

DE OPLOSSINGSGERICHTE INTERACTIE METHODE (OIM[®])

(De kracht van de methode ligt in haar toepassing.)

Het IvS werkt op basis van de **O**plossingsgerichte **I**nteractie **M**ethode (OIM). Doelstelling van deze methode is om samen met betrokkenen effectief en resultaatgericht tot werkbare oplossingen te komen. Daarbij wordt een beroep gedaan op ieders veranderingsbereidheid, kwaliteiten en verantwoordelijkheden.

De OIM is een in de praktijk ontwikkelde en veelvuldig getoetste methode. Managers en medewerkers op alle niveaus in diverse organisaties passen de methode al vele jaren met succes toe.

KENMERKEN METHODE

Door de toepassing van de OIM is de medewerker sneller en beter in staat zelf en/of in samenwerking met anderen voorkomende problemen op te lossen. Het belangrijkste kenmerk is dat er primair wordt gekeken naar een oplossing van een probleem. Vanuit het heden richt de aanpak zich op doelen in de (nabije) toekomst. Dit in tegenstelling tot methoden die zich primair richten op het analyseren van het verleden en/of de bestaande situatie. Het probleem wordt in kaart gebracht, de oorzaken worden besproken en voorbeelden worden aangevoerd om het probleem te verduidelijken. Wanneer dit heeft plaatsgevonden, wordt gezocht naar een oplossing.

Met de OIM gaat men direct op zoek naar oplossingen. De methode kenmerkt zich naast de oplossingsgerichtheid door:

- eenvoud. Iedere functie vraagt in de eerste plaats om specifieke inhoudelijke deskundigheden. Daarom dient de methode vooral eenvoudig aan te leren en toepasbaar te zijn;
- voor ieder aspect van het werk en de samenwerking is de(zelfde) methode te gebruiken. Hierdoor zal de methode eerder en gemakkelijker worden toegepast. Dit vergroot de herkenbaarheid in de organisatie;
- directe duidelijkheid. Het toepassen van de methode bevordert in hoge mate directe duidelijkheid. En dat heeft een positieve invloed op de kwaliteit van het resultaat en de snelheid waarmee dat resultaat geboekt wordt;
- het stimuleren van het daadwerkelijk handelen. Door de toekomstgerichtheid en het stellen van doelen worden sneller keuzes gemaakt en worden mensen eerder aangezet tot handelen;
- optimisme. De oplossingsgerichtheid motiveert mensen. Het niet hebben van problemen of ze snel kunnen oplossen wordt immers hoog gewaardeerd. Daardoor bevordert het gebruik van deze methode een positieve opstelling van alle betrokkenen;
- snel zichtbare en goede resultaten.

UITGANGSPUNTEN

De methode is gebaseerd op drie uitgangspunten:

- a. **De mens kan kiezen.**

Hij kan denken, voor- en nadelen afwegen en zodoende keuzes maken. Daardoor is hij verantwoordelijk voor de keuzes die hij zelf maakt, en zal hij eerder bereid zijn de consequenties te aanvaarden.

b. De mens is actief.

Hij zal streven naar een situatie waarin hij zich tevreden voelt. In dat streven zal hij oplossingen willen bedenken om obstakels die zijn welzijn in de weg staan te overwinnen.

c. De mens wil gerespecteerd worden.

Vooraf in de houding en het handelen laat men zien dat men de ander respecteert. Het respect zit niet zozeer in de (communicatieve) bevestiging van hoe de mens zich voelt, maar veel meer in de erkenning dat de mens zich mag voelen zoals deze zich voelt.

AANDACHTSPUNTEN

De methode kent vijf aandachtspunten die weliswaar nauw met elkaar verweven zijn, maar ook afzonderlijk de nodige aandacht verdienen. Aan de hand van de vijf aandachtspunten wordt de methode in praktijk gebracht. De invulling van deze aandachtspunten is de feitelijke basis waarop keuzes worden gemaakt en geeft tevens richting aan de te realiseren activiteiten. De vijf aandachtspunten zijn:

DOEL	Van groot belang is dat hij die een vraagstuk/probleem wil oplossen, zich de vraag stelt: "Wat wil ik bereiken, welk doel heb ik voor ogen". Zonder het stellen van een doel is het onmogelijk te bepalen hoe en wanneer men dat doel wil bereiken.
POSITIE	Om een doel te kunnen bereiken is het belangrijk te weten of men daartoe "bevoegd cq. in staat is". Het is mogelijk dat anderen die bevoegdheid bezitten en dan dient men hen te betrekken in het bereiken van het doel.
WERKWIJZE	De werkwijze geeft de weg aan waarlangs men zich voornemt het doel te realiseren, wat men eerst onderneemt en wat daarna. In sommige gevallen kan dat betekenen dat men het probleem moet gaan analyseren.
OMGANGSWIJZE	Deze dient duidelijk en direct te zijn. Men spreekt voor zichzelf. Men handelt niet op basis van het interpreteren van gedrag van anderen zonder te toetsen. Men gaat primair uit van wat iemand zegt en niet wat er mogelijk bedoeld wordt. Juist door alleen op de inhoud in te gaan, laat men respect blijken. Voorwaarde is wel dat men motiveert wat men zegt of vraagt. Hierdoor verliest men tevens minder tijd aan allerlei zaken die niets met het bereiken van de doelstelling te maken hebben. Het gedrag moet in overeenstemming zijn met de opvatting dat de ander kan kiezen en verantwoordelijk is voor zijn keuze.
TIJD	Bij het bepalen van de werkwijze is het belangrijk te weten hoeveel tijd men kan en wil besteden. Tijd is niet alleen een gegeven dat zelf ingevuld kan worden, vaak is het zo dat het aspect tijd reeds door anderen is bepaald. In het laatste geval kan het zijn dat doel en werkwijze worden aangepast.

ANALYSEREN IN DIENST VAN TE REALISEREN DOELSTELLINGEN

De OIM gaat ervan uit dat veel problemen zonder uitgebreide analyses eenvoudig zijn op te lossen. Afgezien van het feit dat uitgebreide analyses veel tijd en energie vragen, hebben zij vaak weinig effect.

Door te analyseren op het moment dat nog niet duidelijk is welk doel precies gehaald moet gaan worden, is de kans groot dat er aspecten bij het analyseren en oplossen betrokken worden die niet (meer) in relatie staan tot het probleem. Hierdoor worden problemen vaak ondoorzichtig. Het geeft het gevoel dat ze onoplosbaar zijn en het werkt verlamd met betrekking tot het handelen. In dergelijke situaties blijkt het moeilijk om tot keuzes te komen.

In sommige gevallen is analyse zeer nuttig. Bijvoorbeeld wanneer men onvoldoende gegevens heeft om tot een goede doelformulering te komen. Omdat bij de OIM de analyse in dienst staat van het realiseren van de doelstellingen, worden alleen de essentiële aspecten bij de analyse betrokken.

HET VERSCHIL TUSSEN PROBLEEMGERICHT EN OPLOSSINGSGERICHT WERKEN

(Je vraagt niet wat er aan de hand is, maar wat de ander wil bereiken.)

PROBLEEMCONSTATERING

PROBLEEMGERICHT WERKEN

1. Beschrijven probleem
2. Inventariseren mogelijke oorzaken
3. Effecten probleem benoemen
4. Conditie/voorwaarden voor de oplossing
5. Mogelijke oplossingen
6. Keuze
7. Uitvoering
8. Evaluatie

OPLOSSINGSGERICHT WERKEN

1. Omschrijven wat men wil bereiken en waarom
2. Omschrijven persoonlijke mogelijkheden en bevoegdheden
3. Welke mogelijkheden zijn er om het doel te bereiken
4. Keuze van de oplossingsweg
5. De gekozen weg wordt bewandeld
6. Bijsturen m.b.v. de 5 aandachtspunten

Auteurs: Astrid Vermeer
Ben Wenting
Copyright: Ivs, 2008