

De kracht van het verschil

“werken aan verbinding”
Learning Lane 2007

Doel

- Inzicht geven in de rode draad van deze reeks workshops
- Verschaffen van een kader m.b.t. de relatie tussen verschillen en conflicten en het veranderpotentieel dat deze verschaffen.

Onze bijdragen

- *Cécile Claessen en Richard van der Naald (ABLE BV)*
Presentatie kader met een voorbeeld
Conflictransformatie als methode om te interveniëren in conflicten en tegenstellingen op een zodanige wijze dat de samenwerking tussen de betrokkenen productiever wordt.
- *Pierre Thissen (Thissen Consult) en Henk van Hezel (ABLE BV)*
Presentatie van een casus:
Large Scale Projects; een voorbeeld waarin partnership tussen een grote groep organisaties in het kader van een complex, grootschalig project vorm krijgt.

Ontwikkeling

Samenwerken in en tussen organisaties
als KSF

Voor:

- de performance
- het innovatievermogen
- het doelmatiger gebruik maken van expertise.

Vormen van samenwerking:

- partnership
- allianties
- ketens
- netwerken
- publiek private projecten

Goed samenwerken

- De kunst van goed samenwerken is om verschillen, tegenstellingen en conflicten productief te maken.

De kracht van het verschil

- Verschil betekent onderscheid, ongelijk zijn
- Verschil als eufemisme voor onenigheid
- Verschil in organisaties: wordt gezien als problematisch / onwenselijk / bedreigend

Maar:

- Verschil is ook een energiebron
- Verschil kan productief gemaakt worden

Wat is conflict ?

- Situatie waarbij sprake is van verschil tussen betrokkenen in doelen, belangen en middelen
- Situatie is zodanig dat ten minste één van beide partijen dit als belemmerend ervaart

Aanpak van conflicten

- Conflictmanagement:
het beheersbaar maken en beheersen van conflicten
- Conflictoplossing:
het vaststellen van aanvaardbare oplossingen
- Conflicttransformatie:
realiseren van vernieuwing of verandering met het conflict als startpunt;

Conflicttransformatie

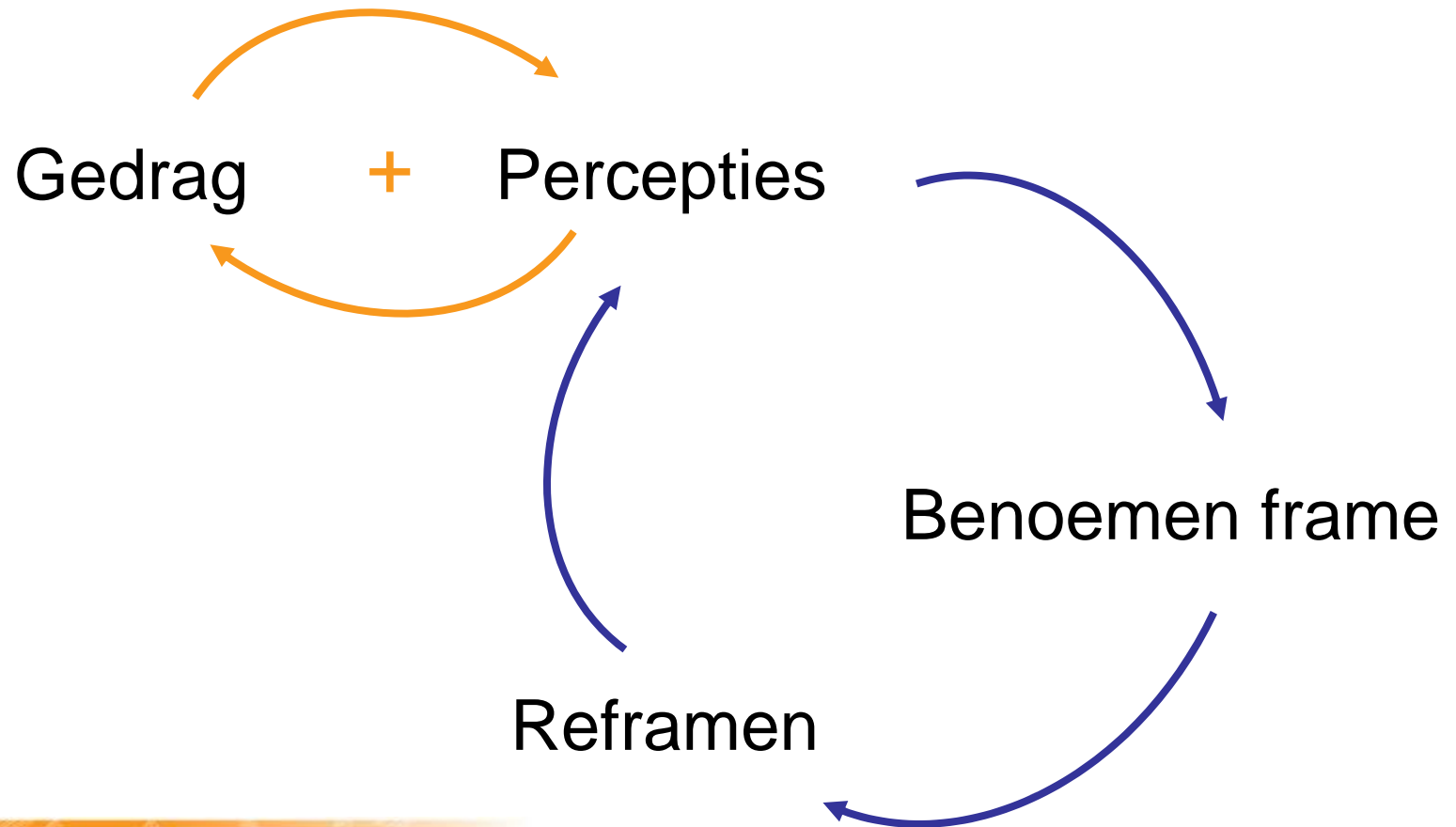
Onderwerpen:

1. Denkkader
2. Uitgangspunten
3. Frames- reframing
4. Transformatieniveaus

Denkkader

- Constructivistisch / systemisch perspectief
- Percepties (**frames**).
- Verandering van percepties (**reframing**)
- Andere definities: nieuwe oplossingen.
- Verandering in percepties wordt versterkt door veranderingen in de “werkelijkheid”.

Model: wisselwerking gedrag - percepties



Uitgangspunten bij conflicttransformatie

1. conflicten zijn normaal in menselijke relaties; ze maken deel uit van de *realiteit* waarin mensen met elkaar werken en met elkaar omgaan.
2. conflicten zijn te beschouwen als manifestatie van *behoefte aan verandering*.

Conflictransformatie

Kenmerkend voor de aanpak

- de relatie tussen de betrokkenen centraal.
- relatie als een dynamisch proces

Frames

- Frames: verzameling van percepties en gedachten die mensen gebruiken om een situatie te definiëren, informatie te organiseren en te bepalen wat belangrijk is en wat niet (lijst van het schilderij)
- Reframing: aanpassen/ wijzigen van het bestaande frame

Typologie van frames

1. Frames m.b.t. de context van het conflict
2. Frames gericht op de typering / identiteit van betrokkenen
3. Frames m.b.t. macht en machtsverhoudingen in de relatie tussen de partijen

Typologie van frames

4. Frames m.b.t. het conflict zelf en de conflictprocessen

5. Frames m.b.t. winst en verlies

Transformatieniveaus

Transformatie van de structuur van het conflict: verandering in de groep betrokkenen, hun issues, doelen en relaties.

1. Transformatie van de actoren die betrokken zijn bij het conflict: nieuwe actoren en nieuwe posities van actoren.

Interventieniveaus

2. Transformatie van issues die aan de orde zijn:

Verandering van de inhoud

3. Persoonlijke transformaties van betrokkenen

Persoonlijke transformaties spelen zich af in de “hearts” en de “minds” van de betrokkenen.