

## Appreciative Inquiry

*Benutten wat al werkt via grondige analyse van behaalde successen*

### **Wat**

Appreciative Inquiry staat voor 'waarderend en begrijpend onderzoeken'. Deze positieve benadering is gericht op het benutten van wat werkt. Centraal staat het naar boven halen van het beste in de mensen, hun organisatie en in de wereld om hen heen. De systematiek zit in vijf stappen die het hulpmiddel vormen om deze pluspunten te ontdekken en benutten.

### **Voor wie**

Leiders, teams en organisaties die: niet verder komen met een probleemgerichte focus (die leidt tot 'vinger wijzen' en 'hangen in problemen en oorzaken', de focus willen richten op het uitbreiden van behaalde successen en Human Being Management. (ipv Human Resource Mt.)

### **Opbrengsten gebruik methode:**

- Intrinsieke motivatie van mensen en verbinding tussen mensen groeit;
- Meer bewustwording op wat mensen drijft en energie geeft;
- Krachtige manier om successen te waarderen én haarscherp te analyseren;
- Doeltreffende manier om de organisatie te ontwikkelen en veranderen.

### **Mogelijk nadeel methode:**

- Focus op alleen het positieve kan maken dat mensen zich niet erkend voelen in de problemen, die ze ervaren. Essentieel: Oprecht blijven luisteren;

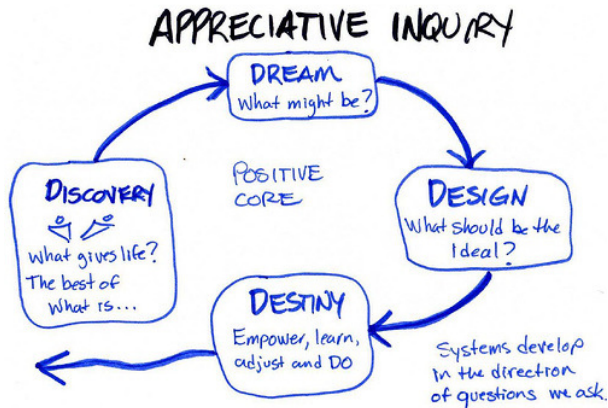
### **Uitgangspunten en fasen**

Uitgangspunten:

1. *Sociaal constructivisme*: onze verbeeldingskracht, ons vermogen om toekomstbeelden te creëren, maakt het mogelijk dat menselijke systemen (inclusief organisaties) kunnen veranderen/leren.
2. *Simultaniteit*: Het stellen van vragen en verandering lopen simultaan. Via het stellen van vragen, beïnvloeden we namelijk onszelf en anderen in 'wie we zijn en wat we doen'. Op het moment dat een vraag gesteld wordt, is ook de eerste stap op weg naar de beoogde verandering gezet.
3. *Co-creatie*: organisaties zijn als een open boek of poëzie. Alle medewerkers in een organisatie kunnen coauteur zijn van hoe het boek van de organisatie zich ontwikkelt.
4. *Anticipatie*: een beeld van de toekomst gaat altijd vooraf aan feitelijke verandering.
5. *Positivisme*: Om een verandering in gang te zetten, zijn positieve beïnvloeding en sociale binding nodig. Belangrijk zijn daarbij hoop, inspiratie, plezier en de energie van het met elkaar creëren.

Fasen:

1. Discovery (Men gaat op zoek naar het beste dat er is);
2. Dream (Men stelt zich voor 'wat zou kunnen zijn');
3. Design (Men gaat in dialoog over 'wat nodig is');
4. Delivery (Vaststellen en invoeren van 'wat er zal zijn').



Source: Cooperrider et.al

## Toelichting fasen

### Ad 1. Discovery

Doelstelling : Het delen en onderzoeken van succeservaringen alsmede het versterken van energie en vertrouwen bij deelnemers om op de best mogelijke wijze veranderingen aan te gaan.

### Ad 2. Dream (Verbeeldingsfase)

Hierin formuleren de betrokkenen hun droombeeld, hun toekomstplaatje, hun ideaalbeeld. Hiervoor dienen de ervaringen en verworven inzichten uit de Discovery-fase als belangrijke input.

Doelstelling: een out -of -the-box fantasie of ambitie ontwikkelen over de toekomst.

### Ad 3. Design (Vernieuwingsfase)

Doelstelling: keuzes maken om de fantasie of ambitie richting de realiteit te brengen. Analyseren van succesbepalende organisatorische en relationele elementen voor de realisatie van de droom.

### Ad 4. Destiny/Delivery (Verwezenlijkingsfase)

Doelstelling: verbinden van alle fasen van het waardierend onderzoek in de vorm van passende activiteiten; kernactiviteiten identificeren die de organisatie voortbewegen naar de beoogde toekomst. Laat mensen activiteiten uitvoeren die passen bij hun passie en goudmijn.

Op zoek naar meer info? Wil je ermee gaan werken en dit extern laten begeleiden?

Benader ons via [www.eenleiderinelkestoel.nl](http://www.eenleiderinelkestoel.nl) en/of [info@eenleiderinelkestoel.nl](mailto:info@eenleiderinelkestoel.nl)

*Geloof in de verborgen kwaliteiten die iedereen bezit;  
ze wijzen mensen de juiste weg.*