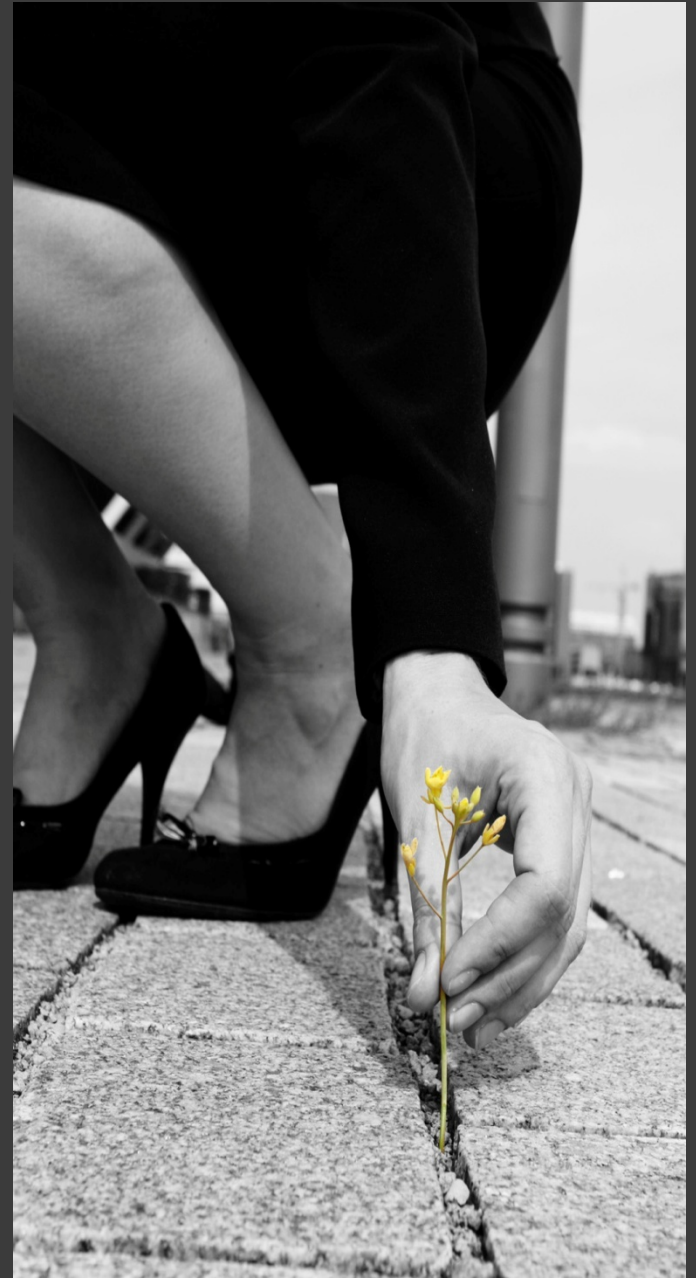




Strange | Strategy and Change

Appreciative Inquiry

Waarden van conflict & spanning





Twee voorbeelden

1. Organisatie die verantwoordelijk is voor het beheren en onderhouden van de infrastructuur
 - ‘Maffiose praktijken’ bij de beheerders van een tunnel
 - Management dat al zeker 15 jaar niet ingrijpt
2. Ziekenhuis
 - Woede, schelden, onvoorspelbaarheid in humeur, testen van nieuwe mensen, is heel gebruikelijk
 - Hoge mate van eenzaamheid, apathie en frustratie bij medewerkers
 - Management worstelt met eigen onmacht



Twée voorbeelden

In beide voorbeelden is er sprake van 'stil conflict':

- Er gaat hier ontzettend veel goed
- Daar hebben we het vooral met elkaar over
- We willen ons uiteraard nog wel ontwikkelen
- We vinden elkaar ook erg aardig
- Want zijn het erg met elkaar eens
- En hebben absoluut geen conflict



AI bij stil conflict?

Stelling 1:

De adviseur die in deze twee situaties waarderende interviews gaat doen, moet een verbod krijgen om ooit nog het adviesvak uit te oefenen...

Want: hiermee bevestigt de adviseur het disfunctionele patroon van de organisatie



AI bij stil conflict?

Stelling 2:

Bij stil conflict moet een adviseur conflict en spanning waarderen en het conflict (de variëteit) boven tafel halen



Doel van deze workshop

Onderzoeken hoe AI meer kan zijn dan happy, happy, happy...

Onderzoeken hoe je disfunctionele patronen, vastgezette definities, conflict en spanning waarderend kunt benaderen en kunt doorbreken...

Onderzoeken hoe je conflict en spanning kunt benutten bij verandering door het te creëren...



Een waardierend gesprek

1. Denk terug aan een conflict dat je werkelijk veel heeft opgeleverd. Vertel beeldend hoe dit conflict ontstond en verliep
2. Wat heeft dit conflict je opgeleverd? Wat maakte dat dit conflict zo waardevol was? Welke voorwaarden waren aanwezig?
3. Het is juni 2011 en je kijkt terug naar de conflicten die je in het afgelopen jaar hebt gehad. Hoe heb je ervoor gezorgd dat elk conflict waardevol was? Wat hebben die conflicten je uiteindelijk opgeleverd?



Een waarderend gesprek

1. Waar waren jullie het meteen over eens?
2. Welke vraag zou spanning in jullie gesprek hebben opgeleverd en heb je niet gesteld?
Wat zou het je opleveren als je de vraag wel zou stellen?
3. Welk oordeel heb je niet tegen je gesprekspartner uitgesproken?
4. Welke mogelijkheden in het gesprek hebben jullie dus uitgesloten?
5. Ga nog eens op zoek naar variëteit...



Reflectie

- AI komt oorspronkelijk voort uit sociaal constructionisme
- Sociaal constructionisme: werkelijkheid wordt geproduceerd in interactie
- Disfunctionele patronen: vastgezette werkelijkheden
- Doorbreken disfunctionele patronen: opzoeken van variëteit
- AI: waarderen van variëteit



Reflectie

Opzoeken van variëteit:

- Conflict/vastzittend patroon sociaal? Dan interveniëren op inhoud
- Conflict/vastzittend patroon inhoud? Dan interveniëren op sociaal
- Conflict/vastzittend patroon sociaal en inhoud? Dan buitenom interveniëren



Reflectie

Bespreek met elkaar

- Waar in je werkomgeving geen ruimte meer is voor variëteit en werkelijkheidsdefinities zich hebben vastgezet
- Hoe je op een waarderende manier variëteit zou kunnen introduceren
- Hoe je om zou kunnen gaan met de spanning die dat oproept



Tip voor de rest van de dag...

Introduceer variëteit waar die ontbreekt!