

Van: Eppie Fokkema <eppie@efokkema.nl>
Datum: 23 augustus 2016 10:14:11 CEST
Aan: Jan Smit <jan@broosz.nl>

Beste Jan,

Allereerst de complimenten voor het programma van begin september.
Ook het verhaal over de koplopers in toezicht krijgt steeds meer inhoud.
We zullen ons met plezier voorbereiden.

Ik heb twee punten die ik aan jou en Henk wil doorgeven.

Allereerst de dialoog. Ik zie dat het nog worstelen is om het verschil tussen debat en dialoog helder te maken.

Wellicht kan helpen de inzichten die ontwikkeld zijn via de lijn van theory U van Otto Scharmer (zie ook www.presencing.com). Adam Kahane en Peter Senge. Ik heb een periode kunnen werken met Adam Kahane, het zijn alle inspirerende mensen die praktijktheorieën beschrijven en toepassen.

Theory U weet heel goed de essentie te raken wat er nodig is om nieuwe strategie en verbindingen te ontwikkelen voor de toekomst (zie boek Scharmer *leading from the emerging future*)

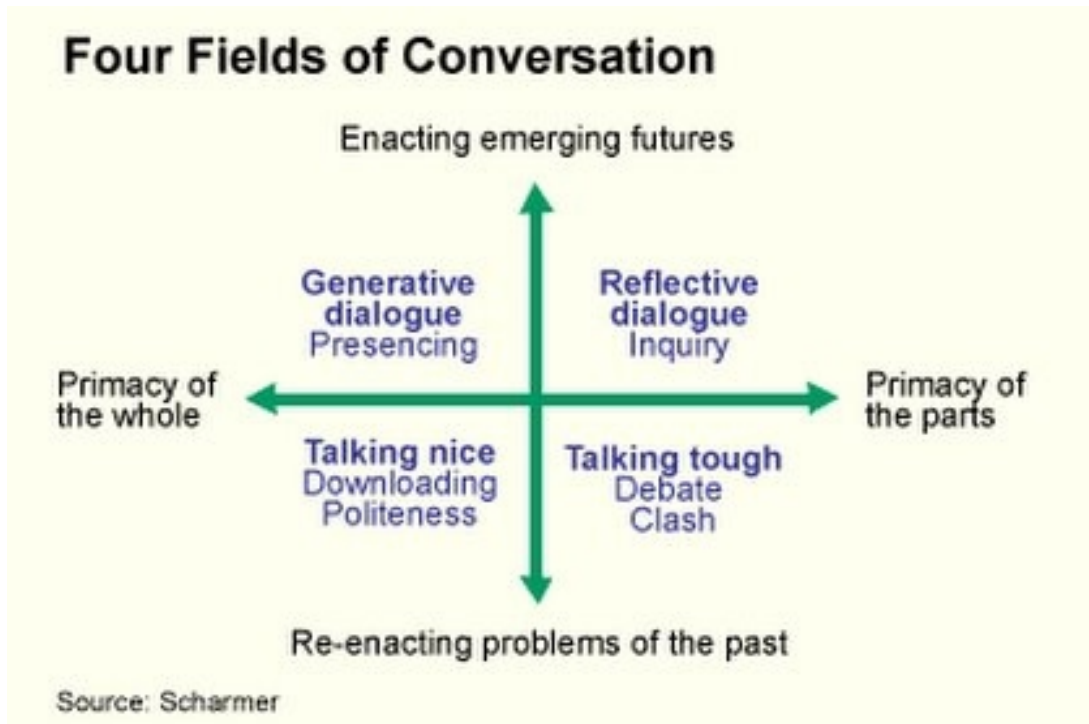
Eén van de praktijkinzichten betreft de vier manieren van conversatie.

Daarin wordt het verschil tussen downloaden, debat, dialoog en generatieve dialoog beschreven.

Ik zie dat de “beginners”groep vooral het bovenste veld, de dialoog en de generatieve dialoog bestrijkt.

Zeker omdat de onderwerpen en strategieën gaan over de toekomst, een onbekende toekomst waarin de praktijk nog uitgevonden moet worden.

En een toekomst waarin het accent ligt op horizontale verbindingen ipv verticale. Bijgaand enkele beschrijvingen:



<http://www.mspguide.org/tool/4-types-conversations>

<https://auditorylearner.wordpress.com/2008/05/09/revisiting-scharmer-four-ways-of-listening-and-the-leadership-blindspot/>

http://www.ottoscharmer.com/sites/default/files/2000_Presencing.pdf

Het tweede punt dat ik onder jullie aandacht wil brengen is het handelingsperspectief.

Het valt me op dat we al veel inzicht krijgen in het perspectief van waarnemen en oordelen.

Een vervolgvraag zou zijn: hoe ziet het handelingsperspectief eruit, hoe maak je beweging, hoe creëer je oplossingen, welke rol heeft besluitvorming.

Deels zit het antwoord in de dialoog, want de dialoog aangaan geeft beweging en handeling, maar dit lijkt niet voldoende, hoe de organisatie in beweging, hoe verankeren?

Jan,

Ik stuur deze reactie naar jou.

Als je dit verder wilt verspreiden, mag het

Met vriendelijke groeten,

E. Fokkema

<https://www.linkedin.com/in/eppiefokkema>

E: eppie@efokkema.nl

T: 0031 06 25051728