



Slenteren

Workshop bij de conferentie
De hiërarchie voorbij? Begeleidingskunde in bedrijf

1 november 2016

Prof. dr A.J.J.A. Maas

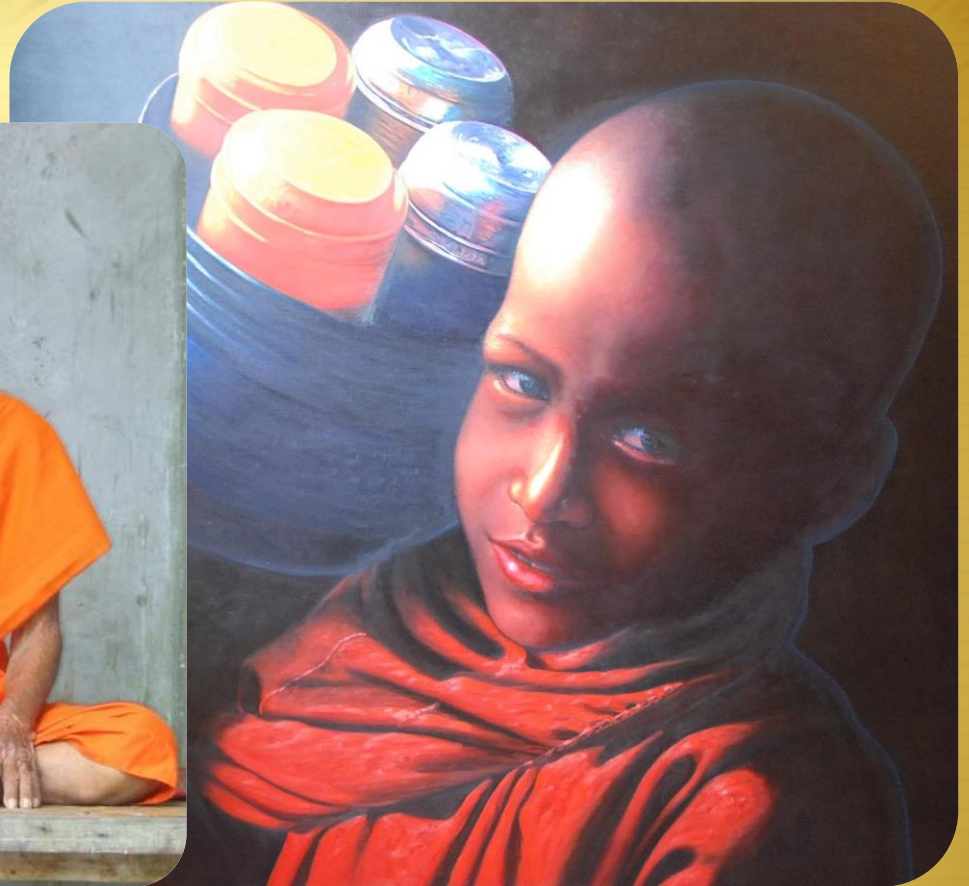


Methode 1 – Slenteren
Het verhaal van Auggie en Paul

Methode 1 - Slenteren en schooieren zijn voorwaardelijk voor contexten uitzoeken



- ✦ Auggie houdt Paul voor als het ware door zijn fotoboek te kuieren. Dat geeft hem de mogelijkheid dezelfde situatie op details te bekijken; plots wordt diezelfde plek van situatie tot situatie een andere plek, met verschillende inhoud, verschillende mensen en verschillende condities of spelregels.
- ✦ Paul krijgt oog voor detail. Slenteren zet de ogen anders neer en helpt iemand naar andere aspecten te kijken. Slenteren helpt een oordeel uitstellen... (managers!)
- ✦ Sommigen zullen na het bezien van dit filmfragment zeggen dat het om de camera en foto's van een zelfde plek ging. Zij benadrukken als het ware de inhoud van het filmfragment. Echter, we kunnen datzelfde filmfragment ook bezien door alleen naar het gedrag tussen de twee hoofdrolspelers te kijken. Zij spreken met elkaar en in dat gesprek bevragen zij elkaar en wordt dezelfde situatie beetje bij beetje geherinterpreteerd.
- ✦ Slenteren betekent ook dat men ruimte maakt voor een praatje, en daarmee contact legt met anderen die wellicht een heel ander verhaal over diezelfde film of organisatie hebben te vertellen. De beschrijving van deze beelden kan helpen ons tempo voor het analyseren van organiseren terug te brengen.
- ✦ Wellicht zijn wij te zeer gewend aan met gezwinde pas door het leven te lopen? Zoals het filmfragment duidelijk maakt: tussen doorstappen en kuieren zit een wereld van verschil.



Verhaal van Thaise monniken

✦ Men kan de context om zich heen leren kennen als men zich bewust wordt van de verbindingen tussen zichzelf en die context

✦ In een organisatiecontext ontmoet men verschillende personen met verschillende perspectieven over die organisatie

✦ Ik zie gras groeien, ik start een auto, ik leid een organisatie, ik maak een theorie, ik kijk naar mensen, ik luister naar iemand

✦ Hoe kun je deze verscheidenheid verbinden, zonder dat een dominant wordt of dat perspectieven worden uitgesloten?

✦ Leren kennen houdt in leren kijken naar die context, en dat leren kijken begint bij kijken naar je eigen manier van kijken, luisteren en kennen...

✦ Wat houdt dat, 'verbonden worden of zijn' precies in. Om dat uit te zoeken, vertel ik een oude Romeinse parabel...

Methode 2 - Relationaliteit



Methode 3 – Bavardage, een vertrouwensrelatie krijgen

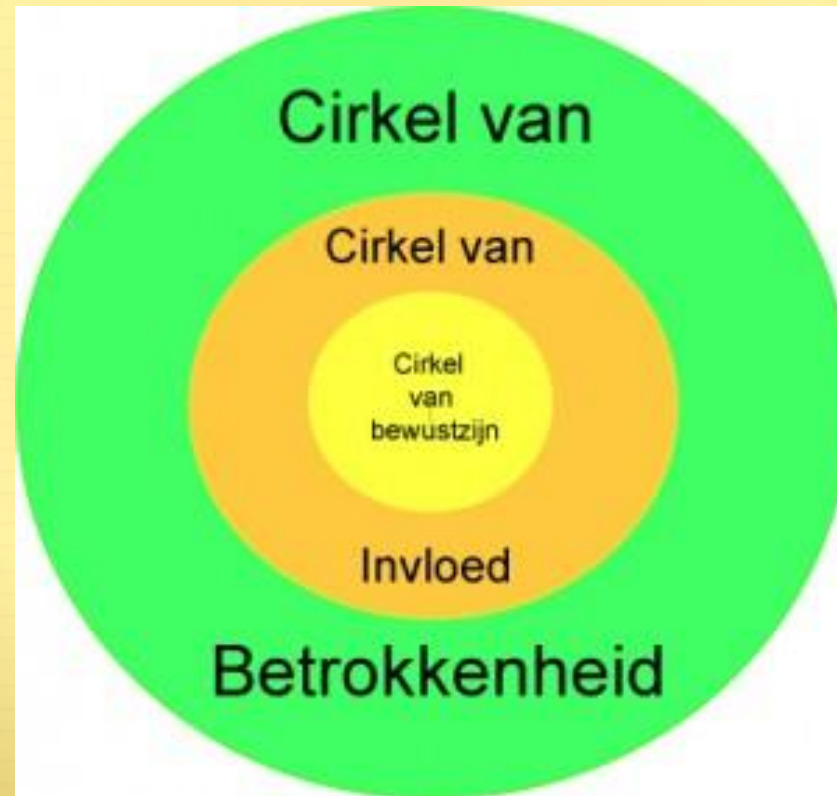
Methode:

- ✦ Een belangrijke, noodzakelijke hefboom voor het functioneren in jouw baan, is het opbouwen en behouden van een goed contact en het installeren van een vertrouwensrelatie. Het belang hiervan kan nauwelijks overschat worden. Zonder vertrouwelijk contact geen werkbare relatie en geen bewustwording en verandering. Het is dan ook van belang in een gesprek met iemand waar je iets van of mee wil in je werk, rond thema's te werken die voor de ander betekenisvol zijn, ook al hebben die niet rechtstreeks met het werk te maken.
- ✦ In een gesprek een andere niet direct willen forceren. Niet aandringen te starten met te of de gevoelige onderwerpen. Iemand mag aangeven waar hij (nog) niet over wil spreken. Waarom niet samen nagaan hoe je dit kunt respecteren. Derhalve *niet*: de heikele kwesties uitstellen (daarvan komt uitstel), maar deze parkeren om ruimte te geven voor iets van meer belang...

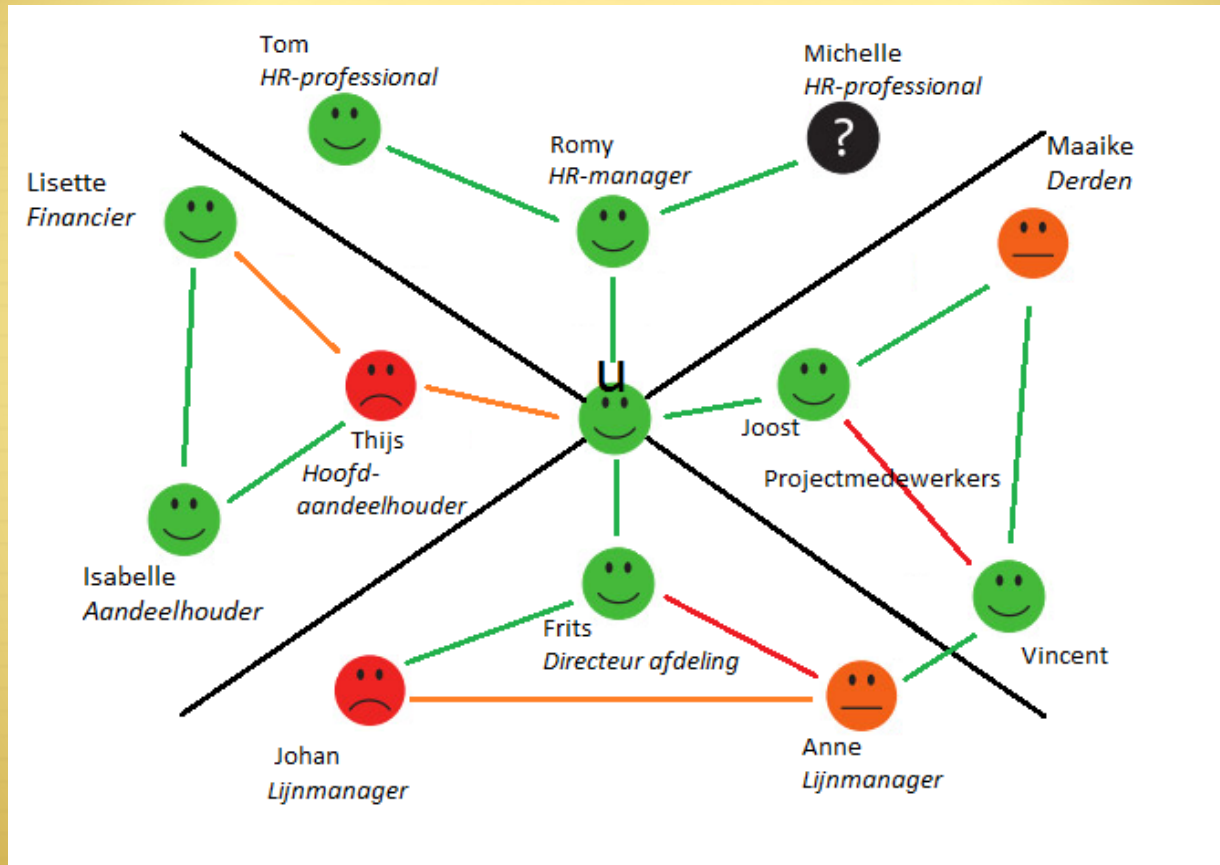
Methode 3– Bavardage,
'naast het probleem' babbelen over koetjes en kalfjes...

- 
- ✦ **Methode: *bavardage*** start met praten over koetjes en kalfjes, bijvoorbeeld over wat mensen dagelijks bezighoudt: voetbal, mode, hobby, familie. Waarom zou je een gesprek niet beginnen met over alledaagse dingen te praten? Het onderwerp maakt niet uit... Een foto op het bureau...
 - ✦ Van belang is dat *bavardage* contactversterkend werkt en mensen op hun gemak stelt. Het werkt als katalysator voor de spanning die een gesprek met een controller kan oproepen. Bovendien wordt het zelfvertrouwen van de ander erdoor gestimuleerd. Vertellen over het onderwerp waarin z/hij thuis is, geeft hem of haar zelfvertrouwen biedt jou de mogelijkheid haar of hem van een andere kant te leren kennen.
 - ✦ Wat doe je hier? Aansluiten bij de belevingswereld van haar of hem: je vertrekt vanuit ‘de insteek van een ander’, geeft haar of hem de ruimte en staat open voor en leeft je in in de manier waarop z/hij de realiteit beleeft.’

Naar een krachtenveldanalyse



Krachtenveld (contextvariatie in beeld brengen)



Begeleidingskundige vraag



- ✦ Je wordt gevraagd een MT te begeleiden die zelforganiserende teams wil invoeren.
 - ✦ Waar en hoe begin je?
 - ✦ Welke vragen wil je stellen?
 - ✦ Terugkijkend: wat wil je bereiken?
- ✦ In groepen van 3
- ✦ Iedere groep krijgt de opdracht om een de slenteren rondom deze startvraag vanuit zijn/haar perspectief.
- ✦ 15 minuten voorbereiden
- ✦ 5 minuten presentatie per groep

Begeleidingskundige vraag



- ✦ Je hebt je eerste stap gemaakt, en de andere verhalen en overwegingen gehoord,:
- ✦ In hoeverre beïnvloeden deze ‘schaduws’ jullie stellingname?
- ✦ Ondertussen gaat het proces door:
 - ✦ In het eerste gesprek blijkt dat MT zich zorgen maakt over de consequenties te komen tot zelfsturende teams voor zowel medewerkers als middelmanagement. Hoe kan je reageren?
 - ✦ Ook komen zij met de vraag over eigenaarschap van het proces, en zitten zij met de vraag hoe dit proces kan worden gestuurd. Hoe kan je reageren?
- ✦ Zelfde groep, 30 minuten gesprek, 5 minuten presentatie



Welke lessen trekken wij hieruit?
Markt om met elkaar beelden te delen

Interveniëren als dynamiek

