



Verslag Denklab 3 - 9 april 2022 - Politie Midden-Nederland

Door: Lotte Hoogkamer, Wybrand van der Meulen, Anneke Brock en Sira de Waard

Inhoudsopgave

Inleiding	2
Denkkracht Utrecht	2
Politie Midden-Nederland	2
Dagprogramma	3
Pitches	4
Conclusie	7
Bijlagen	9
Bijlage 1: Presentatie Denkkracht	9
Bijlage 2: Brainstorms	11
Bijlage 3: Posterpresentaties	16

Inleiding

Op zaterdag 9 april waren de *young professionals* van Denkkraft op bezoek bij de politie Midden Nederland. De politie had een vraagstuk waar zij wel wat Denkkraft bij kon gebruiken. Tijdens het Denklab mocht de groep haar tanden bijten in de thema's diversiteit en inclusie. Met een presentatie van de politie en vele vragen begon de verkenning van het vraagstuk. Gedurende de dag is in groepen gebrainstormd en werden er creatieve ideeën en denkrichtingen bedacht. Aan het eind van de dag werden deze gepitcht aan de politie. In dit verslag is informatie te vinden over Denkkraft Utrecht, het dagprogramma van het denklab, werkvormen, pitches en conclusie te vinden. Veel leesplezier!

Denkkraft Utrecht

Denkkraft Utrecht is een denktank van 25 young professionals met hart voor de publieke zaak en de ambitie om maatschappelijke, strategische en organisatorische vraagstukken te begrijpen en op te lossen. Denkkraft Utrecht mobiliseert en activeert denk- en doe-kracht van de young professionals in haar netwerk om een bijdrage te leveren aan het oplossen van deze vraagstukken. De deelnemers zetten zich op vrijwillige basis in.

Denkkraft Utrecht is er voor alle publieke en semi-publieke organisaties in en rond Utrecht. Ook bedrijven met een publiek karakter of ondernemingen die werk (willen) maken van hun publieke rol en taak zijn potentiële partners. De organisaties en professionals die samenwerken met Denkkraft Utrecht kennen een open opstelling, waarderen het om een spiegel voorgehouden te krijgen en zetten in op de ontwikkeling van tegenkracht. Denkkraft Utrecht is op zoek naar inspiratie, *out-of-the-box*-ideeën en enthousiasme.

Om denkkraft en andere perspectieven te mobiliseren organiseert Denkkraft jaarlijks acht activiteiten met en voor een opdrachtgever. Doel is telkens om met de groep *young professionals* creatieve denk- en doe-kracht te leveren ten behoeve van de opdrachtgevende organisatie.

Politie Midden-Nederland

De politie heeft bijna geen introductie nodig. De politie werkt met ruim 60.000 medewerkers aan een veilig Nederland: "Levens redden. Codes ontcijferen. Sporen traceren. Mensen 'lezen'. Politiewerk is complex werk. We bieden een helpende hand én grijpen in als het nodig is. Wij zijn waakzaam én dienstbaar."¹

De politie is er voor iedereen en daarom vindt de politie het ook belangrijk om een personeelsbestand te hebben wat een afspiegeling is van de maatschappij. Met het programma 'De politie voor iedereen' wordt daarom extra aandacht besteed aan voor hen belangrijke thema's diversiteit, inclusie en divers vakmanschap. Deze thema's staan al langer hoog op de agenda bij politie. De praktijk leert namelijk dat het binnenhalen niet vanzelf gaat en dat de beeldvorming door de media ook niet altijd rooskleurig is. Voorbeelden hiervan zijn de *black lives matter*-beweging, recente coronademonstraties en werkdruk.

¹ <https://kombijde.politie.nl/politie-als-werkgever/waar-we-voor-staan>

Dagprogramma

Op zaterdag 9 april hield Denkracht Utrecht een DenkLab over het thema diversiteit en inclusie bij de politie Midden-Nederland. Met de groep deelnemers met verschillende achtergronden werd beoogd om in de bijeenkomst tot stappen te komen die nodig zijn om diversiteit en inclusie bij de politie te bevorderen. In de bijeenkomst werden ideeën uitgewisseld en gezamenlijk gezocht naar mogelijke oplossingsrichtingen voor deze knelpunten.

Na een openingswoord van het organiserende team werd het thema diversiteit en inclusie eerst toegelicht aan de hand van wat bekend is uit de literatuur. Daarbij werd uitgelegd dat er vanuit een sociologische (macro) perspectief, een organisatorisch (meso) perspectief en ten slotte psychologisch (micro) perspectief naar diversiteit en inclusie kan worden gekeken.

Vervolgens werd de probleemstelling en de vraagstelling door de politie toegelicht. De politie vertelde bezig te zijn met de werving van agenten, gericht op meer diversiteit. In hun campagnes richten ze zich ook op mensen die nu nog niet aan de politie denken als werkgever. De verschillende achtergronden zijn volgens het team hard nodig: in de wijk en in het contact met burgers is het relevant om een breed scala aan ervaringen mee te nemen. De volgende onderzoeksvraag stond daarom centraal:



“Welke stappen moet de politie Midden Nederland zetten om diversiteit en inclusie te bevorderen zodat de politie Midden Nederland een organisatie wordt waar mensen met een diverse achtergrond van toegevoegde waarde zijn voor het verhogen van de kwaliteit van het politiewerk?”

In de bijeenkomst ging Denkracht Utrecht uiteen in verschillende groepen om gedurende de hele dag te brainstormen aan de hand van verschillende werkvormen:²

In brainstorm 1 werd gebruik gemaakt van ‘omdenken’ als methode: waarom zou je juist níet willen werken bij de politie als buitenstaander? Waarom zou je je juist níet aanmelden bij de politieacademie? Wat zou je daarin belemmeren?

In brainstorm 2 gingen de groepen aan de slag met verschillende persona’s, om in de huid te kruipen van mensen met andere ervaringen. Zo konden zij nadenken over vragen als: wat vind ik vanuit dit persona belangrijk in een baan? Wat vind ik belangrijk voor een positieve relatie met collega’s?

In brainstorm 3 dacht de groep na over een onmogelijke missie, of de ‘gek, gekker, goed’, om zo groots te durven dromen over maatregelen die een diverse groep mensen kunnen aantrekken. En ook na te denken over de vraag: wat is de reden dat dit ‘grootse’ plan niet bereikt kan worden?

² Zie bijlage 2 voor de volledige brainstormopdrachten.

In brainstorm 4 kwam de groep ten slotte met een visie aan de hand van een evaluatie matrix. Aan de hand van de matrix kon er worden gezocht naar thema's die spelen bij de communicatie of implementatie van een bepaalde maatregel. Zo kan wordt er ook gekeken naar het vraagstuk met het perspectief van organisatiecultuur en -verandering.



Pitches³

Pitch 1:

Inclusief taalgebruik: Zijn woorden zoals “eenheid”, “helaas je bent niet divers genoeg”, “stekkertje los” allemaal woorden die bij de politie passen? Met aanpassingen in taalgebruik kan je verandering creëren.

Inclusief handelen → gedrags-/cultuurverandering. Bij gedragsverandering kan je niet gelijk van het bepalen van verandering naar het veranderen toe maar doorloop je de volgende stappen: bepalen → laden → vertalen → verankeren. Je wilt een gezamenlijk beeld hebben voor diversiteit, dat vertalen en dan pas verankeren.

Concrete ideeën:

Werving:

- Heldere profielen: zo inzichtelijk mogelijk maken wat er van iemand bij de politie verwacht wordt. Wat doe je eigenlijk bij de politie? Hoe ziet een werkdag eruit?
- Wat maakt jou uniek? Waarom is hij/zij een relevant persoon voor een bepaalde doelstelling
- Gerichter werven: hoe kunnen we een specifiek persoon binnen halen? Wat zoeken we?

Imago:

- Lespakket ontwikkelen door bijv. onderwijskundige stagiaires
- *Brand ambassadors*

Pitch 2:

Hoe kunnen we politie een afspiegeling laten zijn van de samenleving? Wat betekent divers en inclusief? Diversiteit zit meer aan de voorkant en inclusiviteit meer aan de achterkant. Een inclusieve politie eenheid zorgt dat iedereen zich er thuis voelt. We doen eerst een inhaalslag op de diversiteit en tegelijkertijd werken aan inclusie.

Diversiteit:

- **Imago:** laat op bijv. open dagen of op straat zien aan de burger dat de politie niet alleen maar sterk en breed moet zijn maar ook een zachte kant (nodig) heeft. Focus daarbij op kernwaarden: veilige en integere samenleving.
 - Idee: laat de politie in opleiding of gepensioneerden op scholen langs gaan.
 - Idee: Een campagne zoals defensie. Op reclamespotjes van de politie komen nu arrestaties naar voren, buig dit positief om zodat je het veiligheidsgevoel van de politie ziet en dit kan uitdragen naar buiten.
 - Idee: een serie waarin de positieve kant van de politie wordt belicht.
- **Profiel:** maak zo concreet mogelijk wat een politie agent is zodat je echt de mensen weerspiegelt ipv een vacature waar in staat wat de algemene skills zijn van iemand bij de politie.
- **Werving:** recruitment (positieve discriminatie) of een incentive (bonus als je een vrouw binnen haalt of iemand met een migratie achtergrond)

³ Zie bijlage 3 voor de bijbehorende posterpresentaties.

Inclusie:

Belangrijk om het personeel vast te houden en een inclusieve werkcultuur waar te maken.

- **Cultuur:** Aandacht voor verschillende culturen middels feestjes of voedsel in de kantine
- **Onderwijs:** ga bij de politie met elkaar het gesprek aan over diversiteit en inclusie. Wat zijn onze kernwaarden en wat zijn de voordelen?
- **Formaliseren van expertise:** benader ieders unieke kracht en zorg dat dat echt als kracht gezien wordt. Moedig ieders kracht aan en zorg dat die persoon op dat gebied als de expert gezien wordt. Zo kunnen mensen leren over religie of achtergrond
- **Openheid:** Ga open met elkaar het gesprek aan. Als politie kan je niet altijd op straat kwetsbaar zijn maar intern moet dat wel kunnen en kan het "macho" gedrag achterwege gelaten worden.

Pitch 3:

Het zou een meerwaarde zijn als medewerkers actief benaderd worden omtrent wat gaat er goed en wat niet.

Het doel hiervan is:

1. Het op tijd **signaleren** als iemand wilt vertrekken en hierop **anticiperen**: Op het moment wordt er bij de politie een *exit*-gesprek gevoerd maar er mist informatie over waarom iemand weg gaat.
2. Inzicht krijgen en leren van positieve en negatieve factoren.

Dit kunnen bereiken door:

1. Kwantitatief: breng een "**nieuwe-politiemedewerker**"-reis in kaart van aanmelden tot selectie tot opleiding tot aan het werk. Stel een lijst op met vragen en belangrijke factoren waarom iemand bij de politie blijft. Laat de nieuwe medewerkers deze factoren regelmatig scoren met dit heeft een lage/middelhoge/hoge impact op mijn keuze om bij de politie te blijven. Aan de hand van deze scores kan de politie evalueren, experimenteren en evt. blijvende veranderingen bij de politie doorvoeren zodat nieuwe medewerkers graag bij de politie blijven.
2. Kwalitatief: **blijf met elkaar in gesprek gaan.**
 - a. Een open gesprek met het hele team en de leidinggevende, waarin bovengenoemde factoren / andere belangrijke zaken besproken kunnen worden maar ook kritisch naar zichzelf laat kijken. **Hoe willen we zijn als team? Zijn we divers genoeg?** Als er iemand bij het team komt die echt het team diverser maakt en het team weet wat de voordelen en krachten van die persoon zijn dan staat het team erachter en zal die persoon met open armen ontvangen worden.
 - b. Een op een gesprekken met leidinggevend
 - c. Een op een gesprekken met een **extern persoon die expertise heeft op het gebied van diversiteit en inclusie** zodat er een veilige plek is om dit soort issues te bespreken.

Pitch 4:

Diversiteit is best wel een geladen term. We hebben deels gehoord, het gaat over taal maar het zit ook in gedrag. Wij tegenover zij. Maar vooral hoe je je opstelt als team, als organisatie, als wijk en wat dat ook uitstraalt naar anderen maar ook anderen die je bij je wilt hebben werken. Politie is meer dan boeven vangen, maar als het al voor mensen buiten de politie heel lastig is om te weten wat politie precies doet

We starten met de waarom vraag: Waarom wilt de politie diverser zijn? We kregen als antwoord *“we willen een diversere groep hebben zodat we homogene verbindingen kunnen maken met de maatschappij”*. Het voorbeeld werd gegeven van een Turkse politieagent die veel teweeg bracht bij een Turkse bakker omdat hij beter begreep wat er aan de hand was.

Onze kijk hierop:

- Het is gek dat je een diverse politie wilt om homogene verbindingen te kunnen maken juist omdat de politie zoekt naar een duurzame oplossing.
- In onze ogen moet er gestreefd worden naar: **diversiteit voor diversiteit en niet diversiteit voor homogeniteit.**
- Ga eens met allebei in gesprek (uit het voorbeeld: de Turkse politie agent en de Turkse bakker) met waarom kan hij het beste helpen? Verdiep in de cultuur van anderen en het gevolg is een duurzame verbinding met mensen in de wijk. Verdiep met de persoon die voor je staat en luister en probeer de mensen te herkennen. Staar je niet blind op de set die je al ziet: bruin haar, vrouw etc. kijk naar wat zit erachter? Heeft iemand angst? Is iemand gepest? Kijk wat erachter zit. Diversiteit voor diversiteit. We willen allemaal met iedereen de verbinding kunnen leggen. Dus begin intern. Wij zijn hier nu om na te denken maar wij zijn ook geen diverse groep.

Conclusie

In de pitches deelden de vier groepjes een aantal analyses. Ten eerste concludeerde elke groep dat inclusie slechts bereikt kan worden als het onderdeel is van de cultuur binnen de organisatie. Dat betekent de mensen in de organisatie de meerwaarde en betekenis ervan begrijpen en uitdragen. De cultuurverandering die hiervoor nodig is, kan pas plaatsvinden nadat duidelijk is gedefinieerd wat inclusie is, wat het betekent voor de Politie Midden-Nederland om een inclusieve organisatie te zijn en waarom ze dat wil zijn.

Op basis van de ochtendpresentatie en de brainstorms definieerden enkele groepjes dan ook het begrip. Inclusie moet worden onderscheiden van diversiteit. Waar diversiteit ziet op bijvoorbeeld de verschillende culturele achtergronden van de mensen binnen een organisatie, betekent inclusie dat alle mensen binnen de organisatie zich op hun plek voelen, ongeacht hun culturele achtergrond. Taalgebruik speelt hierbij een grote rol. Wij/zij-denken blijkt vaak als eerste uit de manier waarop binnen een organisatie wordt gesproken over groepen die binnen die organisatie in de minderheid zijn. Als een organisatie niet inclusief is, kan het problematisch zijn om verworven diversiteit te behouden. Uiteindelijk blijft de dominante groep dan toch over.

Het vierde groepje liet met een heldere analyse zien waarom en hoe inclusie en diversiteit van meerwaarde kan zijn voor de politie. Het grote voordeel van een inclusieve en diverse organisatie is dat mensen in aanraking komen met verschillende culturen in 'hun eigen groep.' Zo leren zij van elkaar begrip te hebben voor en om te gaan met culturele verschillen. De meerwaarde van diversiteit zit dus niet in het feit dat een - zoals het voorbeeld ging - "allochtone agent met een allochtone burger kan praten". De meerwaarde zit in de ervaring waardoor elke agent steeds beter met elke burger kan praten. Sterker nog, als het streven naar een inclusieve en diverse organisatie wordt gemotiveerd vanuit de eerste gedachte, dan kan dat averechts werken. Agenten met een bepaalde culturele achtergronden komen dan immers steeds bij burgers met dezelfde culturele achtergrond.

Daarnaast kwamen verschillende groepjes met enkele meer concrete maatregelen om inclusie te verankeren binnen de organisatie. Het belangrijkste hier is dat er regelmatig over gesproken wordt op verschillende niveau's. Omdat inclusiviteit door de hele organisatie gedragen moet worden, moet er met iedereen over gesproken worden. Neem inclusiviteit ook mee in voortgangsgesprekken (voelt de agent zich thuis?) en als mensen weggaan bij de politie (wat zijn de redenen om weg te gaan?). Zo kan actief geëvalueerd worden hoe het met de inclusie staat. Met vragenlijsten kan dit tijdens de selectie, opleiding en het werk kwantitatief een vinger aan de pols worden gehouden. Andere adviezen die werden gegeven betreffen specifiek de werving. Laat zien dat politiewerk veel verschillende kwaliteiten vergt. Zo bereik je een bredere doelgroep dan enkel de brede en stoere politieman. Desondanks is uiteindelijk de belangrijkste conclusie: inclusie kent geen quick wins, maar vereist dat de meerwaarde ervan breed wordt erkend en dat gedrag dat daarmee in lijn is.

Bijlagen

Bijlage 1: Presentatie Denkkraft

Probleemanalyse: een interdisciplinair perspectief



- Macroniveau: sociologie
- Mesoniveau: bestuurs- en organisatiewetenschappen
- Microniveau: psychologie

Macroniveau: vertrouwen in instituties



- Black Lives Matter: institutioneel racisme en etnische profilering bij de politie
- Toeslagenaffaire
- Coronacrisis

Mesoniveau: diversiteits- en inclusiebeleid



- Divers werven en selecteren
- Werken aan een inclusieve organisatiecultuur met inclusieve competenties

Microniveau: het individuele keuzeproces



- Positieve ervaringen/contacten met de politie
- Percepties van doorgroeimogelijkheden
- Affiniteit met 'gevaarlijk' werk
- Reacties/adviezen van peers, vrienden, familie, docenten

Bijlage 2: Brainstorms

Brainstorm 1 (10:45 - 11:15)

Jullie hebben zojuist gehoord dat de Politie Oost-Utrecht diversiteit en inclusie wilt bevorderen. Om uit onze kokervisie te stappen als het gaat om diversiteit en inclusie gaan we met de eerste brainstorm omgekeerd denken. Beantwoordt de volgende vragen en krijg een beeld van de omvang van het probleem.

Waarom wilt men over het algemeen niet een politie agent worden?
Waarom melden mensen zich niet aan voor de politie opleiding?
Waarom wil de politie niet inclusief zijn?
Waarom wil de politie niet divers zijn?
Voor wie is het inclusie en diversiteit binnen de politie geen probleem? Waarom niet?
Denk aan bevolkingsgroepen / organisaties / overheid etc.

Brainstorm 2 (11.15 - 11.45)

Jullie gaan tijdens deze brainstorm in de huid kruipen van de doelgroep en haar omgeving. Zo komen jullie meer over de doelgroep te weten en mogelijke beweegredenen om wel of niet bij de politie te gaan werken. Verdeel de persona's en probeer vanuit dat perspectief de volgende vragen te beantwoorden:

- Wat zoek ik in een baan?
- Wat is nodig om mij te motiveren om bij de politie te werken?
- Welke collega's zijn voor mij belangrijk?

Sihem (20 jaar)

Sihem zit in het laatste jaar van haar MBO opleiding tot sport- en bewegingsleider. Hierna is ze klaar met haar opleiding maar ze weet nog niet goed wat ze wilt doen. Ze is sportief en houdt er van om buiten actief bezig te zijn, en speelt voetbal op hoog niveau. Sihem is opgegroeid in Overvecht in een gezin met drie oudere broers. Tussen haar broers was ze altijd het kleine zusje en zij beschermden haar altijd als ze buiten op straat waren.

Ibrahim (18 jaar)

Ibrahim heeft de Havo afgerond en werkt nu bij de Lidl. Hij heeft altijd hard moeten werken voor school en wilt geen HBO-studie volgen, maar weet nog niet wat hij wil. Hij heeft altijd een fascinatie gehad voor het leger en politie, maar twijfelt of hij die richting op wilt. Hij groeide op in Kanaleneiland dichtbij zijn familie in dezelfde wijk. Zijn oom en neef zijn vorig jaar opgepakt door de politie en veroordeeld van drugscriminaliteit.

Romano (15)

Romano is opgegroeid in Suriname en op zesjarige leeftijd verhuisd naar Nederland met zijn ouders en twee jongere zusjes. Hij woont in Nieuwegein en helpt graag zijn vader met het opknappen van auto's. Volgend jaar rond hij zijn VMBO opleiding af en hij is nu om zich heen aan het kijken wat hij later wilt worden.

Wesley (17)

Wesley is opgegroeid in Sterrenwijk waar hij woont met zijn moeder die daar geboren en getogen is. Zijn vader ziet hij alleen op zijn verjaardag, maar hij heeft wel goed contact met zijn oom, de broer van zijn vader. Zijn oom neemt hem vaak mee op pad en dan vertelt hij vaak over wat hij allemaal meemaakt als politieman. In Sterrenwijk moeten ze niks hebben van de politie en de verhalen. Wesley is bijna klaar met zijn opleiding tot beveiliging maar weet nog niet wat hij hierna wilt gaan doen.

Sam (16)

Sam weet dat hen zich niet identificeert als vrouw en is ongelukkig in het lichaam waarin hen geboren is. Toch weet Sam ook niet zeker of hen zich prettiger zal voelen als man of juist helemaal geen duidelijk geslacht wil hebben. Sam is opgegroeid in Hoograven en heeft een Molukse ouders. Sam is nog niet zo bezig met de toekomst en vooral aan het zoeken naar een eigen identiteit.

Brainstorm 3 (11:45 - 12:30)

Deze brainstorm bestaat uit twee delen.

Deel 1 - Mission impossible (20 min)

Deel de groep op in twee groepjes. In deze brainstorm gaan jullie tegen elkaar strijden. Welk groepje maakt het onmogelijke mogelijk? Welk groepje komt het dichtst bij realiteit? Gedurende de volgende 10 minuten ontwikkelen jullie een plan om het 'onmogelijke' te bereiken. Schrijf je plan zo concreet mogelijk op.

Groep A: Hoe zorgen we ervoor dat morgen iedereen zich aanmeldt bij de politie opleiding?

Groep B: Hoe kan Utrecht-Oost morgen een diverse en inclusieve Politie zijn?

De volgende vragen kunnen jullie helpen bij het plan:

- Welke voordelen ontstaan er als dit bereikt is?
- Waarom is dit een vereiste voor de politie Oost-Utrecht?
- Wat zijn de kern-elementen van de reden dat het onmogelijk te bereiken is?
- Kunnen deze kern-elementen gewijzigd/geëlimineerd worden?
- Kunnen tijd, ruimte, materialen, een andere omgeving effect hebben op het onmogelijke?

Gebruik de laatste 5 minuten om jullie concepten aan elkaar te presenteren.

Take a break if you need it!

Deel 2 - Gek, gekker, goed (20 min)

Pak de post its er maar weer bij en schrijf al je gekke ideeën op om het vraagstuk op te lossen.

Vraagstelling: Welke stappen moet de Politie Oost-Utrecht zetten om diversiteit en inclusie te bevorderen zodat Politie Oost-Utrecht een organisatie wordt waar mensen met een migratieachtergrond graag willen werken?

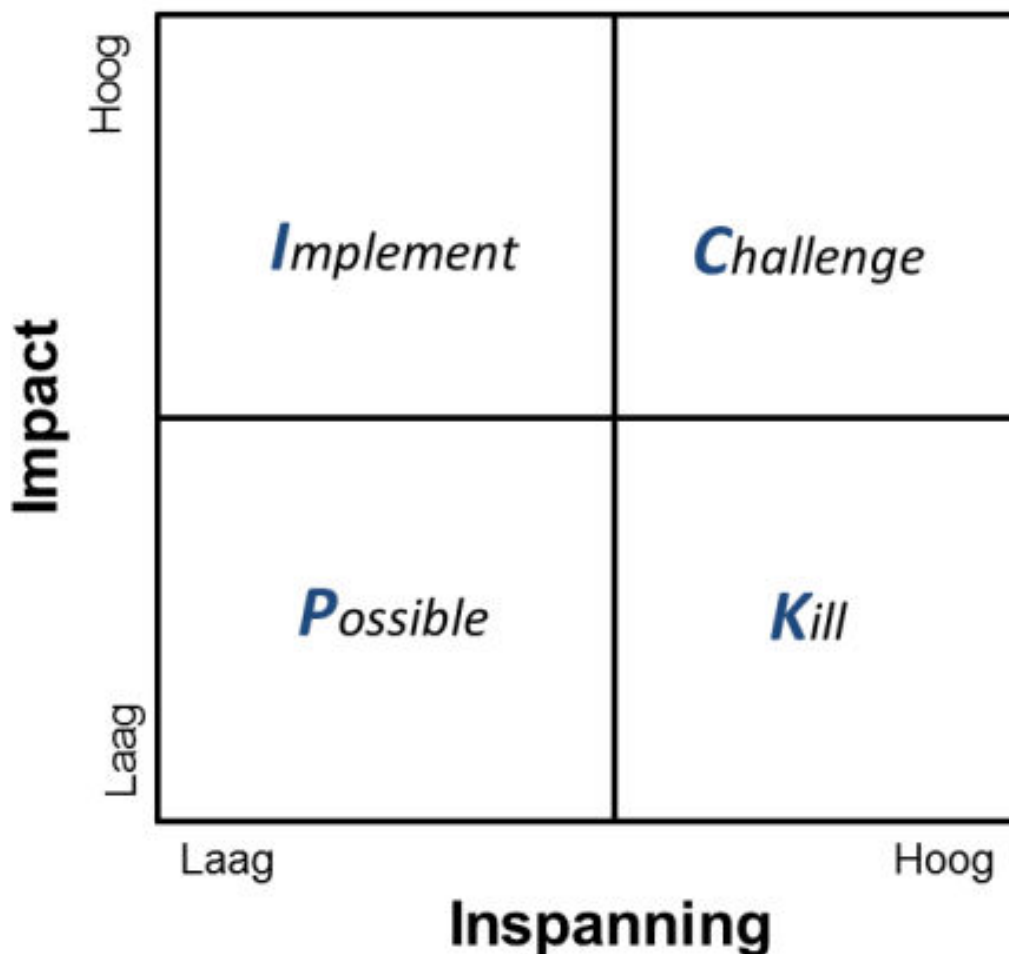
Voor de enkelingen onder ons die nog niet weten hoe *gek, gekker goed* werkt:

Verdelen in groepjes van drie. Iedereen schrijft eerst een gek idee op en schuift dat door naar een groepsgeenoot. Die maakt van dat idee een nog gekker idee en schuift het door. De derde maakt van het gekkere idee, een goed idee.

Brainstorm 4 (14:15 - 14:45)

Vanmorgen hebben jullie al een enorme hoeveelheid goede (en minder goede) ideeën bedacht om diversiteit en inclusie te bevorderen. Maar welk idee is nou het best? Waar moeten beginnen? Is het wel haalbaar? Die vragen gaan we nu beantwoorden aan de hand van een matrix.

Evaluatie matrix: pak een vel papier of een whiteboard erbij en teken een matrix zoals hieronder. De horizontale as kijkt naar de mate van inspanning en de verticale as let op de mate van impact. Ideeën met veel impact en weinig inspanning zijn perfect, hier kan de politie direct mee aan de slag. Ideeën met weinig impact en veel inspanning kun je daarentegen beter op de plank laten liggen.



Ideeën clusteren: nu we alle ideeën in een matrix hebben gezet kunnen we gaan clusteren. Groepeer de ideeën die bij elkaar passen. Zijn er bijvoorbeeld overkoepelende thema's? Thema's/clusters zoals 'communicatie' of 'organisatie-verandering'. Kijk per cluster hoe de ideeën elkaar kunnen aanvullen en versterken.

Brainstorm 5 (14:45 - 15:15)

Bij de laatste brainstorm van vandaag ligt de focus op keuzes maken. Kies een van de onderstaande brainstorms om te beargumenteren waarom een idee wel of niet een geslaagd idee is. Als er tijd over is kunnen jullie ze allebei doen.

Optie 1: NUF-test

- Nieuw (**New**): is het idee al eerder geprobeerd? Een idee scoort hoger wanneer het significant verschilt van een eerdere aanpak. Een nieuw idee trekt aandacht en creëert mogelijkheden.
- Nuttig (**Useful**): lost het idee het probleem echt op? Een idee dat het probleem volledig oplost zonder nieuwe problemen te creëren, scoort hier beter.
- Haalbaar (**Feasible**): is het idee uitvoerbaar? Een nieuw en nuttig idee moet nog worden afgewogen tegen de kosten en tijd om het uit te voeren. Ideeën die minder middelen en inspanning vergen om gerealiseerd te worden, zullen hier beter scoren.

Beoordeel elk idee met een score van 1 tot 10 voor elk criterium en telt de resultaten op. Je kunt er ook voor kiezen om de scores eerst individueel op te schrijven en vervolgens de scores voor elk item en criterium bij elkaar op te tellen. Scoren moet snel gebeuren, op basis van intuïtie of 'onderbuikgevoel'. Ontstaat er discussie? Focus op de ideeën met de meeste punten en maak die ideeën sterker door bijv. reframen. "Hoe maken we dit idee haalbaar met minder middelen?"

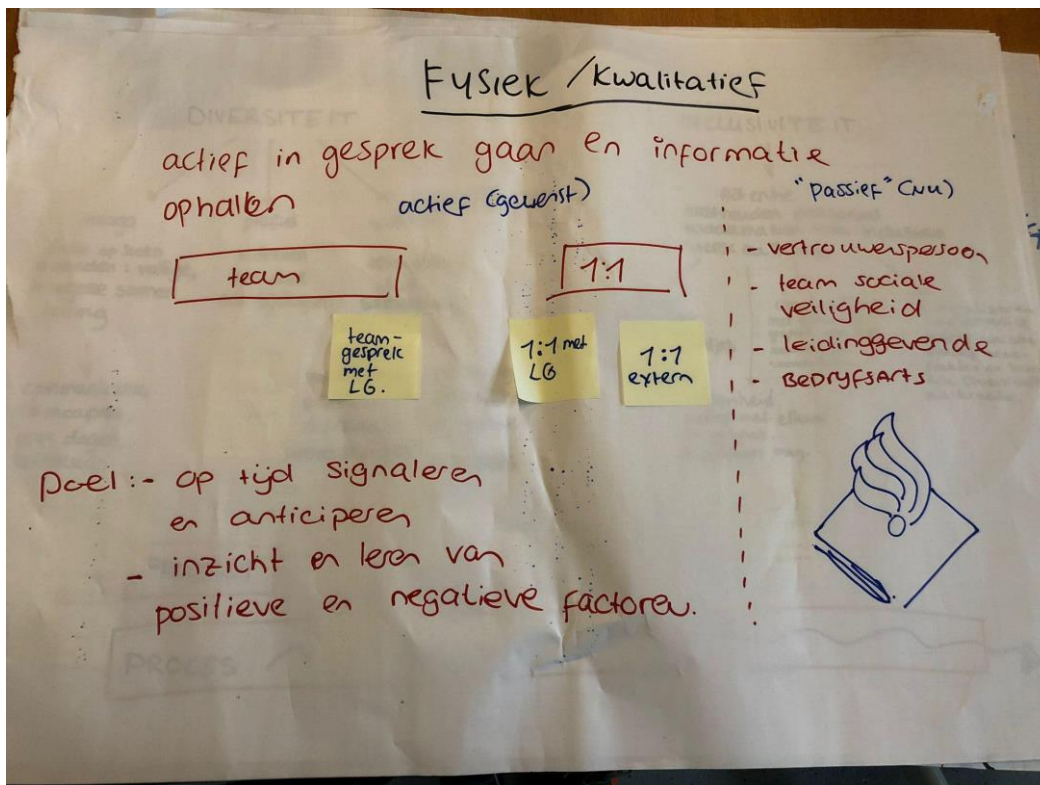
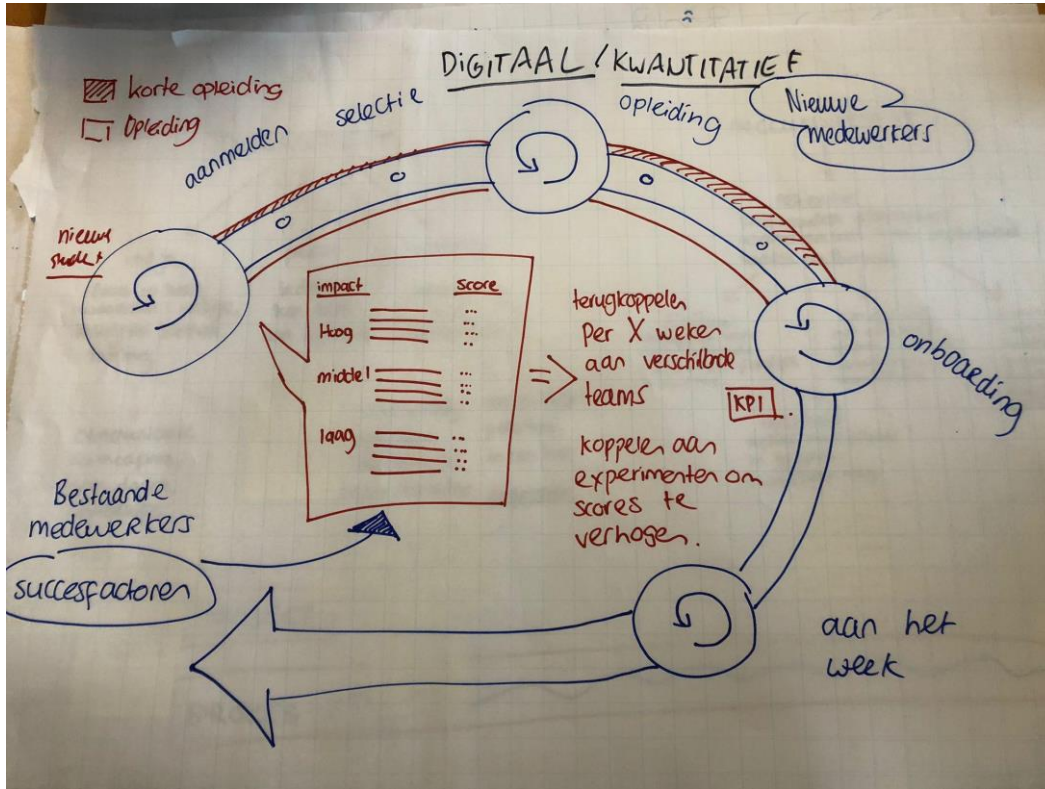
Optie 2: De €100,- test (5e brainstorm - optie 2)

Jullie hebben gezamenlijk €100,- te besteden aan de lijst met ideeën. De euro's vertegenwoordigen het belang van de ideeën en jullie moeten als groep beslissen hoe het bedrag over de lijst verdeeld wordt.

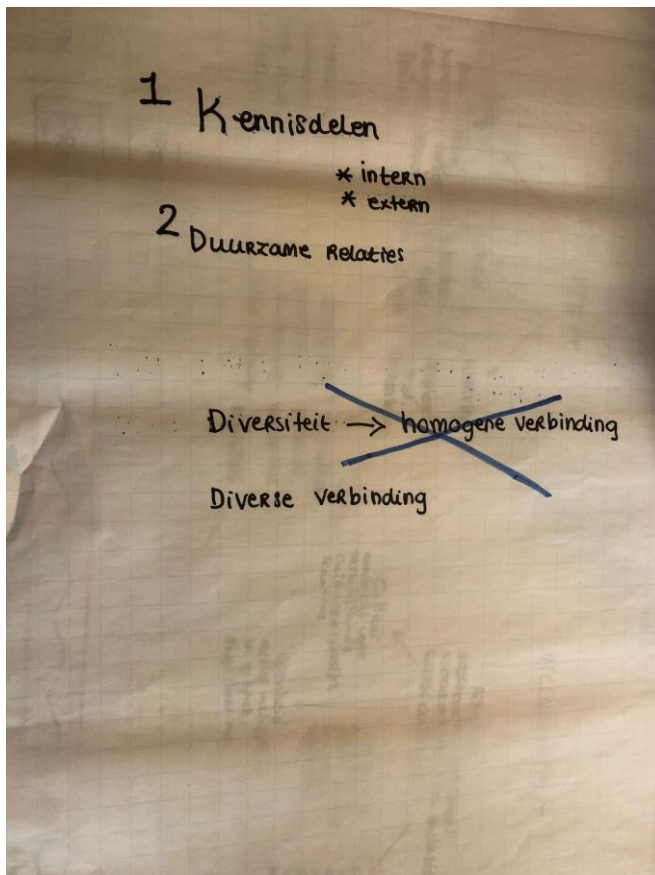
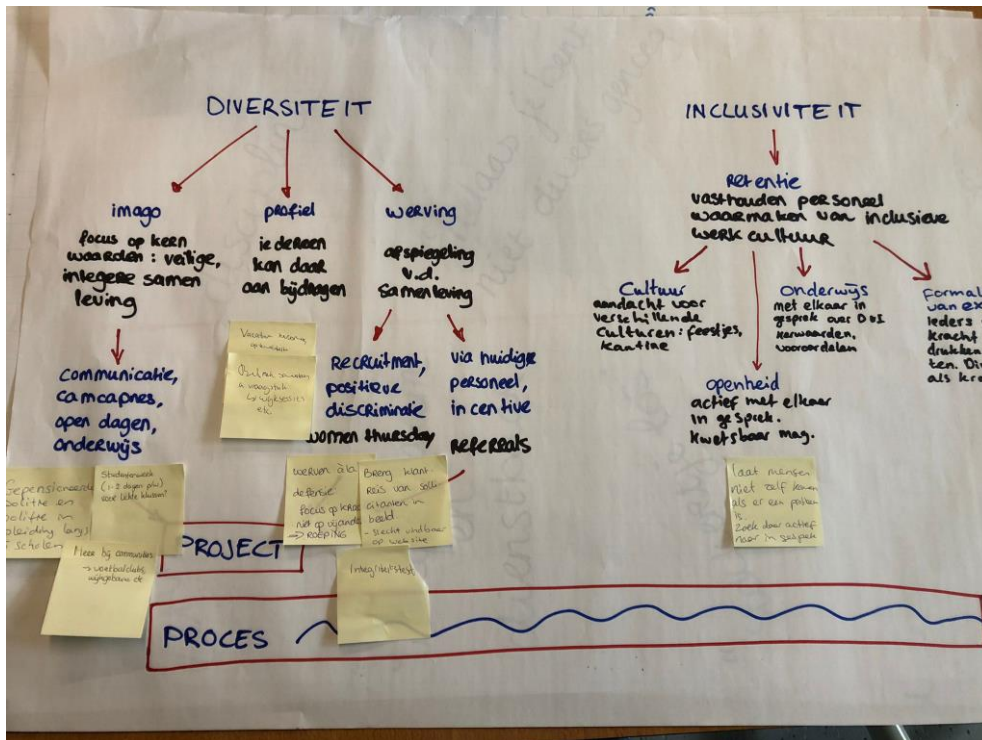
Schrijf hierbij op wat de redenatie erachter is. Waarom wordt er 50 euro besteed aan idee X? En waarom maar 1 euro aan idee Y?

Bijlage 3: Posterpresentaties

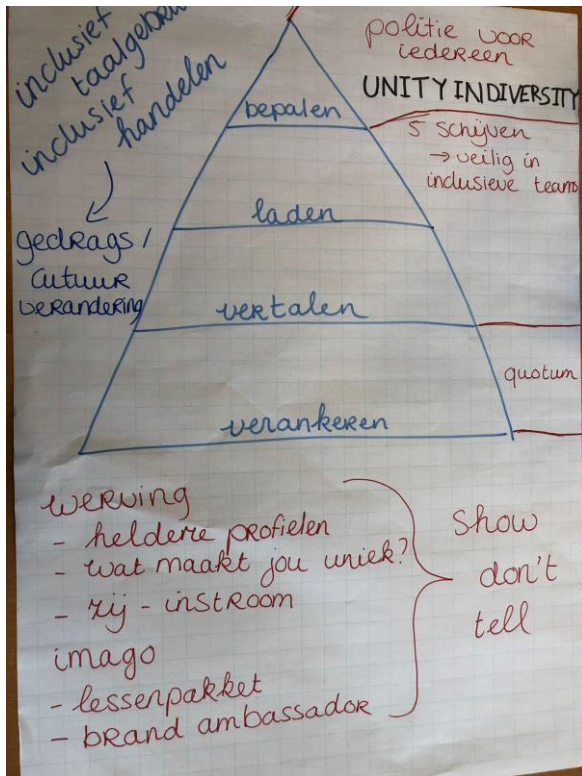
Pitch 1:



Pitch 2:



Pitch 3:



eenheid

discipline

waakzaam en dienstbaar

"helaas je bent niet divers genoeg"

"sterkertje los"

Pitch 4:

