

MISSION: CIVIL ENTREPRENEUR

GAME SPIEBRIEFJE

Dit zijn de antwoorden die wij (het InnovatieNetwerk Overheid en de Vlerick Business School) hebben bedacht op de verschillende skill challenges die je in het spel tegenkomt. Deze lijst moet dus niet gezien worden als een definitieve of limitatieve lijst van 'de juiste antwoorden', maar eerder als een inspiratiebron voor hoe anderen (wij dus) op de vragen/uitdagingen hebben gereageerd.

Skill Challenge	Mogelijk antwoord
Alertheid	
<p>Je werkt aan een pilotproject waarin gebruik wordt gemaakt van Artificiële Intelligentie. Het snel veranderende landschap brengt voortdurend nieuwe ethische risico's aan het licht.</p> <p>Hoe blijf je alert en bewust van mogelijke ethische risico's voor je project?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Wijzigingen in regelgeving en richtlijnen volgen, zoals de updates van regelgevende instanties of brancheverenigingen met betrekking tot AI-ethiek. • Regelmatig de mogelijke gevolgen van AI-technologieën voor belanghebbenden en de samenleving evalueren. Anticiperend op risico's zoals vooroordelen in algoritmen of privacyproblemen en deze beperken • Diverse belanghebbenden (bijv. ethici, juristen, vertegenwoordigers van de gemeenschap) betrekken bij projectbesprekingen.
Besluitvorming	
<p>Je hebt slechts één dag om definitief te beslissen wat het officiële Vlaamse bier wordt (als je geen beslissing neemt, zal het Heineken worden).</p> <p>Hoe kun je het besluitvormingsproces soepel en snel laten verlopen?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Leg duidelijk uit wat het doel is van de bijeenkomst en welke elementen belangrijk zijn voor je beslissing. Zorg ervoor dat iedereen het gewenste resultaat begrijpt en gefocust blijft op relevante discussies. • Gebruik gestructureerde besluitvormingstechnieken zoals een SWOT-analyse, voor- en tegen-lijsten, beslissingsmatrices en een beslissingssprint. • Faciliteer discussies die gericht zijn op het identificeren van overeenkomsten en het oplossen van verschillen door middel van compromissen. • Gebruik 'Deep Democracy' methodes die helpen om naar de stem van de zwijgende minderheid te luisteren en deze te integreren. • Documenteer de belangrijkste beslissingen, beweegredenen en actiepunten. • Gebruik digitale (online) samenwerkingstools met functies zoals real-time commentaar, stemmen

	<p>en het delen van documenten om input te verzamelen en efficiënt beslissingen te nemen.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Creëer een fysieke of virtuele “war room” omgeving waar belanghebbenden zich intensief kunnen concentreren op het besluitvormingsproces, met alle benodigde informatie en middelen direct beschikbaar. • Blijf nuchter ;-)
Communicatie	
<p>Als teamleider heb je samen met collega's veel tijd, moeite en middelen besteed aan een project dat zojuist onverwacht is stopgezet.</p> <p>Wat wordt je focus bij het communiceren van dit nieuws naar je collega's en externe partners?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Helder en transparant • Erkenning van de emotionele impact van het nieuws op het team en de partners • Erkenning van de geleverde inspanning • Schets de onmiddellijke volgende stappen of plannen voor het team en de partners. Bespreek mogelijke kansen of lessen die uit het project zijn geleerd. • Moedig vragen en discussies aan om te zorgen voor duidelijkheid. Bied een platform voor teamleden en partners om zorgen te uiten of meer informatie te zoeken.
Creativiteit	
<p>Mensen eten steeds minder van de belangrijkste Vlaamse culinaire schatten, witlof!</p> <p>Teken of schets een nieuw, creatief en gedurfd idee om deze trend te keren!</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Verhalen vertellen: Gebruik storytelling via multimedia (video's, getuigenissen) om succesvolle projecten en hun impact onder de aandacht te brengen. • Nodig burgers uit om mee deel te nemen aan beleidsvorming, bijvoorbeeld via grootschalig luisteren: Zet een laagdrempelig systeem op om grootschalig de verschillende inzichten/oplossingen te capteren die hierover in Vlaanderen bestaan. • Betrokkenheid van belanghebbenden: Organiseer publieke innovatie-uitdagingen of hackathons waar bedrijven, experts (en evt. geïnteresseerde burgers) samenwerken om de uitdaging op te lossen • Out-of-the-box input: betrek anderen dan de gebruikelijke partners: vraag bv. kunstenaars, kinderen,... om hun input
Daadkracht	
Elke speler noemt een dier dat 'daadkracht' symboliseert.	Puur illustratief kwamen wij met de volgende opties:

	<ul style="list-style-type: none"> • Jachtluipaard: Staat bekend als het snelste landdier en symboliseert snelheid, behendigheid en energie. • Adelaar: Symboliseert kracht en visie met indrukwekkende vliegcapaciteiten en een scherp gezichtsvermogen. • Tijger: Vertegenwoordigt kracht, moed en vastberadenheid. • Paard: symboliseert vitaliteit, vrijheid en uithoudingsvermogen, van oudsher cruciaal in transport en landbouw. • Haai: Toont meedogenloze energie en behendigheid, belichaamt kracht en aanpassingsvermogen als roofdier.
Discretionaire ruimte nemen	
<p>Jullie project bevindt zich op een grijze zone waar het onduidelijk is welke beslissing juist is. Jullie moeten achterhalen welke regels erg strikt zijn en welke eerder richtlijnen zijn.</p> <p>Voer een kort gesprek hierover waarin iemand de rol van advocaat van de duivel opneemt.</p>	<p>De standpunten van de ‘advocaat van de duivel’ kunnen zijn:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Laten we eens kijken tot hoever we komen, terwijl we onze normen en waarden maar niet uit het oog verliezen • Beter om vergeving vragen dan om toestemming • Als het resultaat heel mooi is, zullen de critici wel akkoord zijn. • Bescherm jezelf, kijk of je medestanders kan vinden in het wat oprekken van de regels • Hoe groot is de kans dat je er later problemen mee krijgt?
Doorzettingsvermogen	
<p>Je werkt al meer dan drie jaar aan een project dat eigenlijk in drie maanden afgerond had moeten zijn.</p> <p>Ontwikkel een concreet actieplan om jou en je collega's gemotiveerd te houden.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Vier mijlpalen: Deel het project op in kleinere mijlpalen en vier onderweg wat er bereikt is. • Zorg voor een omgeving waarin het vanzelfsprekend is om elkaar te steunen als het allemaal wat moeilijker loopt. • Houd regelmatig retrospectieve sessies om na te denken over geleerde lessen, verbeterpunten te identificeren en eventueel plannen daarop aan te passen.
Experimenteren	
<p>Een lokale overheid zoekt naar een nieuwe verkeersoplossing om files te verminderen in een drukke straat. Er zijn verschillende mogelijke</p>	<p>De beste experimenteervoorstellen diegene zijn die:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Een duidelijk antwoord op een duidelijke vraag geven

oplossingen, partners en procedures...	<ul style="list-style-type: none"> • Snel en eenvoudig zijn (fail fast en fail forward), geen grote investeringen vooraf, liever tien kleintjes dan één grote. • Geen automatische buy in (we hebben de spullen nu, dan moeten we ze ook gebruiken) • Probeer in het experiment verschillende alternatieven uit. • Als het experiment ook ingezet kan worden om de gebruikers/ stakeholders te betrekken
Financiële en economische geletterdheid	
Je lanceert een nieuw project met verschillende belangrijke stakeholders. Het is al bekend dat er geen traditionele subsidie beschikbaar is.	<ul style="list-style-type: none"> • Zoek naar manieren om de middelen effectief te kunnen beheren, duurzame verandering te doen bevorderen, impact te kunnen meten, financiering veilig te kunnen stellen, risico's te beheren en te pleiten voor ondersteunend beleid. • Qua cofinanciering kan gekeken worden naar de belangrijke belanghebbenden, externe sponsors, filantropie, ...
Flexibiliteit	
Je hebt de opdracht gekregen om de aankomst van Sinterklaas te organiseren. Een paar dagen voor het evenement worden er onverwacht zware sneeuw- en hagelbuien voorspeld, wat een risico vormt voor de veiligheid van de deelnemers.	<ul style="list-style-type: none"> • Vraag input van de betrokkenen (zoals deelnemers, vrijwilligers, lokale autoriteiten,...) om hun zorgen en perspectieven met betrekking tot de aanpassing van het evenement te begrijpen. • Zoek naar onconventionele oplossingen en durf 'out of the box' te denken (Sinterklaas komt nu met de bus, of op een ander moment, of...): om tegemoet te komen aan veiligheidseisen. • Neem genoeg met een minder dan perfecte oplossing
Grenzen oprekken	
Je werkt als vrijwilliger bij een middenveldorganisatie (waarvan de doelen je natuurlijk nauw aan het hart liggen). Je merkt dat deze doelen na verloop van tijd niet meer overeenkomen met die van je job als ambtenaar.	<ul style="list-style-type: none"> • Ethische overwegingen: Beoordeel de situatie vanuit de waarden en missie van de organisatie. Zorg ervoor dat beslissingen in overeenstemming zijn met ethische richtlijnen en gedragsnormen. • Impact op belanghebbenden: Evalueer hoe beslissingen de betrokken belanghebbenden kunnen beïnvloeden. Overweeg de perspectieven van verschillende belanghebbenden om de gepastheid te beoordelen. • Advies zoeken: Vraag collega's, leidinggevenden of mentoren om advies en werk met ze samen om de beste aanpak van complexe situaties te vinden en weloverwogen beslissingen te kunnen nemen.

Ideeën en kansen herkennen	
<p>Je bent net begonnen in je nieuwe baan en je bent gemotiveerd om een positieve impact te maken op de wereld.</p> <p>Creëer drie ideeën en mogelijkheden om succesvol te zijn tijdens de eerste fasen van deze spannende carrière.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Bouw aan een netwerk en relaties: Praat met teamleden om meer te weten te komen over hun rollen en zoek naar mogelijkheden voor mentorschap van ervaren collega's. • Praat ook met mensen buiten je team • Wees nieuwsgierig: stel diepgaande vragen • Neem initiatief: Zoek actief naar mogelijkheden om bij te dragen buiten je directe verantwoordelijkheden en werk samen met andere afdelingen om je capaciteiten te laten zien. • Laat je ego vallen: durf te zeggen dat je het niet weet en sta open om naar ideeën van anderen te luisteren
Ideeën en kansen ontwikkelen	
<p>Na het bijwonen van een inspirerende lezing over duurzaamheid zijn je teamleden enthousiast geworden over het toepassen van deze principes in hun werk.</p> <p>Hoe kun je een omgeving creëren waarin deze energie en ideeën daadwerkelijk tot resultaten kunnen leiden?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Moedig open discussie en creativiteit aan om verschillende invalshoeken voor het toepassen van duurzaamheidsconcepten te verkennen. Plan bijvoorbeeld een speciale brainstormsessie • Zoek naar transversale initiatieven en verkenn mogelijkheden om samen te werken of mee te liften op deze initiatieven om de impact te vergroten en afdelingsoverschrijdende synergie te bevorderen. Kijk hiervoor niet enkel buiten het team, maar wellicht ook buiten je organisatie. Gebruik platforms zoals ideeënformulieren, workshops of virtuele ideeënbusen om voorstellen te verzamelen. Wees je bewust van mogelijke vooroordelen, dus nodig ook mogelijke kritische groepen uit. • Zoek naar de geschikte mensen om dit uit te werken (wat niet altijd dezelfde persoon hoeft te zijn die het idee heeft bedacht) • Zoek naar de mogelijkheid om kleine en goedkope experimenten te starten (fail fast, fail forward)
Ideeën omzetten in acties	
<p>Na het bijwonen van een lezing over duurzaamheid is je team erg enthousiast.</p> <p>Beschrijf de stappen die nodig zijn om je team te helpen hun ideeën om te zetten in concrete acties.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Faciliteer een brainstormsessie om alle ideeën te verzamelen die geïnspireerd zijn door de duurzaamheidslezing. Prioriteer deze ideeën vervolgens op basis van haalbaarheid, impact en afstemming op de doelstellingen van de organisatie. • Maak actieplannen voor de meest interessante initiatieven, indien mogelijk met een overzicht van

	<p>specifieke taken, deadlines, benodigde middelen en mogelijke obstakels.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Denk vervolgens ook aan een soort evaluatieraamwerk op om de voortgang te volgen. • Creëer een of ander platform om ideeën publiek te maken. • Vier successen en mijlpalen om de motivatie en het momentum binnen het team te behouden.
Kennismanagement	
<p>Hoe kun je op een vernieuwende manier kennismanagement implementeren binnen je organisatie?</p> <p>Je mag in je antwoord geen "uhm" zeggen.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Zorg voor een ondersteunende omgeving waarin het delen van kennis wordt gewaardeerd en gevierd. • Workshops voor kennisoverdracht: Organiseer workshops over kennisoverdracht waar ervaren collega's hun expertise, best practices en geleerde lessen delen (échte verhalen, niet enkel de successen) met hun nieuwe collega's. Deze sessies kunnen zich richten op kritieke aspecten van hun vorige functies, de belangrijkste uitdagingen waarmee ze werden geconfronteerd en succesvolle strategieën die ze gebruikten. • Leg kennis en expliciete processen vast. Creëer gecentraliseerde (digitale) kennisopslagplaatsen waar werknemers toegang hebben tot gedocumenteerde procedures, sjablonen, casestudy's en andere relevante bronnen. • Zorg ervoor dat documentatie regelmatig wordt bijgewerkt en gemakkelijk doorzoekbaar is om het delen en terugvinden van kennis te vergemakkelijken. • Implementeer mentorschap- en coachingprogramma's om ervaren werknemers te koppelen aan werknemers die een nieuwe functie of afdeling krijgen. Moedig leerlingen aan om vragen te stellen, advies te vragen en actief deel te nemen aan hun eigen leerproces.
Kwetsbaar opstellen	
<p>Je hebt een grote fout gemaakt tijdens een project en voelt je terughoudend om volledig open te zijn over wat er is gebeurd.</p> <p>Wat kunnen jij en anderen doen om een omgeving te creëren</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Geef het goede voorbeeld: Toon kwetsbaarheid door fouten openlijk te erkennen en er verantwoordelijkheid voor te nemen. • Normaliseer fouten: Bespreek fouten als kansen om te leren in plaats van iets waar je je voor moet schamen.

<p>waarin kwetsbaarheid en eerlijkheid worden aangemoedigd?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Zorg voor een cultuur van constructieve feedback • Neem het denken in termen van mogelijke fouten/leermomenten op als een normaal instrument voor projectmonitoring
Leren door ervaring	
<p>Beschrijf een moment waarop je een waardevolle les hebt geleerd uit een moeilijke ervaring</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Geen input van ons; alles wat jullie vertellen is 'juist'!
Mobiliseringskracht	
<p>Je hebt net enthousiast aan je baas verteld dat je front row tickets hebt voor Clouseau vanavond. Nu dringt hij erop aan dat je probeert Clouseau te betrekken bij je nieuwe grote burgerparticipatieproject.</p> <p>Teken het spandoek wat je zal tonen daar op de eerste rij vanavond om Clouseau zo ver te krijgen dat ze je gaan helpen.</p>	<p>Elementen die hier waardevol zijn (die natuurlijk op allerlei creatieve manieren op het spandoek geschreven kunnen worden):</p> <ul style="list-style-type: none"> • Stel voor om samen te werken aan het verfijnen van het idee en ben ook echt geïnteresseerd in hun ideeën. • Benoem duidelijk de potentiële voordelen voor hen. • Leg uit dat jij eventuele problemen wel zal oplossen. • Verdedig hun voorstel bij je hiërarchie.
Moed	
<p>Je beseft dat jij en je team van nature nogal voorzichtig en conventioneel zijn, maar tegelijkertijd dat jullie een tandje bij moeten steken. Je besluit een nieuw 'wapenschild' te kiezen voor op jullie briefpapier (en moederschap!) om de nieuwe moed te symboliseren.</p> <p>Teken het wapenschild dat jullie recent verworven moed symboliseert.</p>	<p>Mogelijke elementen om een cultuur van moed te voeden, zijn:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Beschrijf een overtuigende visie die inspireert tot innovatie en aanmoedigt om buiten de gebaande paden te denken. • Creëer een veilige ruimte waar berekende risico's worden aangemoedigd en mislukking wordt gezien als een leermogelijkheid. • Geef het goede voorbeeld door zelf berekende risico's te nemen en nieuwe ideeën te omarmen. • Bied en zoek middelen, mentorschap en training aan om teamleden te helpen zich zelfverzekerd te voelen bij het nastreven van gedurfde initiatieven. • Vier gevallen waarin teamleden initiatief en innovatie tonen.
Monitoring	
<p>Je hebt toestemming gekregen om een innovatief experiment op je werk te starten waarvan de</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Reflectieve monitoring: Moedig voortdurende reflectie aan tussen teamleden en

<p>mogelijke uitkomst nog onduidelijk is.</p> <p>Noem twee kernelementen van een out-of-the-box monitoringplan.</p>	<p>belanghebbenden over de doelen, methoden en voorlopige resultaten van het experiment.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Gedragsobservaties: Maak gebruik van kwalitatieve methoden zoals etnografische observaties of feedback over gebruikerservaringen om te begrijpen hoe deelnemers omgaan met het experiment. Dit kan genuanceerde inzichten opleveren in gebruikersgedrag, voorkeuren en onverwachte uitkomsten die alleen door kwantitatieve gegevens over het hoofd worden gezien. • Voorspellende modellen: Het gebruik van voorspellende modelleringstechnieken om potentiële uitkomsten en scenario's te voorspellen op basis van vroege gegevenstrends, wat helpt bij het anticiperen op uitdagingen of kansen voordat ze volledig werkelijkheid worden.
Nieuwsgierigheid	
<p>Je team voltooit een project en houdt een afsluitende retrospectieve vergadering. Geïnteresseerd in verdieping, stel je vragen die leren en onderzoek stimuleren.</p> <p>Wat voor vraag zou je stellen?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Nieuwsgierigheid gaat niet zozeer over het stellen van vragen; het gaat over het zoeken naar antwoorden, het verkennen van mogelijkheden en het voortdurend streven naar verbetering en innovatie. Nieuwsgierigheid voedt ondernemingssucces door het stimuleren van exploratie, leren en aanpassing aan de omgeving waarin je werkt. • Het is interessant om op een tijdslijn bij te houden wat de gebeurtenissen waren die je hebben verrast, die je energie geven, die je teleurstellen, etc.
Overtuigingskracht	
<p>Je bent verantwoordelijk voor een nieuw initiatief gericht op digitalisering. Tijdens de uitvoering merk je dat bepaalde afdelingen terughoudend zijn om te veranderen.</p> <p>Hoe overtuig je mensen om hun houding te veranderen en open te staan voor vernieuwing, zelfs als je zelf geen expert bent op dit gebied?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Erken dat men zich zorgen maakt en wat de impact op de dagelijkse routines (kunnen) zijn. • Betrek de belangrijkste belanghebbenden vroeg in het proces om input te verzamelen, problemen aan te pakken en vanaf het begin steun voor het initiatief op te bouwen. • Identificeer en betrek early adopters binnen resistente afdelingen en vraag hen om het initiatief te promoten. • Zorg voor transparante en frequente communicatie tijdens het implementatieproces en houd mensen op de hoogte van de voortgang, mijlpalen en successen.

	<ul style="list-style-type: none"> • Verwoord duidelijk de voordelen van digitalisering, vertrekkende van 'what's in it for them'. Bijvoorbeeld door concrete voorbeelden van succesvolle digitaliseringsinitiatieven in vergelijkbare organisaties of bedrijfstakken te geven.
Politieke gevoeligheid	
<p>Het is bijna Carnaval, en omdat je geen 'civil entrepreneur' kunt zijn met een kater, wordt er voorgesteld om de dag nadien een vrije dag te maken voor Vlaamse ambtenaren.</p> <p>Stel je voor dat je in de schoenen staat van de huidige minister-president die deze beslissing moet nemen. Wat denk je dan dat zijn belangrijkste overwegingen zijn?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Rekening houden met de publieke perceptie van zo'n beslissing. Hoe zal deze worden waargenomen door het grote publiek, de media en belanghebbenden, vooral tijdens een feestperiode als Carnaval. • Inzicht in de culturele betekenis van Carnaval, vooral in de Vlaamse cultuur, en hoe de beslissing zou kunnen resoneren met verschillende regionale gevoelens. • In hoeverre komt het overheidsaanbod in het gedrag als ambtenaren een extra vakantie hebben tijdens een drukke periode. • Eventuele juridische implicaties of vereisten in verband met het uitroepen van een feestdag evalueren en ervoor zorgen dat de arbeidswetgeving en -overeenkomsten worden nageleefd.
Ruimte voor verandering zoeken en vinden	
<p>Je leidt een veranderingsproces waarbij verschillende belanghebbenden betrokken zijn. Je merkt op dat er veel verborgen frustraties en zorgen zijn.</p> <p>Wat is een origineel idee om iedereen betrokken en aan boord te krijgen?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Hou een 'Frustratie Verbrandingsceremonie' • Organiseer een veilige en gestructureerde omgeving waar belanghebbenden hun persoonlijke verhalen over de verandering kunnen delen. Zo kan iedereen zijn frustraties, zorgen, hoop en aspiraties openlijk uiten. Faciliteer discussies rond deze verhalen om empathie op te bouwen, begrip te kweken en gezamenlijk oplossingen te vinden om de verborgen problemen aan te pakken. • Verander de omgeving (ga bijvoorbeeld eens wandelen in een bos)
Samenwerken	
<p>Je leidt een project, maar de belangrijkste stakeholders tonen weinig betrokkenheid.</p> <p>Beschrijf de drie belangrijkste effecten op het resultaat van het project als je ze</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Met de betrokkenheid van de belangrijkste belanghebbenden is er meer afstemming tussen projectdoelstellingen en organisatiedoelen. • De besluitvorming verloopt snel, er is minder bureaucratie of actieve tegenstand, waardoor de voortgang wordt versneld en onnodige obstakels worden opgelost.

<p>aanmoedigt om samen te werken.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Als ze betrokken zijn, is het wellicht ook eenvoudiger om de benodigde middelen te vinden wat de implementatie, schaalbaarheid en kwaliteit van het project ten goede komt.
<p>Serieuze speelsheid</p>	
<p>Je begint aan een nieuw project en je wilt positief en creatief van start gaan.</p> <p>Hoe blijf je speels wanneer het moeilijk wordt?</p>	<ul style="list-style-type: none"> Mindset verandering: Omarm uitdagingen met een mindset die creativiteit en innovatie aanmoedigt. Zie obstakels als kansen voor nieuwe oplossingen. Gebruik humor om de stemming te verlichten en perspectief te behouden in moeilijke tijden. Moedig teamleden aan om humor te vinden in situaties zonder de ernst te ondermijnen. Organiseer brainstormsessies of ideeënoefeningen om nieuwe ideeën te genereren. Experimenteer met onconventionele benaderingen om problemen op te lossen. Zorg voor een samenwerkingsomgeving waarin teamleden zich op hun gemak voelen om ideeën te delen. Doe aan teambuildingactiviteiten die kameraadschap en creativiteit bevorderen. Blijf adaptief en flexibel als je op uitdagingen reageert. Sta voldoende open voor verandering en nieuwe mogelijkheden. Speel dit spel!
<p>Silo's doorbreken</p>	
<p>Er is een nieuw initiatief gelanceerd voor grensoverschrijdende innovatie tussen agentschappen. Maar je merkt op dat mensen hun eigen terrein beschermen.</p> <p>Ontwikkel drie ideeën om de grenzen tussen agentschappen te doorbreken.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Richt taskforces of werkgroepen op gericht op specifieke kwesties zodat mensen over de grenzen heen regelmatig met elkaar communiceren en samen eventuele problemen kunnen oplossen Zorg er met training, showcasemomenten of functierouleringen voor dat mensen inzichten en vaardigheden bij de verschillende instanties kunnen opdoen, wat een cultuur van wederzijds leren en samenwerking bevordert.
<p>Sociaal & contextueel begrip</p>	
<p>Je team heeft een nieuwe energieke collega aangenomen. Ze is net afgestudeerd, zeer enthousiast en vastbesloten bijna alles te veranderen! Terwijl sommige van haar ideeën interessant zijn, blijken de meeste niet haalbaar.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Ervaring uit het verleden: Wat weet je van eerdere projecten of initiatieven waar soortgelijke ideeën zijn voorgesteld en geslaagd of mislukt zijn? De voorgestelde veranderingen bespreken met collega's die ervaring hebben in het veld (en zo de 'collectieve kennis' aanspreken), geeft je een idee van de haalbaarheid.

<p>Wat zijn de nuances waardoor je begrijpt waarom sommige dingen wél en andere niet haalbaar zijn?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Empathie met (de medewerkers van) het nieuwe agentschap • De vinger aan de pols hebben rond wat er binnen en rond de overheid gebeurt.
Storytelling	
<p>De collega's die werken aan een nieuw mobiliteitsplan hebben iemand nodig die een beeld kan vormen over hoe elektrische scooters er in de toekomst uit zullen zien. En ze kijken naar jou...</p> <p>Bedenk een kort en boeiend verhaal.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Maak het verhaal begrijpelijk en persoonlijk. • Durf een gevoelig andere toekomst te schetsen. • Elementen van storytelling zijn: setting the scene - introductie van de hoofdpersoon - innovatieve eigenschappen van de scooter - boeiende plotpunten - impact van de scooter op de hoofdpersoon en de omgeving
Systeemdenken	
<p>De gemakkelijke problemen hebben we al opgelost, wat betekent dat we nu vooral met complexe vraagstukken worden geconfronteerd. Sommige mensen denken dat we daarom meer moeten systeemdenken.</p> <p>Vertel wat systeemdenken volgens jou inhoudt.</p>	<p>Systeemdenken houdt in dat je begrijpt hoe verschillende elementen binnen een project of systeem met elkaar verbonden zijn. Daarom hebben oplossingen interdisciplinaire betrokkenheid nodig. Dat maakt dat je hier zaken in tegen kan komen als:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Diepetermijndenken: langetermijnperspectieven introduceren én terugdenken in de tijd geeft je een idee van wat we nu kunnen doen om op koers te liggen naar dat punt aan de horizon • Feedback loops die systemen versterken of juist verzwakken. • Grenzen van het systeem (beslissen wat je wel en wat je niet in je systeem meeneemt)
Veerkracht	
<p>De verkiezingen komen er weer aan en het toekomstige beleid met betrekking tot jouw werkgebied kan drastisch veranderen.</p> <p>Teken welke superkracht je zou gebruiken om relevant te blijven in jouw vakgebied.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Vooruitziendheid: Potentiële gevolgen voorspellen en daarop voorbereiden. • Aanpassingsvermogen: Strategieën snel aanpassen aan nieuw beleid. • Steun krijgen van andere belanghebbenden • Blijf evidence-based werken • Als Civil Entrepreneur ben je geen kortetermijndenker, maar durf je ook langetermijnperspectieven in te brengen
Visionair denken	
<p>Je hebt de opdracht gekregen om de visie te bepalen voor een experimenteerruimte waar scholen en hun partners samenwerken om te innoveren.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Definieer specifieke resultaten die de ruimte wil bereiken. • Betrek verschillende partijen (onderwijzers, studenten, experts uit de industrie en

<p>Schets hoe een succesvol visieproces eruit zou kunnen zien.</p>	<p>belanghebbenden uit de gemeenschap,...) om ervoor te zorgen dat de ruimte aan verschillende behoeften voldoet en interdisciplinaire samenwerking gestimuleerd wordt.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Zet samenwerkingsverbanden op met lokale bedrijven, non-profitorganisaties en universiteiten • Probeer inzicht te krijgen in waarschijnlijke evoluties die dit project kunnen beïnvloeden. • Creëer een (fictief) verhaal waarin je uitlegt hoe de toekomst eruit zou kunnen zien.
Zelfbewustzijn	
<p>Na het afronden van een groot project ontvang je tijdens een prestatie- en feedbacksessie kritische feedback van je manager en collega's.</p> <p>Wat zijn de DOs en DONTs bij het ontvangen van kritische feedback?</p>	<p>DO's</p> <ul style="list-style-type: none"> • Blijf kalm. • Zeg 'dank je wel'. • Probeer na te denken over welke aspecten waar zouden kunnen zijn. • Laat hen het punt herhalen of herhaal hoe jij hun feedback begrijpt. • Probeer een dialoog te voeren en toch nieuwsgierig te worden en vragen te beantwoorden zonder een neerbuigende of defensieve toon. • Deconstrueer de feedback en word nieuwsgierig naar hun gedachten. Vraag naar voorbeelden en brainstorm over oplossingen. • Als je merkt dat je te defensief of te opgewonden wordt en je niet redelijkerwijs een gesprek kunt voeren, vraag dan gewoon om tijd om de feedback te verwerken. <p>DONTs</p> <ul style="list-style-type: none"> • Zeg niet het eerste wat in je opkomt: geef jezelf een paar seconden om de feedback te verwerken. • Probeer tijdens het luisteren niet al comebacks en excuses te formuleren • Geef anderen niet de schuld: Vermijd het afschuiven van verantwoordelijkheid op anderen; concentreer je op wat je kunt controleren en verbeteren. • Vat het niet persoonlijk op: Scheid je persoonlijke identiteit van je werk en begrijp dat de feedback over je prestaties gaat, niet over jou als persoon.
Zelfeffectiviteit	

Je staat op het punt het Vlaamse bobsleeteam naar de Olympische Spelen te brengen, maar plots lijken de beloofde middelen in gevaar te zijn.

Bereid een overtuigende pitch voor en presenteer deze aan een fictieve raad van bestuur.

- Leg uit waarom **je enthousiast** bent.
- Onderbouw dit met cijfers (**evidence based**)
- Toon je **aanpassingsvermogen en innovatie** door te laten zien hoe je proactief problemen aan het oplossen bent.

Verder zijn de elementen van een **goede pitch**:

- Zelfverzekerde introductie
- Duidelijk projectoverzicht
- Benadruk impact en successen ondanks uitdagingen
- 'What's in it for them'