

Het InnovatieCafé, een instrument voor Theorie U

Naam instrument:	InnovatieCafé
Toegepast in welke fase van het U proces:	Case Clinic / Crystalising
In welke sector ingezet:	markt, overheid, NGO
Naam indiener:	Pieter Schrijnen
Email adres:	p.m.schrijnen@tudelft.nl

Doel instrument:

Ondersteunen van mensen bij de innovatie rond hun opgaven, door het benutten van de grote verschillen tussen mensen

Toepassing: aantal deelnemers, tijd, materiaal

Een InnovatieCafé kan met vier deelnemers, maar ook met een hele organisatie.

De bijeenkomst begint plenair, gaat dan verder in een aantal gespreksrondes in kleine groepen. De afronding is weer plenair.

De opening is kort: een korte toelichting op context en werkwijze. Liefst zien alle deelnemers elkaar. Elke bijeenkomst eindigt ook met een korte terugkoppeling. De facilitator nodigt de deelnemers of vertegenwoordigers van de tafels op het eind uit in twee woorden iets te zeggen van wat op dat moment moet worden gezegd.

Na de opening vinden er gesprekken plaats aan kleine tafels of in kleine kringen, van 4 tot 7 mensen. Die gesprekken duren 40 – 60 minuten. Daarna wisselen mensen van groep. Optimaal drie rondes, maximaal vier (het spreken en luisteren is zeer intensief).

De gespreksrondes in het InnovatieCafé vinden plaats in een kleine kring of aan een tafel, à la WorldCafé. Op de tafels liggen papier en pennen, mensen kunnen tekenen en schrijven.

De gespreksrondes aan de tafels duren 40 – 60 minuten.

Na elke ronde wisselen mensen van tafel.

De sluiting duurt 10 – 20 minuten.

Proces (welke stappen):

De deelnemers zijn bijeen om prille ideeën, lastige opgaven vooruit te brengen. Telkens krijgt één van de deelnemers de kans haar opgave te delen. De anderen luisteren en dragen daarna op een bijzondere manier bij.

De uitnodiging is te luisteren en te spreken vanuit het hart en vanuit het hoogste potentieel van alle deelnemers. Elke kring kan een facilitator benoemen met oog voor de kwaliteit en duur van het gesprek.

Elke ronde bestaat uit vijf stappen:

Objective

De eerste spreker krijgt een tien minuten om een open verhaal te vertellen, haar zorgen te delen, haar eerste gedachten over de aanpak van een probleem te geven, te vertellen wat van waarde is, wat de diepe zorgen zijn.

De anderen luisteren met empathie, ze luisteren met hun hart meer dan met hun verstand.

Na deze tien minuten kunnen de anderen informatieve vragen stellen.

Dan houdt de groep 5 – 10 minuten stil.

De luisteraars gaan bij zichzelf na hoe de opgave van de eerste spreker hen raakt, waar ze herkenningspunten uit hun eigen leven of werk hebben.

Subjective

In de tweede ronde komen de luisteraars aan bod. Zij vertellen hoe het eerste verhaal hen raakt, en ze worden uitgenodigd om te vertellen over opgaven waar zij zelf in zitten, uit hun eigen leven of werk, opgaven die naar hun idee vergelijkbaar zijn met het eerste verhaal.

Nadrukkelijk: ze vertellen niet de oplossing, maar ze delen hun eigen vragen. Daarmee komen alle deelnemers in een vergelijkbare houding van sensing: het probleem van de eerste spreker is naar binnen gebracht en verwoord als een eigen opgave.

Een verdere verdieping ontstaat als de deelnemers nu hun indrukken vertalen in een tekening. Dat stelt hen in staat om intuïties zichtbaar te maken.

Reflective

Nu is een verzameling analoge verhalen, opgaven, of uitdagingen beschikbaar, en nu is ieder zich ook bewust van diezelfde of vergelijkbare opgaven in het eigen leven of werk.

Eerst verdiept elke kring de verschillende verhalen: "Waar zijn ze vergelijkbaar, waar is analogie, waar verschillen ze? Wat is herkenbaar, wat is echt anders, en waarom doet dat ertoe?"

Dan komt de reflectie beschikbaar met vragen als: "Hoe kunnen we deze verhalen begrijpen, welke denkkaders helpen hier, welke concepten kunnen we gebruiken om hier vat op te krijgen?"

Existential

Het gesprek verschuift nu naar mogelijke acties. "Als ... dan ..." is een goede manier van vertellen: "Als ik dit deel van de opgave zo begrijp, dan lijkt dit een goede manier van handelen." "Als ik de zorgen zo begrijp, dan zijn dit waarschijnlijk de grootste barrières. Dan zijn dit misschien goede manieren van handelen."

In eerste instantie richt de groep zich op de eerste spreker, maar het gesprek richt zich op alle opgaven die op tafel zijn gekomen.

Het gaat er niet om de opgave of de uitkomsten te definiëren, maar om manieren van begrijpen en mogelijke acties te vinden.

Harvest

Nu is de beurt weer aan de eerste spreker: "Hoe begrijp ik de opgave nu? Wat zie ik als belangrijkste uitdagingen? Wat zijn mogelijke acties, wat zijn goede coalities?"

Dezelfde vraag kan naar de anderen: "Hoe zien jullie de opgave nu? Wat zien jullie als belangrijkste uitdagingen? Wat zijn mogelijke acties, wat zijn goede coalities?"

Voor iedereen geldt tot slot de vraag: "Wat neem ik mee naar huis uit dit gesprek?"

Principes: wat maakt deze werkwijze succesvol

Deze werkwijze brengt de deelnemers in een gelijkwaardige positie. Ieder is nadrukkelijk uitgenodigd om de opgave van een ander eerst persoonlijk te maken, om eerst dezelfde of een analoge opgave bij zichzelf onder ogen te zien. Daardoor verandert de houding tussen de deelnemers wezenlijk – de deelnemers ondersteunen elkaar tegelijkertijd.

De aanpak versterkt het empathisch luisteren, voorkomt dat mensen in een oordeel gaan zitten.

Elke verhaal roept vele reacties op: uit het hoofd, uit het hart en uit de ziel. De verschillende vragen geven daar ruimte aan, maar geven de voorrang aan ziel en hart.

De kracht zit in de volgorde van de vragen. Het vraagt voor alle deelnemers discipline om zich daar ook aan te houden.

Resultaat:

Door het delen van de opgaven komen mensen met zeer bijzondere analogieën. De diversiteit aan invalshoeken leidt tot een onverwachte rijkdom aan associaties. De verrassing kan groot zijn, zowel voor de probleemeigenaren als voor de andere deelnemers.

De aanpak leidt tot een dieper inzicht in de opgaven, niet alleen voor de eerste probleemhouder, maar ook voor de anderen.

Iedereen komt er rijker uit.

Bronvermelding: wanneer je een variant hebt op een bestaand instrument

Het InnovatieCafé bouwt voort op verschillende bronnen:

Richard Beckhard: The Confrontation Meeting. In: *Harvard Business Review*, March- April 1967.

Stanfield, B. (1997). *The art of focused conversation: 100 ways to access group wisdom in the workplace*. Toronto: The Canadian Institute of Cultural Affairs.

<http://www.worldcafe.com>

De werkvorm is verder ontwikkeld in de Leergroep Innovatie van SoL Nederland (2002 – 2005).

De Case clinic (toolbook Theory U) is verwant aan het InnovatieCafé. De onderdelen variëren enigszins.