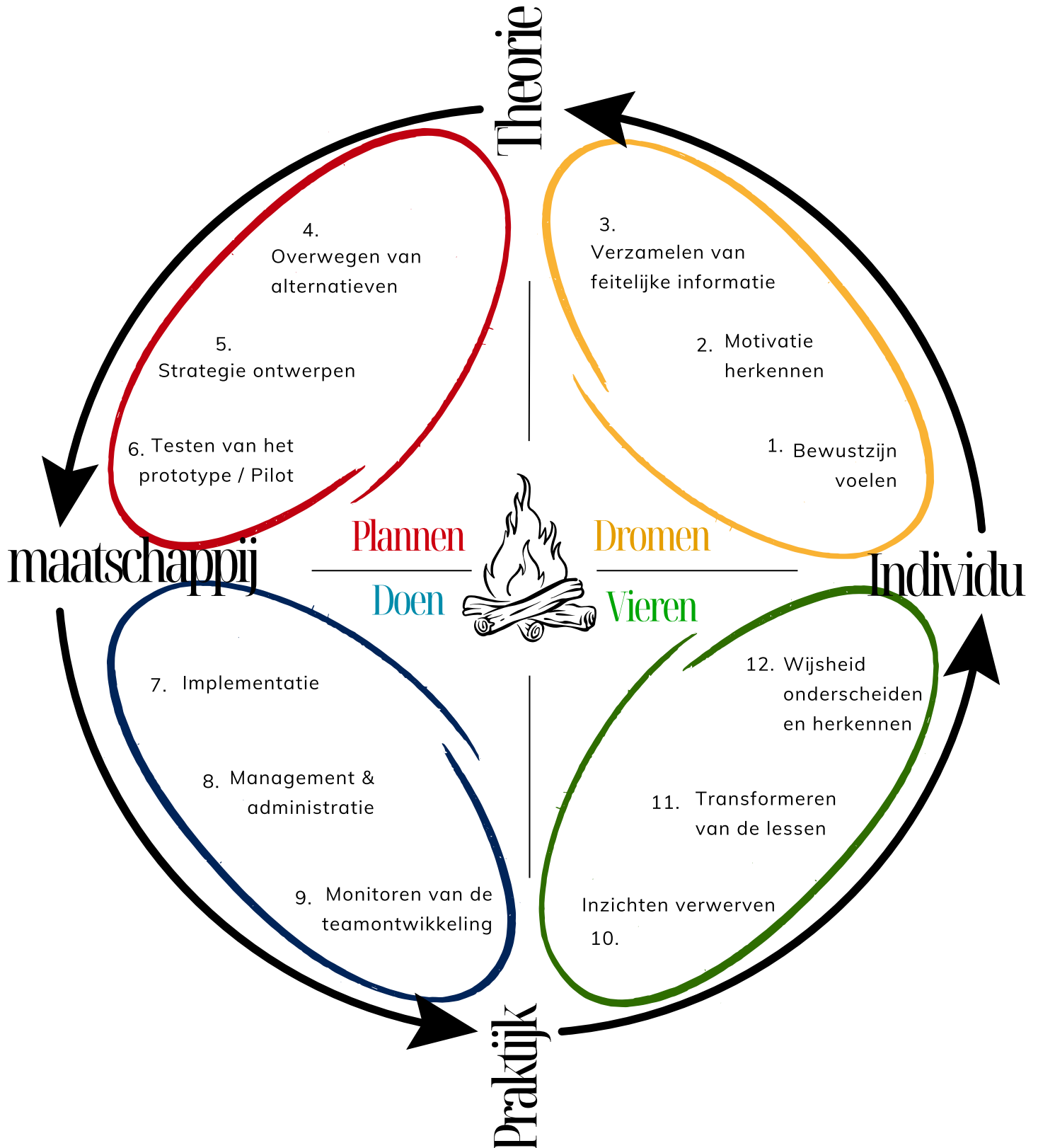
Creativiteit, neuro-wetenschappelijke inzichten (zoals de werking van spiegelneuronen), sociale netwerkanalyse, systemische kennis (géén opstellingen), persoonlijke betrokkenheid, efficiënte organisatieprincipes en continue verbinding met mensgericht en vitaal werken creëren samen de bedding voor het geheel.



HET PROJECTWIEL



HET PROJECTWIEL



VIER FASEN EN EEN KARLUPGUR

Het projectwiel ligt het liefst fysiek in de ruimte zodat iedereen er makkelijk naar kan kijken of doorheen kan lopen. Het bestaat uit twaalf stappen, verdeeld over vier fases. In het centrum van het wiel bevindt zich het project of de teamdoelstelling. Dit is de *Karlupgur*. Daar ligt het nut van samenkomen: het gedeelde midden. En het gedeeld eigenaarschap.

NON-LINEAIR & KRISKRAS DOOR ELKAAR

Het wiel oogt lineair, maar is het niet. Het staat altijd vrij te 'hoppen' van de ene naar de andere stap. Mensen hebben verschillende voorkeurstijlen, wat niets wil zeggen over hun vaardigheden. Voorkeur geeft een volgorde aan, geen uitsluiting: De één maakt sneller een lijstje, de ander begint bij budget, de derde wil het doel weten en een ander vraagt naar tijdsinvestering. Terwijl alle genoemde handelingen noodzakelijk zijn. Voorkeur heeft alles met volgordeurlijkheid te maken, en niets met afkeur. Zo gaat dat bij projectprocessen ook: Elk project heeft een eigen DNA. Daar te star op interveniëren leidt enkel naar gemiste kansen. Een gebalanceerde situatie tussen loslaten en richting geven is zodoende effectiever.

DROMEN

Deze fase begint bij **het individu**. Het 'ik' dat we vaak voorbij lopen als we een gezamenlijk doel voor ogen hebben. Het staat hier symbool voor visualisatie en het gevoelselement binnen het project. Wat leeft er in de persoonlijke onderstroom? Wat is ieders individuele wens binnen het geheel? Deze fase kent de stappen *bewustzijn*, *motivatie* en *informatie verzamelen*. Het is de vrijheid in verbinding. Individueel, waarbij iedereen gezien wordt en het gevoel ruimte krijgt. Vanuit dit startpunt ontstaat het collectief.

PLANNEN

Planning start met het overwegen van de *alternatieven*, waar **de buitenwereld** expliciet haar intrede doet. Welke prikkels en impulsen laten ons een nieuw perspectief zien waarop we willen meebewegen? Welke resultaatafspraken liggen er? Werkvormen dragen bij aan het ontwerpen van een *strategie* en er vindt een *pilot/prototype* plaats. Als je vooral werkt aan teamdynamiek speelt deze fase een grote rol. Als medewerkers zich niet gezien voelen in proceskeuzes vraagt dat tijd. Een vraag die dan regelmatig speelt is 'Moet de strategie werkelijk op deze manier?' *Dragon Dreaming* 'speelt' hiermee. Een belangrijk element hierbinnen is dat je ruimte neemt om het klein te durven maken, en stapsgewijs vooruit durft te gaan.



DOEN

De brug naar **de praktijk**. Tot dit punt is er concreet nog niks in de uitvoering terecht gekomen. Mensen die opgroeiden in de westerse maatschappij ervaren dat vaak als eye-opener, omdat het wel lijkt alsof er al vanalles gebeurd is. Op teamniveau en in de groepsdynamiek kan er immens veel gepasseerd zijn, maar op projectniveau is dat nihil. Implementatie is de eerste processtap, waarna administratie onderhouden en het monitoren van teamgeluk de essentie is om in beweging te blijven. Binnen deze fase wordt er veelvuldig 'gehupt' naar andere stappen: In de waan van de dag vergeten we namelijk vaak wat we voelden (*dromen*) en afgesproken (*plannen*) hebben. Mensen met snode plannen proberen in deze fase soms hun eigen keuze ongezien uit te voeren, wat natuurlijk ongewenst is. Het geheel blijven zien (*vieren*) is daarom essentieel, waarbij 'zien' niet betekent dat je er opnieuw over vergadert. In plaats daarvan stelt Dragon Dreaming de vraag waarom eerder in het proces de oorspronkelijke wens niet gedeeld is. 'Wat is nodig om veiligheid te borgen en openheid te garanderen?'. Deze vraag is op politiek-bestuurlijk niveau complex, omdat begrijpelijkerwijs mensen kun kaarten langer bij zich houden. 'Ons' intentioneel goedbedoelde poldermodel laat zien dat we op zo'n moment binnen de Hollandse cultuur gewend zijn opnieuw naar de vergadertafel te gaan, en de plan-fase opnieuw te doen. Terwijl het zowel efficiënter als effectiever is terug te gaan naar de droom-fase. Deze fase brengt veel, maar kan tevens veel vragen.

VIEREN

Vieren is de lijm tussen alle stappen. Waar **het individu samenvalt met de praktijk**, en er reflectie is op het handelen, gesprek en gevoel. Het is zien wat er gedaan, gezegd en gevoeld is. Zowel voor jezelf, als naar de omgeving toe. Hier zit tevens de uitdaging als we vanuit de westerse samenleving kijken. Medewerkers zijn gewend hun individuele proces los te laten zodra er vanuit organisatieniveau gekeken wordt: Het is een voortdurende balans tussen *familiair* en *fragmentarisch* handelen. Deze fase laat het beste zien hoe belangrijk het streven naar een win-win-win situatie is: waar zowel persoonlijke groei, als organisatorische winst en maatschappelijke veiligheid gezien wordt. Iedere deelnemer heeft een eigen verantwoordelijkheid en eigenaarschap binnen dit geheel.

ELKE HOEDANIGHEID VINDT PLAATS IN ELKE FASE: NON-LINEAIR

Een projectteam loopt gezamenlijk alle stappen door binnen een project, waarbij in elke fase het gevoel, gesprek, handelen en gezien worden een rol speelt. Je individuele reis staat daarmee los van de team-reis en de projectontwikkeling.



Tijd is een wonderlijk fenomeen. Als je het doorziet gaat het voor je werken, maar dat vraagt enige investering en flink out-of-the-box handelen. Aangezien Dragon Dreaming gebaseerd is op de Aboriginals speelt 'dreamtime' een rol in het design: Het is het serieus nemen van onze dromen, de verhalen die we horen als we alleen zijn of slapen, en de inzichten (AHA-momenten) die ze brengen. Ze fungeren als persoonlijke routewijzer, waarbij het overigens niet de bedoeling is dat je in eindeloze praat-sessies belandt. Liever niet zelfs. Dit is een individueel gebeuren dat aanzet tot handelen.

KAIROS & CHRONOSTIJD

In het westen kennen we binnen de Griekse mythologie net zo'n duiding: *Kairos* en *Chronos* tijd. Waar *Chronos* de tijd van de klok (aarde) beheert, staat *Kairos* voor de tijd van beleving - onze gevoelstijd. Soms kan vijf minuten bij de tandarts voelen als een uur, en een uur dineren met een geliefde als vijf minuten. Dat is *Kairos*. Een belevingstijd die beide kanten op werkt: zowel versneld als vertragend.

Tijdens projectprocessen is het ontbreken van *tijd* en *ruimte* soms een factor voor het niet behalen van een doel. Onnodig wachten op bureaucratische beslissingen haalt bovendien de collectieve energie omlaag. Daarnaast spelen budgettaire en capaciteitsvraagstukken een rol, waarbij 'tekortdenken' een onbewust vicieuze cirkel van negativiteit creëert.

Werkvormen binnen Dragon Dreaming kantelen dit gebeuren. Ze gebruiken de werking van zowel *kairos*- als *chronostijd*. Zo ontstaat er flow. Mensen ervaren zich gezien en gehoord, al betekent dit niet dat er ook gedaan wordt wat iedereen wil. Wensen serieus nemen en begrijpen is iets anders dan het er mee eens zijn. Soms vraagt iets binnen een organisatie meer tijd, doordat verschillende afdelingen er mee aan de slag gaan. Hier **transparant** over zijn is een eerste stap richting een minder bureaucratische ingericht projectproces.



SAMENWERKING TUSSEN VISIE & VORM

"Een vorm zonder visie is als een lege huls, een visie zonder vorm leidt tot oeverloos gezwam" - Annette Dölle.

Binnen organisatietransities en projectprocessen zie ik vaak dat medewerkers verschillende zaken belangrijk vinden: Een accountant focust op 1'en en 0'en, een uitvoerder wil concreet aan de slag en een manager heeft vooral de resultaatafspraken in het vizier. Dit is logisch en laat ons de neiging naar rolduidelijkheid zien. Maar als je téveel in je rol zit, mis je meer dan dat je wint. Het gevaar is dat er een hiërarchisch verschil ontstaat tussen mensen die visionair kijken en mensen die willen uitvoeren.

Daarom is het belangrijk om binnen een Dragon Dreamingproces die openheid te bewaren. Voor alle andersdenkenden dan jij. Dit doe je om een verbinding tussen visie en vorm na te streven: Een organisatie is immers een eco-systeem waar ook conciërges en baliemedewerkers invloed hebben op het geheel.

'Zien wat er gedaan is, doen wat er gezegd is, en zeggen wat je voelt'

VISIE

Bij de start van een nieuwe werkwijze denken we vaak dat we vanuit gedeelde visie werken. Het is de *verliefdheidsfase* van een nieuw proces. We communiceren dan te weinig over de onderstroom. Pas later in het traject komen we erachter dat er variaties en verschillende interpretaties van generieke termen. Zoals bijv. woorden als 'respect' en 'integriteit'. Abstracte woorden hebben altijd concretisering nodig om hun werk te kunnen doen. Teams/afdelingen waar visie veel ruimte krijgt komen vaak in een prachtige verbinding terecht, maar ontstaan uitdagingen als het concreet en gedragsmatig wordt. Hierin dienen visie en vorm elkaar aan te vullen: Met wederkerige interdependentie.

VORM

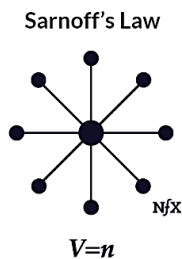
Teams/afdeling die vooral goed zijn in het bouwen van 'vorm' ogen op het eerste gezicht saamhorig, daadkrachtig, concreet en doelgericht. Ze gaan in beginsel snel vooruit, maar na verloop van tijd worden er ook hier haarscheurtjes zichtbaar: De verbindende relaties missen, de lijm ontbreekt. En misverstanden over eerder gemaakte afspraken creëren vertraging. Op termijn lopen deze teams meer kans om elkaar kwijt te raken, of stagneert de productie doordat er compassie en samen-werking ontbreekt. *Leren pauzeren* is hier het belangrijkste advies. Zodat gesprek/visie de vorm kan aanvullen, om de noodzakelijke bedding te geven.



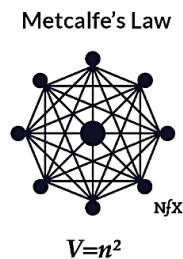
EMPTY CENTERED ORGANISEREN [ECO]

In de bonus: En h oe ga je dan opschalen? Hoe creëer je een olievlek die als vanzelf uitbreidt en ruimte krijgt. Het korte antwoord is 'door op het goede moment los te laten'. Het lange antwoord legt uit wanneer dat goede moment dan is. Het is een combinatie van fingerspitzengef uhl en het begrijpen van sociale netwerkdynamieken.

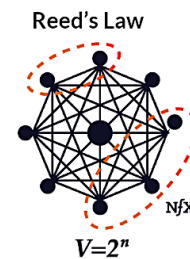
Boeken vol casuïstiek over netwerkdynamiek zijn er in overmate. Het advies is om vooral te Googlen en de basis te leren. Hieronder enkele korte fragmenten van belangrijke principes die een rol spelen bij opschaling binnen het publiek domein:



Sarnoff stelt   n leider waar alles naartoe beweegt. Iedere betrokkene verbindt enkel met de centrale persoon. Als die wegvalt ontstaat een probleem, en zal een ander persoon in het centrum gaan staan.



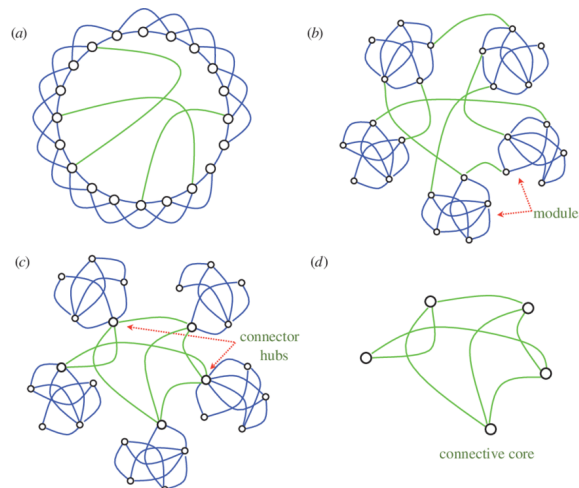
Metcalfe zegt dat alle betrokkenen verbonden zijn met elkaar. Het collectief vormt het geheel, waardoor opschaling laagdrempelig wordt en vrijwel organisch verloopt.



Source: NFX Bible

Reed legt vervolgens uit dat binnen dat verbonden collectief sub-groepen ontstaan. Als het ware mini-cohorten die zowel op taak- als sociaal niveau functioneren. Hierbij is het zaak om transparantie en communicatie aan te moedigen.

Een stap verder gaat de theorie van Watts & Strogatz: Met '**small world networks**'. Elk cluster/module daarbinnen verschilt van elkaar, waarbij 'connectors' tussen de clusters bewegen en informatie uitwisselen. Hierbij is het van belang dat er waardegedreven en transparant gehandeld wordt, omdat je anders misverstanden ontwikkelt. Vertrouwen, nieuwsgierigheid (leergierigheid) en collectieve energie dragen hier de bedding.



GENERATIEVE VRAGEN STELLEN

'We're all stories, in the end' - Steven Moffat

Als we vanuit verbinding onderweg gaan naar betekenisvolle en transactionele interacties, dan hebben we baat bij de juiste vraagstelling. Een vraagstelling met intentie. Een manier van contact maken waar een ruimte geopend wordt die ons toestaat om tot wonderen van inzichten en antwoorden te komen. Met beelden die omgezet worden in woorden, gevoelens die vorm krijgen en manifestatie vinden in de praktische buitenwereld.

Een generatieve vraag nodigt altijd uit tot inspiratie, associatie en verwondering. Ieder van ons zou er elke dag een ander antwoord op kunnen geven. De bekendste generatieve vraag is wellicht de **Wondervraag**: "Als je morgen wakker wordt en alles is perfect, wat is er dan vannacht veranderd?" (Solution Based Therapy).

Zowel *Dragon Dreaming* als *Appreciative Inquiry* en *Processwork* werken veel met generatieve vraagstellingen. Net als o.a. Richard Feynman en Gervase Bushe. Feynman had de gewoonte om elk thema dat hij tegenkwam te onderwerpen aan de vraag hoe hij het aan een kind zou uitleggen. Zo leerde hij de kern van vraagstukken kennen. Ik schaar dit onder de generatieve vraagstelling, omdat zijn oorspronkelijke gedachte aansluit bij de uitgangspunten.

DE GENERATIEVE VRAAG

Als je nieuw bent met het stellen van generatieve vragen helpt het om de droom van de initiatiefnemer van tevoren al te kennen. Het geeft je tijd om in te zoomen en goed te voelen wat de onderliggende wensen zijn. Dit check je bij de initiatiefnemer.

Om tot de juiste generatieve vraag te komen zijn er verschillende mogelijkheden, maar het belangrijkste is dat je jezelf openstelt voor potentiële magie en de durf om door te vragen. Dit klinkt mysterieuzer dan het is. Het helpt de ander om vrijer te associëren en te merken dat er geen foute antwoorden zijn, enkel persoonlijke.

Generatieve Vragen binnen het Dragon Dreaming Project Design

Een generatieve vraag begint meestal met *Als*, *Wat* of *Hoe*. Het heeft een tijdselement, kent meerdere antwoorden en is altijd inspirerend van aard. Probeer de tijd niet langer te laten lopen dan vier seizoenen. Algemene voorbeelden zijn:

- 'Wat moet er gebeuren waardoor jij achteraf zegt 'Wow, wat geweldig dat ik deel uit maakte van dit project!'
- 'Hoe moet dit project er uit zien waardoor jij achteraf zegt 'Dit was de beste manier waarop ik mijn tijd en energie wilde besteden!'

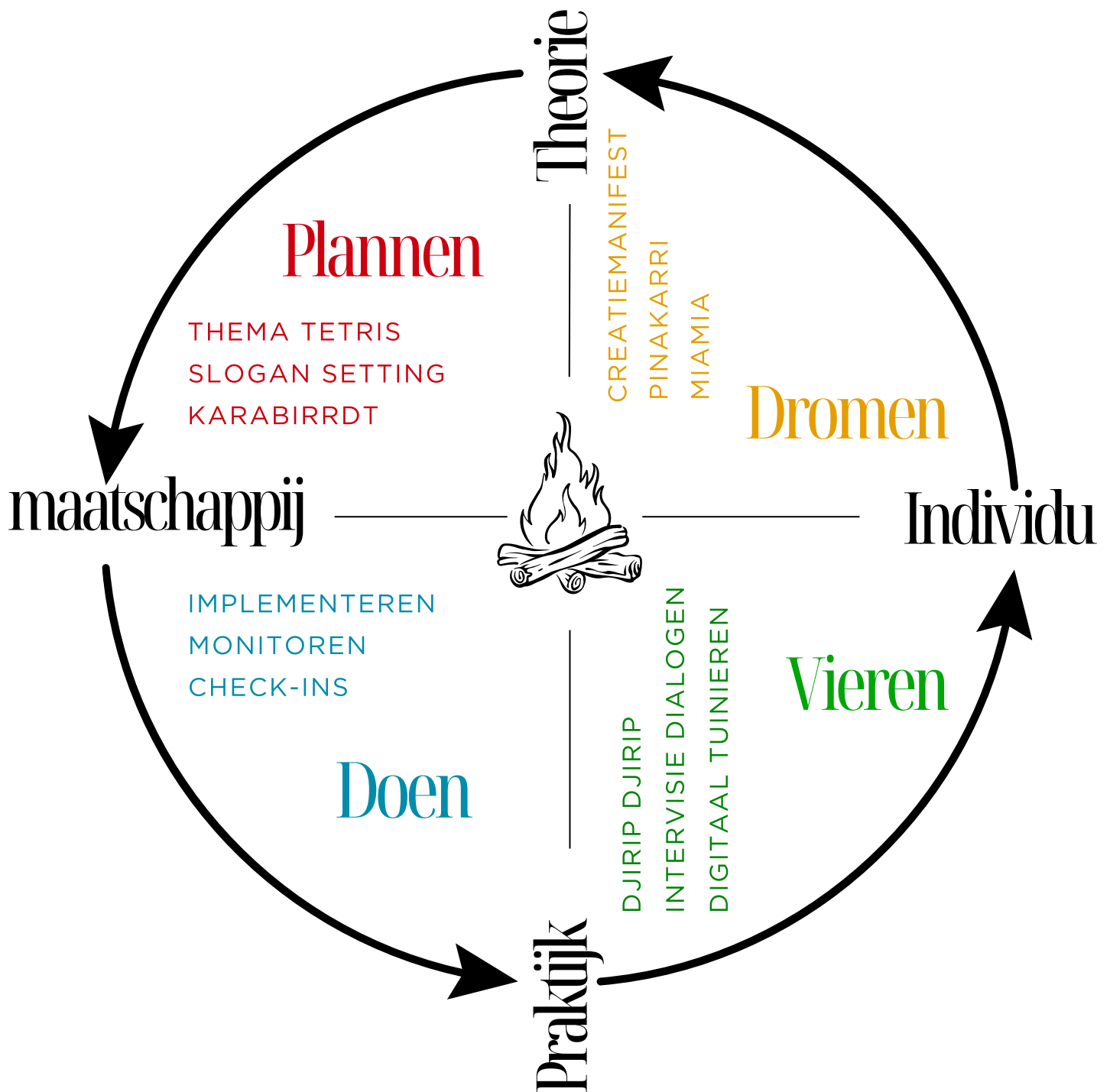
WERKVORMEN

Op de pagina's hierna vind je een aantal werkvormen uitgeschreven die verbonden zijn aan Dragon Dreaming. Hiernaast zie je verschillende werkvormen aansluiten bij de fasering van het projectwiel.

Je komt ook werkwijzen tegen die niet specifiek uit Dragon Dreaming komen, maar die zeer goed passen bij de visie en filosofie. Deze heb ik bewust hier toegevoegd, zodat je het fundament van het project design leert kennen: We verbinden persoonlijke groei, aan teambuilding en dienstbaarheid aan de aarde.

- Pinakarri (Dragon Dreaming)
- Droomcirkel / Creatiecirkel (Dragon Dreaming)
- MiaMia (ontwikkeld door Annette Dölle)
- Thema Tetris ('Creating objectives' uit Dragon Dreaming)
- Digitale smaken verschillen (21ste eeuws)
- Monitoren met een Digitale Tuin (21ste eeuws)

WERKVORMEN



PINAKARRI - DEEPER LISTENING

Meditatie

Een *Pinakarri* is een mini meditatie. Hoe vaker je hem doet, des te effectiever en sneller de kern gezien en gevoeld kan worden. Er zijn verschillende vormen om een *Pinakarri* te doen. Hieronder deel ik een werkwijze dat een combinatie is van de *intuïtieve reading-healing* opleiding die ik volgde (2001-2005) en de werkvorm die ik tijdens de *train-de-trainer Dragon Dreaming* (2014) leerde.

Als begeleider zou ik je altijd adviseren je eigen stijl te ontwikkelen. Neem de tijd om je eigen nuances hierin te vinden.

WAAR JE AAN MOET DENKEN IN DE BEGELEIDING

Het is belangrijk dat je mensen uitnodigt - zeker de eerste keer - om op hun eigen manier deel te nemen. Als ze willen staan is dat goed, maar liggend is ook geen probleem. Dit geldt ook voor je ogen open of dicht houden. Binnen *Dragon Dreaming* wordt de *Pinakarri* veelvuldig gebruikt om *Analysis Paralysis* te voorkomen. Het is daarom belangrijk dat deelnemers de essentie vooral op bewustzijnsniveau begrijpen. Hier kom je alleen door in verbinding te blijven en elkaar te zien.

Tijdens de begeleiding let je er op dat de mensen weten dat hun adem overal mag zijn. Door niet te oordelen (het zien van dat wat is) en de gedachtestroom even helemaal los te laten, blijkt dat een groot deel van deze gedachten onbelangrijk zijn. Ze zitten vastgeplakt aan beperkende overtuigingen, of aan oude patronen die niet dienend zijn. Door dit los-te-laten en niet te oordelen kan er ruimte ontstaan voor dat wat er werkelijk toe doet.

Een tweede belangrijke handeling bij de *Pinakarri* is het maken van twee cirkels van licht: Eén om jezelf heen en één om de groep. Deze ruimte van energie verschilt vrijwel altijd in beide cirkels. Door mensen dit onderscheid zintuigelijk te laten voelen, zien, horen en/of waarnemen helpt het om bewust te blijven van je autonome zelf binnen een collectief proces. Ik heb ervaren dat dit één van de grootste, sluimerende processen in de onderstroom is. Dit tijdens de start van een project transparant maken (boven water) helpt om het verderop in het projectproces bespreekbaar te houden.

In teams die de neiging hebben om een tikkeltje te familiair te worden speelt dit een extra grote rol. Maar ook bij individuen die gewend zijn om veel voor anderen te zorgen en daarbij zichzelf vergeten is dit waarneembare onderscheid heel belangrijk.

PINAKARRI - DEEPER LISTENING

Meditatie

*Dit is een voorbeeld hoe ik tot deeper listening met een groep kom.
Vind als begeleider je eigen toon, woorden en setting.*

- Je bent waar je bent, zit of staat.
- Voel waar je ademhaling zich op dit moment bevindt. Je hoeft er niets aan te veranderen, enkel waar te nemen waar in je lichaam de ademhaling zich concentreert.
- Accepteer de plek waar je ademhaling zich bevindt. Vaak zul je merken dat het zich dan vanzelf naar beneden beweegt, richting je buik. Gebeurt dit niet, dan is dat ook oke. Alles is prima waar het is.
- Ga met je aandacht naar de plek ongeveer twee centimeter onder je navel. Dit is het centrum van je lichaam. In sommige stromingen wordt dit je 'hara' genoemd.
- Ga met je aandacht naar die plek. Je mag je hand er op leggen, of er eenvoudig met je gedachten heen gaan. Hoe voelt de plek? Is het er goed? Mist er iets? Is het warm of koud? Heeft het een kleur of substantie?
- Dan maak je vanuit je Hara een cirkel van licht om je hele lichaam heen. Onder je voeten door, boven je hoofd langs en zo breed als je je armen kunt houden. Mocht het de cirkel van de buurman/vrouw raken, dan is dat geen probleem. Jouw ruimte is van jou. Als een Barbapapa bubbel kan je cirkel van licht meebewegen.
- Steek je armen even boven je hoofd om waar te nemen of de cirkel goed ruim om je heen valt en je hele ruimte bevat. Ook onder je voeten door.
- Dit is jouw autonome plek. Niemand anders is koning/in in deze ruimte. Het is volledig en helemaal van jou alleen (ik zet dit altijd extra aan zodat mensen de vrijheid en uitnodiging voelen er echt in te gaan zitten).
- Welke kleur heeft de ruimte? Of meerdere kleuren? Is er een substantie? Is het luchtig, zwaar, kleverig, wolkerig, van steen, stof of watten? Kun je het er naar je zin maken?
- Als je een idee/beeld/gevoel hebt bij je eigen ruimte, zijn we klaar om een tweede cirkel van licht te maken. Je houdt je eigen cirkel in stand, er komt alleen een tweede bij.
- Deze cirkel van licht gaat om de hele groep heen. Over alle hoofden en onder alle voeten door. Een grote, ruimte cirkel van licht.
- Ook hier bekijk je, en voel je de ruimte. Wat neem je waar? Welke verschillen zijn er met je eigen ruimte? En welke gelijkenissen heeft het?
- Ga met je volle aandacht terug naar je eigen ruimte. De collectieve cirkel van licht om de groep blijft in tact. Die mag er ook zijn.
- Als je met je aandacht in je eigen cirkel van licht bent, ga je met je aandacht naar je Hara, het centrum van je lichaam.
- Je wiebelt even met je tenen en beweegt je vingertoppen. En opent op je eigen moment langzaam weer je ogen.

DE DROOMCIRKEL / CREATIECIRKEL

onderweg naar een creatiemanifest

"De creatiecirkel is de IKEA-kast onder de werkvormen: ogenschijnlijk eenvoudig, iedereen kan het, en je mist altijd een schroefje dat achteraf niet nodig bleek." [Annette]

Dit is een werkvorm die altijd positieve energie brengt. Als een team stagneert, in een negatieve spiraal zit of een nieuw project opstart: Deze werkvorm is goud! Werkend met de kracht van collectieve energie zónder het te benoemen. De werkvorm reguleert dit vanzelf. Des te belangrijker het is om je aan de zgn. 'sociale spelregels' te houden. Door de positieve energie die vrij komt kan een groep té enthousiast raken, grappen maken uit gekkigheid, of uitbundig op elkaar reageren. Ook kan er angst in de vorm van cynisme of kritiek wakker worden, door pijn die nog niet gezien is. Dit vraagt van je begeleiding de juiste balans en nuance in het nagesprek.

Je streeft naar een combinatie van *collectieve intelligentie*, *flow* en *focus*. Na de werkvorm is er ruimte om ervaring te delen. Sceptische deelnemers mogen 'zijn': Ga van te voren niet in discussie. Laat mensen het ervaren.

DE EIGENAAR VAN DE DROOM

Ieder *Creatiemanifest* begint met de droom van een inbrenger. Dit kan van alles zijn. Denk bijv. aan een project, evenement, maatschappelijke opgave, verwezenlijking van een lang gekoesterde wens, of zelfs een nieuw bedrijf.

Tijdens de werkvorm worden alle individuele dromen gehoord, gezien en benoemd. Om ze vervolgens als kralenketting te verbinden. Zelfs als dromen tegengesteld (lijken te) zijn vormen ze samen een verhaal. De individuele droom 'sterft' hierdoor. Er ontstaat een collectief **manifest** dat de missie van het project vormt.

Principes & Waarden

Hier kun je altijd persoonlijke variaties in aanbrengen. De waarden hieronder komen uit de visie van 'Worldcafe' [Brown & Isaacs]. Ik gebruik ze vaak als basis in teamprojecten.

- Verhelder de context
- Creëer een gastvrije ruimte
- Onderzoek welke vragen er toe doen
- Moedig iedereen aan om bij te dragen (nodig uit)
- Verbindt diversiteit in perspectieven
- Luister gezamenlijk naar patronen en inzichten over het proces
- Deel de collectieve ontdekkingen

DE DROOMCIRKEL / CREATIECIRKEL

onderweg naar een creatiemanifest

In deze werkvorm komen het individu en het collectief naadloos samen. Iedereen blijft gezien en gehoord, terwijl er een geheel ontstaat. Dit is soms moeilijk voor mensen die gewend zijn om controle te willen houden, of uit spanning net iets harder te praten dan een ander. De Droom/Creatiecirkel doorbreekt dat patroon. Neem hiervoor de tijd.

WAT HEB JE NODIG?

- Een droomteam. Dit kan ook een tijdelijke groep mensen zijn: Alles beweegt altijd en een team is daar niet anders in.
- Een facilitator/notulist om dromen te noteren.
- Papier & pen
- Een talking stone/stick.
- Een tijdsframe: Je kunt er voor kiezen om geen tijd te zetten en te wachten tot er geen dromen meer zijn. Maar, dat kan weken duren. Zelf gebruik ik een zandloper van een kwartier zodat de groep het bewustzijn van tijd niet verliest en ik stop het creatieproces als ik waarneem dat het rond is. [meestal tussen 15 – 30 min.]

ALLE SPELREGELS OP EEN RIJTJE VOOR JE VAN START GAAT

- Vraag mensen om zo concreet mogelijk te dromen (vergeet niet om voorbeelden te geven)
- Elke droom is welkom.
- Ogenschijnlijke tegenstrijdigheden kunnen en mogen bestaan.
- De enige die spreekt is de persoon met een talking stick/stone.
- Iedere deelnemer voegt per ronde één droom toe.
- Iedere deelnemer mag passen als hij/zij niets weet en geeft de stick door.
- Als een deelnemer zichtbaar naar woorden zoekt, is de facilitator de enige die vragen stelt om tot helderheid te komen.
- Vertel deelnemers om het zo dicht mogelijk bij zichzelf houden. Je mag egocentrisch zijn. Ook is het behulpzaam in positieve woorden te spreken. Als facilitator kun je dit begeleiden.

DE DROOMCIRKEL / CREATIECIRKEL

onderweg naar een creatiemanifest

1. Je zit met het team in een open kring.
 2. Leg de 'spelregels' kort en helder uit. Ik geef de groep vaak ook het *waarom* van de afspraken erbij zodat ze de logica erachter leren kennen (metacognitief).
 3. Vraag aan de droom-inbrenger (de idee-houder) om zijn droom zo levendig mogelijk en dicht bij zichzelf te delen met de betrokkenen.
 4. Na het vertellen mogen deelnemers vragen stellen om de wens te verhelderen.
 5. De facilitator maakt de generatieve vraag. Let op hoe een vraag resoneert in de groep en schaf bij als dat nodig is. Zorg ervoor dat er een datum in staat die binnen de periode van een jaar past. Deel de vraag vanuit optimisme, zodat mensen resoneren met de energie die je neerzet.
 6. Schrijf de vraag op een goed schrijfblad (dit kan ook op een flip overvel maar ik kies zelf altijd een notitieblok). Teken er bullets onder of de voorletters van de mensen in de kring. Zodat je later weet wie wat zei.
 7. Doe een *Pinakarri*. [als de groep onbekend is met Pinakarri, kun je vragen een paar seconden in stilte te laten bezinken wat de vraag oproept].
 8. De deelnemer rechts [we gaan tegen de klok in] van de facilitator krijgt de *talking stick/stone* en voegt één droom toe. Daarna wordt de *talking stone* door gegeven.
 9. De facilitator schrijft alle dromen in steekwoorden op papier. Wees niet te uitgebreid, maar ook niet te kort. Hanteer je eigen 'code'.
 10. Na een aantal rondes merk je vaak vanzelf dat het einde van de droom in zicht is. Je kondigt de laatste ronde aan.
 11. De facilitator leest de droom voor in de *voltooid tegenwoordige tijd* (Dit is in het Nederlands 'hebben.. gedaan' of 'zijn.. aanwezig'). Gebruik charismatische communicatie en start met 'Als het project gelukt is, dan...'. Je kunt de toekomstige dag in de toekomst schetsen, bijvoorbeeld aan de hand van het weer en de reis naar de plek waar de creatie plaatsvindt.
 12. Het *CreatieManifest* staat! Je kunt ervoor kiezen het manifest vorm te geven in foto's, beelden, een mandala of uitgeprint in de teamkamer te hangen. Zo blijft het makkelijk om te herpakken.
-

DE MIA MIA

een tijdelijk afdakje

FASE 1. HET OBSTAKELSPEL

Zorg voor een ontspannen ruimte, waar de betrokkenen in ontspannen kunnen bewegen. Creëer een context waar telefoons en de buitenwereld even niet meedoen.

Ontwerp in gesprek met de groep een generatieve vraag over persoonlijke obstakels die iedereen uit zijn werkende leven kent. Je kunt eerst oppervlakkig voorbeelden noemen, zoals over op tijd beginnen of voorbereid aanwezig zijn. Dit zijn generieke kenmerken, die soms groter kunnen worden en leiden tot ware conflicten. Maak helder hoe belangrijk het is over dit soort kernachtige zaken elkaars DNA te weten en herkennen.

1 De best werkende generatieve vraag voor de MiaMia is: 'Wat moet er gebeuren waardoor jij het project en het team met 100% zekerheid zult verlaten?'

Vermijd reacties die gaan over wanneer je een ander uit het team mag zetten. De MiaMia begint bij het individu. We werken vanuit individuele verhalen naar een teambreed document, waar later het hele collectief mee werken zal. De generatieve vraag helpt de individuen om op een veilige manier oude pijn te herkennen. Uit situaties die niemand opnieuw wil meemaken. Daarom moeten we hier veilig kunnen 'kijken' zónder er in mee gesleurd te worden. Anders gezegd 'Je blijft uit het verhaal. Je gaat niet ín het verhaal'.

2. Doe een *Pinakarri* (zorg ervoor dat iedereen het licht rondom de gemeenschap visualiseert. Dit biedt veiligheid en betrokkenheid voor dit kwetsbare moment).

3. Iedereen krijgt drie post-its en schrijft zijn persoonlijke antwoorden op. Dit mogen ook één of twee post-its zijn. Maar niet meer dan drie. Je wilt voorkomen dat teamleden vanuit controle en angst alles overheersen en vastzetten. Er is geen tijdslimiet: Vertrouw op je innerlijke kompas en de collectieve energie in de groep. Neem hier tijd en ruimte voor!

4. Na het schrijven komt iedereen terug in de cirkel, waar *Pinakarri* opnieuw wordt uitgevoerd. Na de *Pinakarri* check je hoe iedereen zich voelt, of er Aha's zijn?

DE MIA MIA

een tijdelijk afdakje

FASE 1. HET OBSTAKELSPEL

Vanaf dit moment heb je een keuze uit meerdere routes. Elke route leidt naar hetzelfde doel. Kijk, voel en beslis als begeleider wat er het beste bij de groep past.

ROUTE 5A.

5. De groep maakt tweetallen en verspreid zich over de ruimte(n). Dialogisch worden er ervaringen gedeeld waarbij mensen negatieve herinneringen aan groepssituaties hebben opgedaan, en wat de inzichten en het verwerkingsproces geweest zijn. Al is er geen acute pijn, elk proces en heling dient de nieuwe context van het team.

ROUTE 5B.

5. Iedereen deelt in het collectief één reden om het team te verlaten. Als de hele groep geweest is, wordt de tweede reden gedeeld. Deze ronde is een viering van het zien. Er hoeft niets opgelost te worden: we luisteren en zien de ander. Dit is helpend, omdat iedereen gehoord wordt. Al is er geen acute pijn, elke heling dient de nieuwe context van het team.

6. Neem een flipover. Teken een groot vierkant op het vel.

7. Plaats alle post-its in de vorm van het vierkant.

8. Wanneer alle post-its op de flipover staan, vraag je aan ieder individu om in stilte verbanden en thema's te zoeken. Je kunt - voor splitters - toevoegen dat 'de meest persoonlijke problemen universeel zijn' (Carl R. Rogers). Mensen hebben individueel meer associatie ruimte.

9. Van hieruit open je een dialoog en laat iedereen zijn inzichten delen. Je tekent een lijn tussen de post-it's, omcirkelt ze met een kleur of schrijft het genoemde thema op een apart vel. Doe dit in rust en gebruik een *Pinakarri* als het nodig is. Soms vinden mensen het moeilijk om hun unieke verhaal verbonden te zien aan een ander. Dit is waarom deze stap belangrijk is: Je haalt niets weg, je voegt alleen het universele toe.

10. Creëer maximaal zes thema's (als dat niet lukt mag zeven ook). Dit zijn nu de expliciete en eerlijke obstakels vanuit de groep. Dit is een belangrijk moment. De schaduwstukken van het team zijn nu veilig en zorgvuldig vorm gegeven, wat een immens respect verdient. Vier ze. En maak je klaar om vanuit deze 'schaduwervaringen' nieuwe 'lichtgevende' lessen en inzichten te vinden, die het team gedurende het proces zullen bijstaan.

DE MIA MIA

een tijdelijk afdakje

FASE 2. HET CREATIEPROCES

Werk je met Dragon Dreaming en zijn teamleden bekend met het Projectwiel? Dan kun je hier toelichten dat we binnen de werkvorm van 'vieren' naar 'dromen' gaan: Alles uit het verleden is 'gezien' en wordt nu getransformeerd in positieve wensen en concrete handelingen voor het projectproces. Zijn de teamleden ook bekend met Processwork, dan kun je toelichten dat de MiaMia helpend is om alles dat onder water lag nu ruimte krijgt, zodat er heling kan zijn.

11. Neem een lege flipover.

12. Vier de zogenoemde 'obstakelthema's' die de groep heeft benoemd. Voer een kort gesprek over de thema's. Wat laten ze zien? Wil iemand een Aha-moment delen over een inzicht rondom dat wat er nu verschenen is? Het is belangrijk dat de teamleden zich bewust zijn dat al deze zaken in hen leven en nu getransformeerd worden naar een positieve kracht. Als er nog iets over gedeeld moet worden, dan kan dat nu.

13. Voer een Pinakarri uit.

ROUTE 14A.

Laat ieder teamlid individueel de obstakels kantelen naar positieve gedragingen. Leg uit dat er activerende gedragsinstructies komen te staan. Geef voorbeelden en moedig aan dat iedereen zijn eigen taal ruimte geeft. Deel ze daarna plenair. Vb. Bij 'Ik vertrek als er veel gescholden wordt' is de omkering 'We spreken met elkaar op respectvolle toon'.

ROUTE 14B.

Laat de teamleden in tweetallen obstakels kantelen naar actieve, positieve gedragingen.

15. Ga met elkaar in gesprek over het gevoel dat dit geeft. Beschrijf uiteindelijk max. zes positieve, activerende gedragingen op de flip-over. Vraag aan het team hoe dit er voor ze uit ziet. Is het haalbaar? Wil het team dit met elkaar dragen? Een MiaMia is een tijdelijk afdakje. Dit document is er zolang het nodig is. Spreek met het team af wanneer er opnieuw bekeken wordt of er iets aan toegevoegd of losgelaten kan worden.

16. De MiaMia kan vormgegeven worden in een mandala, schilderij of brief. Maak het een levendig document dat gedragen wordt en eigendom is van de hele groep: De Mia-Mia, een tijdelijk onderkomen tijdens onze reis door het land.

HET NEERZETTEN VAN DOELSTELLINGEN

Thema Tetris

THEMA TETRIS

het neerzetten van de doelstellingen

VAN EEN DROOMVISIE NAAR STRATEGIE

In alle trainingen, begeleidingen, losse sessies en tussendoor-coaching die ik de afgelopen jaren deed met Dragon Dreaming is dit voor mensen veruit het lastigste punt. Natuurlijk zijn er ook mensen die het moeilijk vinden om de deuren naar hun verbeelding open te zetten. En er zijn mensen die op papier de mooiste strategieën brouwen, maar geen stap in de werkelijke wereld kunnen zetten. Ze zijn er allemaal.

Maar de kracht die nodig is om vanuit de non-duale ruimte van dromen - waar *tegenstrijdigheden moeiteloos in één creatiemanifest terecht komen* - te reizen naar een lineaire tijd van strategie en concrete handelingen, is een stevige.

Hoewel de volgende werkvorm hier een zacht landing aangeeft, helpt het als je deelnemers meeneemt naar het proces dat doorlopen wordt. Dit doe je door 'celebration' toe te voegen - Dat mag in alle vormen en maten. Een kop koffie is genoeg, zolang er gezien mag worden dat

"Wat moet als eerste gedaan worden om 100% van onze droom waar te maken?"

CREATIEMANIFEST ➡ NEERZETTEN VAN DOELSTELLINGEN

Tijdens de eerste jaren waarin ik met Dragon Dreaming werkte begeleidde ik veel starters en zzp'ers. Mensen met grote dromen die bijna allemaal de drempel naar de planfase niet waar konden maken. De kunst bij deze drempel is namelijk níet om je gevoelsleven en dromen aan de wilgen te hangen en een overdreven zakelijke houding aan te nemen zodra je een 'business' start, maar om ze met je mee te nemen naar de volgende stap. Dit is niet gesegmenteerd, maar bouwt een verweven gelaagdheid waar je project tot wasdom komt.

THEMA TERIS

het neerzetten van de doelstellingen

VAN EEN DROOMVISIE NAAR STRATEGIE

Thema-tetris is andersomdenken in de praktijk. We beginnen met losse 'blokjes' en werken naar een abstract geheel. Deze werkvorm geeft het antwoord op de volgende generatieve vraag: **'Wat moet als eerste gebeuren om 100% van de droom waar te maken?'**. Hieruit ontstaan compacte doelstellingen voor het project, verpakt in thematische categorieën.

De complexiteit van deze werkvorm ligt op meer drempels: tussen 'dromen' en 'plannen'. Tussen 'voelen' en 'denken'. Tussen 'onbegrensde vrijheid' en 'concrete kaders'. Van dat wat je wenst, naar concrete handelingen en praktische taken. Dit is vaak een uitdaging omdat de werkvorm zó snel wordt doorlopen. Maar ook omdat we budgettering en haalbaarheid overslaan. Dragon Dreaming stelt namelijk dat de meeste taken te realiseren zijn, en dat het 'hoe' daarop volgt. Met het effect dat mensen zich soms afvragen of er iets mist.

BELANGRIJKE UITGANGSPUNTEN VOOR JE VAN START GAAT

- Iedereen schrijft de eerste associatie altijd (!) in stilte op een post-it. Je benadrukt dat iedereen vanuit een eigen perspectief start.
- Maak duidelijk dat er een werkwoord + zelfstandig naamwoord op de post-it komt te staan. Anders ontstaan er containerbegrippen.
- Werk volgens 'stick & share': Mensen plakken een post-it op (stick) en lezen voor wat ze op geschreven hebben (share).
- Begeleid dit proces zowel liefdevol als duidelijk. Leg uit wat er gebeuren gaat.
- Let op (!): ideeën zijn geen concrete taken, al klinkt het wel zo. Dit komt omdat de schakel van droom naar idee ons dat gevoel geeft. Een idee heeft meerdere taken.
- Vertrouw er op dat ideeën zich vanzelf aandienen, en dat er altijd klaar ligt wat gedaan moet worden.
- Je kunt de werkvorm zeer uitgebreid doen (zie handboek van Julia Ramos 'Dragon Dreaming in Action'). Ik beschrijf nu een compactere vorm.

WAT HEB JE NODIG?

- Een flip-over vel met max. acht verticale kolommen
 - Een merkstift
 - Post-it's (ongeveer 10 per persoon - die hoeven trouwens niet op)
 - Pennen voor de deelnemers om mee te schrijven
-

THEMA TETRIS

het neerzetten van de doelstellingen

FASE 1. ASSOCIEREN

Een erg belangrijk moment is wanneer je aan deelnemers vraagt wat als eerste belangrijk is, en later blijkt dat het niet uitmaakt wat je exact als eerste doet - omdat elke taak waarde heeft. Ik merk dat het teams helpt als je dit hardop benoemt ná de werkvorm. Zo creëer je een cultuur waarin proces hardop gedeeld mag worden, Aha's inspiratie geven en mensen feedback als informatie gaan beschouwen i.p.v. oordeel.

1. Iedereen heeft een paar post-its en een pen gekregen.
2. Je doet met de groep een Pinakarri en leest van daaruit het Creatiemanifest voor in de voltooid tegenwoordige tijd.
3. Vanuit stilte vertel je aan de groep dat ze volgordeijk ideeën mogen bedenken als antwoord op de volgende vraag: 'Wat moet er als eerste gebeuren om 100% van deze droom waar te maken?'.
4. Iedere deelnemer schrijft in stilte zijn idee op een post-it. Na de eerste mogen ze ook de tweede en derde doen. Let op: Leg uit dat er minstens een zelfstandig naamwoord + werkwoord op elke post-it komt te staan.
5. Teken op een flip-overvel ondertussen 8 kolommen. Laat aan de bovenkant genoeg schrijfruimte open. Dit maximum is om fragmentatie te voorkomen.
6. Vraag één van de deelnemers zijn idee te delen en in een willekeurige kolom te plakken (stick & share). Benoem dat 'dit' nu de kolom is waar dit idee bij hoort.
7. Daarna mag een andere deelnemer zijn idee in een kolom plaatsen. Komt het idee overeen met een andere? Dan plak je die onder de voorgaande post-it.
8. Na de eerste ronde stick & share mag iedereen vrij associëren en meer ideeën delen die associatief ontstaan zijn.
9. Als de kolommen 'op' zijn en mensen willen een nieuwe kolom, zal er geschoven moeten worden met post-its. Help hierbij, dit kan spannend zijn voor deelnemers.
10. Laat mensen om beurten ideeën delen en opplakken. Zo ontstaat collectieve flow.
11. Na een aantal post-its worden er thema's herkenbaar.
12. Als alles gezegd is en er geen nieuwe ideeën meer komen, rond je dit deel af.

THEMA TETRIS

het neerzetten van de doelstellingen

FASE 2. RUBRICEREN

Afhankelijk van de tijd die je hebt stap je de volgende fase van de werkvorm in. Je kunt (afhankelijk van de tijd en de ervaring van de groep) verschillende routes kiezen.

ROUTE A.

- Bekijk gezamenlijk de kolommen die op het flipovervel staan.
- Deel de groep in tweetallen op en laat ze allemaal één of twee kolommen bekijken, om er inspirerende doelstellingen uit te destilleren. 'Objectives' in het Nederlands vertaald kun je zien als subdoelen die bijdragen om de Stip aan de Horizon te bereiken. Elk tweetal maakt inspirerende objectives bij de kolom.
- Let op dat het vrolijk en los mag zijn: *Perfection is the Enemy of Good*.
- Na een tijdje laat je iedereen de teksten delen. Mocht er iets veranderen dat nog blijer maakt, dan is daar ruimte voor.
- Laat de teksten boven de kolom op het flipovervel schrijven.

ROUTE B.

- Bekijk gezamenlijk de kolommen die op het flipovervel staan.
- Ga als facilitator voor de flip-over staan en lees per kolom alle genoemde ideeën op. Vraag aan de groep om te bedenken welk thema eruit te destilleren valt. Over welk sub-doel gaat deze kolom? 'Objectives' in het Nederlands vertaald kun je zien als subdoelen die bijdragen om de Stip aan de Horizon te bereiken.
- Let op dat het vrolijk en los mag zijn: *Perfection is the Enemy of Good*.
- Je bevraagt de groep en gezamenlijk kies je een tekst voor elke doelstelling. Let hierbij op dat het een inspirerende tekst is die compact vertelt wat het thema van de kolom is. Als de groep door onervarenheid of tijdsdruk stagneert, dan help je als begeleider.

Ga je op je eigen manier verder? Dan kun je vanuit je eigen werkwijze taken verdelen en tot uitvoering overgaan. Ga je verder met *Dragon Dreaming*? Dan volgt hierna de slogan-wedstrijd en het 'Karabirrdt'.

Digitaal Tuinieren

MONITOREN VAN HET
PROCES &

REFLECTEREN OP DE
INZICHTEN

Digitaal Tuinieren

DIGITALE SMAKEN VERSCHILLEN

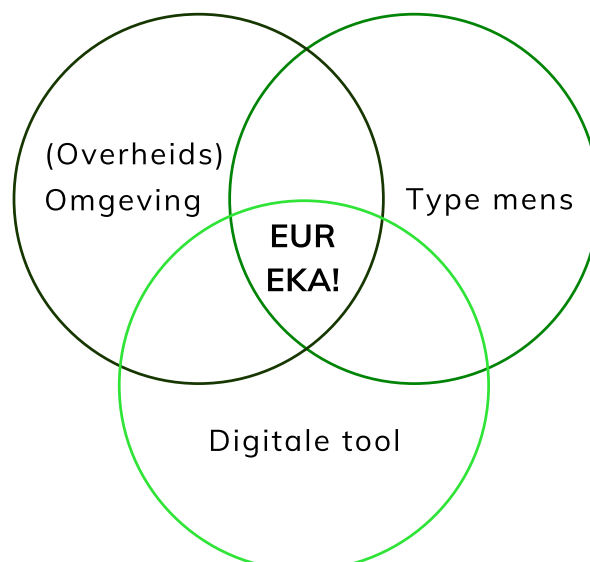
Digitaal gereedschap is dé hefboom voor elk project. Zowel binnen als buiten de overheid. Door digitale trucs kun je vanuit flow doorwerken, en helpt het moeiteloos met opschalen. Als je als organisatie echter niet bereidt bent om zowel het ego als bureaucratie een stukje opzij te leggen, dan gaat de potentiële winst snel teniet en creëert het zelfs soms verlies. Werk je puur vanuit *Dragon Dreaming*? Dan kan de digitale wereld moeiteloos en laagdrempelig bijdragen aan succes!

Dit speelt zowel binnen als buiten het team: *Binnen* geef je ieder de ruimte om met het eigen device en eigen gekozen programma's en applicaties te werken, terwijl je *buiten* zorgt voor zichtbaarheid in het gedeeld eigenaarschap en enige uniformiteit. Regels rond AVG kennen hierin meer ruimte dan medewerkers vaak denken.

OMGEVINGSFACTOREN VOOR OPTIMALISATIE

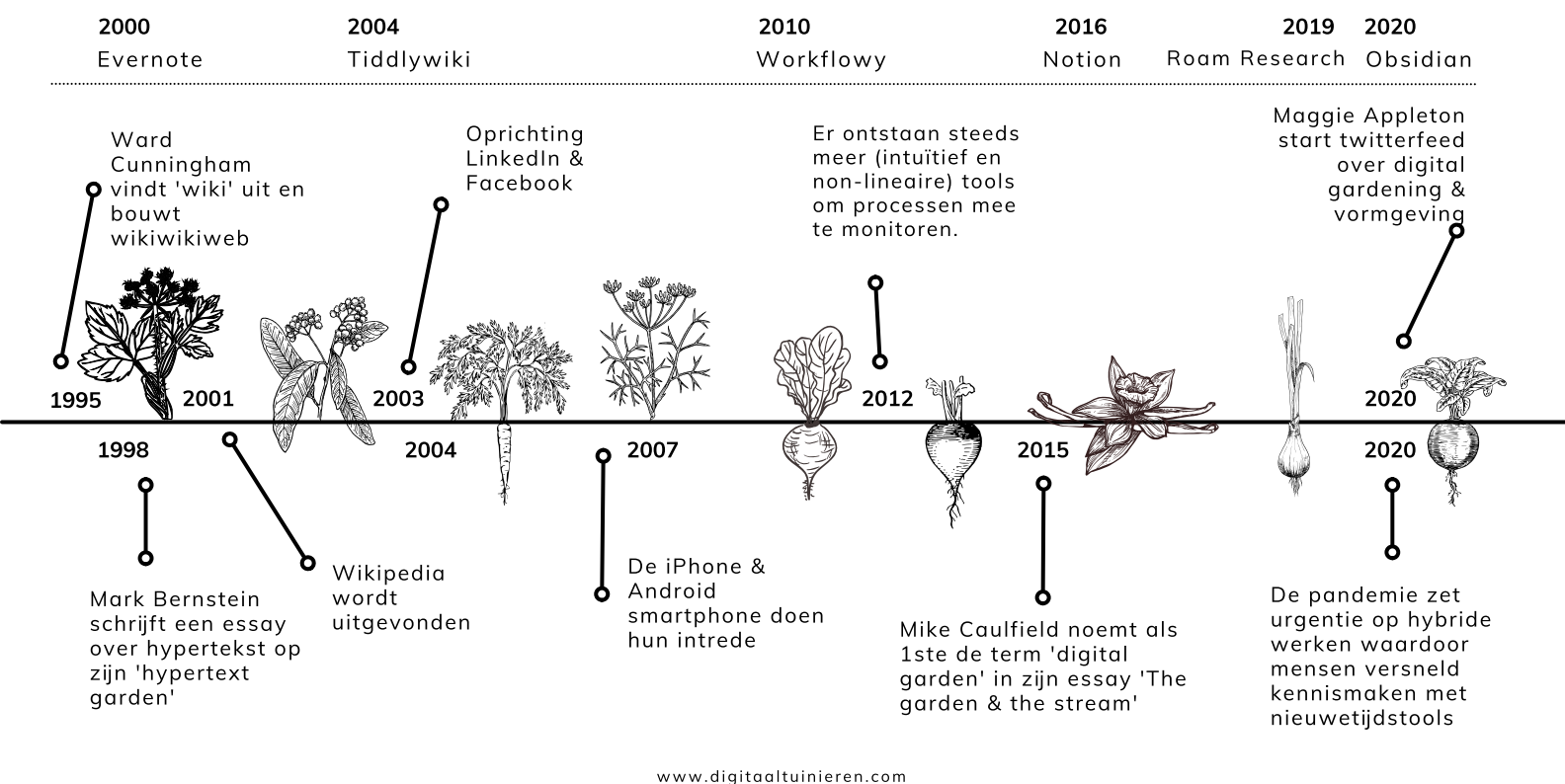
In de plan-fase wordt bij *Dragon Dreaming* ruimte gegeven aan elke tool die voor het team dienst doet. Dat kan variëren van KanBan's, tot Karabirrdts, Trello, of WeQan, etc. Wat wel zaak is, is dat het actief gebruikt wordt. A zeggen en B doen, gaat hier niet op.

Er spelen meerdere factoren een rol bij het kiezen van het juiste gereedschap: Het type mens dat je bent, en je *breinpersoonlijkheid*. Een analyticus neigt naar andere tools dan een pragmaticus. Maar ook *omgevingsfactoren* hebben impact: Waarvoor wordt het gebruikt? Allerlei parameters hebben invloed: Welk device? Werk je hybride? Zijn er sociale uitdagingen? Om optimalisatie te creëren is het echt de moeite waard om iets langer dan gewoonlijk te kijken naar dat wat je gebruiken gaat en diversiteit te vieren. Neem geen genoegen met standaardisering, stel vragen en investeer op korte termijn minuten zodat je op lange termijn uren wint.



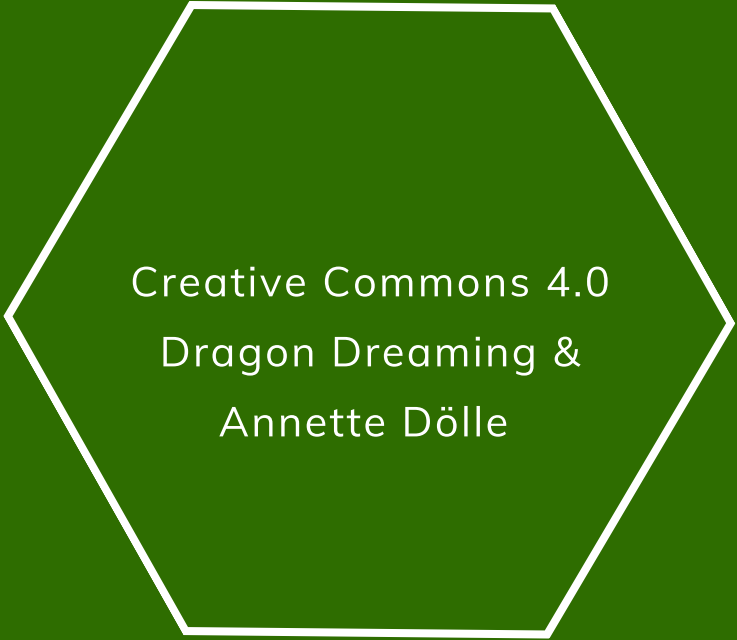
MONITOREN MET EEN DIGITALE TUIN

Een digitale tuin is niets anders dan een digitale omgeving waar je je eigen processen en projecten zaait, onderhoudt en oogst. Dit kan variëren van een lijst met favoriete vakboeken, documentaires of lezingen, tot persoonlijke inzichten en leermomenten tijdens je carrière. Dit kan klein of groot, als het maar dienend is aan de relatie met jezelf en het project/werk. Hieronder zie je een korte geschiedenis, die ooit begon als 'hypertext garden'. Dit zijn de links op een webpagina (zoals we van wikipedia kennen).



DIGITAAL TUINIEREN BINNEN DRAGON DREAMING

In een digitale tuin komt alles samen: Het creëert zelfbewustzijn over ontwikkelprocessen, is autonoom, persoonlijk, uniek en wordt opgebouwd vanuit competentie (zie: *zelfdeterminatietheorie*). Bovendien gaat het door alle functiehuisen en over taakwisselingen heen, wat het wellicht tot het meest belangrijke element maakt binnen een organisatietransitie of project. De complete ontwikkeling van een medewerker wordt hierdoor duurzaam. Het is geen oorspronkelijk *Dragon Dreaming* ingrediënt, maar sluit naadloos aan bij de methode en het gedachtengoed.



Creative Commons 4.0
Dragon Dreaming &
Annette Dölle



Dragon Dreaming