

Kanttekeningen bij de interactievisie

1. De interactievisie biedt veel ruimte voor dialoog tussen actoren. Door die mogelijkheid tot dialoog komt wellicht een diversiteit van perspectieven op tafel. Die diversiteit kan ertoe leiden dat sommige betrokkenen de richting van de discussie uit het oog verliezen. Plat gezegd: de interactievisie kan leiden tot praten zonder doel. Als er niet (ook) wordt samengevat en gestructureerd, kan stuurlaaiheid ontstaan en maakt de organisatie als geheel zelfs kans op een terugval.
2. Door de erkenning dat interactie een interessante vorm van communicatie is, maken organisaties in toenemende mate gebruik van inspirerende werkvormen in interactieve sessies, werkconferenties, workshops, panels, lagerhuisdebatten, discussiegroepen op interne social media en dergelijke. Dat kan ertoe leiden dat medewerkers op den duur afwerend reageren als ze (alweer) worden uitgenodigd voor de zoveelste interactieve werkvorm of discussiegroep. En iedere keer wordt hen weer verteld dat het "een zeer belangrijk onderwerp is" en "hun inbreng zeer op prijs wordt gesteld..." Er kan interactiemoeheid ontstaan.
3. Interactie tussen mensen is nooit waardenvrij. Altijd spelen afhankelijkheden tussen mensen en machtsverschillen. De strijd om de macht en het besef van onderlinge afhankelijkheid kunnen de bijdrage van de deelnemers beïnvloeden. Thijs Homan spreekt in dat verband van een **betekeniswedstrijd**. Kun je wel alles zeggen wat je vindt? Is een conferentie niet een mooi moment om te schitteren? Macht en afhankelijkheid kunnen daarmee uitmonden in strijd en zo blokkerend werken op een effectieve bijeenkomst. Bovendien ervaart het management interactie en participatie nogal eens als een verlies van macht. Ze heeft het nu letterlijk niet alléén voor het zeggen; anderen zeggen ook wat terug. Dat roept in ieder geval de vraag op wat de machthebbers met die inbreng van anderen gaan doen.
4. Vormen van dialoog en interactie vragen tijd en capaciteit van organisaties. Werken volgens de interactievisie is vaak een langduriger proces, ook al maak je een nauwgezette planning. Die tijd is er niet altijd of er wordt geen prioriteit aan gegeven.
5. Het werken in groepen en teams wordt nog wel eens geïdealiseerd, zeker in de interactievisie. Het is daarom goed te bedenken dat ook in teams 'gedoe' kan spelen of ontstaan. Teams kunnen beperkend, struikelend of conflictueus zijn.¹ Er kunnen irrationele besluiten uit voortkomen, die berusten op emoties. Het zijn zeker niet altijd de beste oplossingen.² Of het levert helemaal niets op.
6. Niet iedereen is even handig in de interactie met collega's. Zeggen wat je vindt, voelt en denkt, vraagt een bepaalde communicatieve vaardigheid die niet voor iedereen een tweede natuur is. Dergelijke gebrekkige vaardigheden kunnen ervoor zorgen dat mensen niet helder kunnen verwoorden wat ze vinden of voelen. Het kan dan helpen de verbale werkvormen te vervangen door werkvormen als bijvoorbeeld foto's/beelden, video, tekeningen (maken), fysieke activiteiten of theater.

¹ R. van den Nieuwenhof, 2005.

² C. van Woerkum, *Communicatie en interactieve besluitvorming*, Samsom Communicatiecomponenten, Alphen a/d Rijn/Wageningen, 2000.

7. Er spelen soms verstoorde verhoudingen tussen deelnemers. Sommige collega's liggen elkaar nu eenmaal beter dan andere. De gevoelde onveiligheid kan een effectieve dialoog in de weg staan.
8. De onderwerpen waarover mensen met elkaar spreken tijdens communicatiemomenten (veranderingen, beleidsthema's, ontwikkelingen) zijn vaak uitermate complex. Soms zó complex dat ze voor de deelnemers niet goed te overzien zijn. Zelfs als alle betrokkenen bij elkaar gebracht worden, kan de materie zó complex of weerbarstig zijn, dat men er niet uitkomt. Interactie is daarom zeker geen panacee bij het oplossen van complexe problemen. De complexiteit kan ook leiden tot gebrek aan overzicht, inzicht en daardoor tot stagnatie.