

Appreciative Inquiry

“Op zoek naar het beste”.

Appreciative Inquiry

AI bestaat sinds midden jaren tachtig toen David Cooperrider onderzoek deed aan de Weatherhead School of Management van de Case Western University in Cleveland, Ohio. Samen met Dr. Suresh Srivastva deed Cooperrider onderzoek binnen de Cleveland Clinic. Een deel van het onderzoek werd uitgevoerd vanuit het paradigma problem solving; welke problemen zijn er, wat gaat verkeerd en wat zijn de oorzaken. Het andere deel van het onderzoek richtte zich juist op de succesfactoren; wat gaat goed, wat heeft bijgedragen aan de effectiviteit en het succes van de kliniek? Het onderzoek naar de succesfactoren bleek tot hun verrassing een veel beter resultaat op te leveren dan het onderzoek naar de oorzaken van problemen. De positieve verhalen over wat medewerkers motiveerde en wat wel werkte in het ziekenhuis bleken ervoor te zorgen dat medewerkers de vaak negatieve beelden over hun werk en werkplek anders gingen bekijken. Medewerkers gingen hun verhalen met elkaar delen. De inhoud van de onderlinge gesprekken werd daardoor anders. Men ging praten over successen, kwaliteiten en prestaties, in plaats van over problemen, mislukking en fouten.

Met deze inzichten werd het onderzoek naar de positieve, waarderende manier van organisatieonderzoek en organisatieverandering voortgezet. Dit was het begin van een aantal vernieuwende aannames over menselijk organiseren en veranderen, die uiteindelijk aan de basis staan van de benadering en methode van Appreciative Inquiry.

AI de kunst en kunde om vragen te stellen AI is de kunst en kunde om vragen te stellen over het potentieel van een organisatie met de bedoeling deze volledig tot zijn recht te laten komen’.

Appreciative Inquiry (AI) kan omschreven worden als ‘waardierend onderzoeken’. Het gaat in essentie om het waarderen van:

- Het beste in mensen,
- Het beste in de organisatie
- De wereld daarom heen.

Het beste vormt het vertrekpunt voor de verbetering, groei en bloei van mens en organisatie.

Bij ‘onderzoeken’ gaat het om het innemen van een attitude van ‘niet weten’, het loslaten van oordelen en eerder waargenomen zaken om zo open te kunnen staan voor nieuwe kennis en ervaringen.

AI is zowel toe te passen als benadering en als veranderingsmethode. AI is een benadering die op een positieve opbouwende wijze kijkt naar mensen, organisatie en situaties. Een positieve grondhouding helpt organisaties zich om te vormen tot (werk) gemeenschappen waarin onderlinge waardering, veranderingsgezindheid, leervermogen en samenwerking hand in hand gaan. AI is een veranderingsmethode die uitgaat van de kracht die in mens en organisaties aanwezig is. De methode bestaat uit het gezamenlijk onderzoeken van de momenten waarop de organisatie op haar best was. Een systematische verkenningsstocht naar factoren die een afdeling of organisatie eerder succesvol lieten functioneren. Wat precies zorgde voor de groei en de bloei? Waarop kon men eerder trots zijn? Wat brengt leven voort? Hierin verschilt AI van de meer traditionele veranderingsinterventies die zich richten op problemen, zwakten en tekorten van een organisatie.

De AI methode bestaat uit 5 stappen (5 V methode). Vanuit de AI methode gaan onderzoeken en veranderen hand in hand en veranderen vinden gelijktijdig plaats.

De vijf uitgangspunten van Appreciative Inquiry

Appreciative Inquiry is gebaseerd op vijf uitgangspunten, te weten:

- het sociaal constructionistische principe,
- het poëtische principe,
- het simultaniteitsprincipe,
- het anticiperende principe e
- het positiviteitsprincipe.

1. Het sociaal constructionistische principe

'We do not see things as they are, we see them as we are'. - Anais Nin -

Het sociaal constructionisme veronderstelt dat er geen objectieve werkelijkheid bestaat. Wij construeren onze realiteit in relatie met anderen door de lens van onze overtuigingen, tradities en normen. Al onze waarnemingen van de werkelijkheid zijn gekleurd door onze eigen beelden, ervaringen, overtuigingen, relaties en cultuur. We construeren ons eigen begrip van wie wij en anderen zijn, en deze constructies worden onze werkelijkheid. Ons begrip is niet 'dé waarheid' over wat er gebeurt, het is slechts één versie van de waarheid. Wij zijn dus nooit een echte, neutrale observeerder.

2. Het poëtische principe

'If you focus on problems, you find more problems, if you focus on successes, you find more successes'. - Mac Odell-

Het poëtische principe veronderstelt dat een verhaal of werkelijkheid voor meerdere interpretaties vatbaar is. Verhalen krijgen door verteld te worden steeds weer een nieuwe betekenis. Hierbij zijn verleden, heden of toekomst eindeloze bronnen van leren, inspiratie of interpretatie en ze staan niet vast. Neem bijvoorbeeld een gedicht. Een gedicht is open en voor meerdere interpretaties vatbaar. Wij kunnen vinden wat we willen van het gedicht (een persoon of situatie): goed of slecht, mooi en lelijk. Het poëtisch principe hanteert het idee dat alles onze eigen creatie is. Dat wat we kiezen om onze focus op te richten, creëert onze werkelijkheid. Hoe meer aandacht we geven aan iets, des te meer het een onderdeel van onze ervaring wordt.

3. Het simultaniteitsprincipe

'All questions are leading questions'. - Michael Hoyt -

Het simultaniteitsprincipe veronderstelt dat het stellen van een vraag de eerste stap is naar de verandering. De verandering in ons begrip, geloof en beelden begint al op moment dat we onszelf en de wereld onderzoeken door vragen te stellen. Onderzoeken is interveniëren. Er zijn geen 'neutrale' vragen. Elke vraag en elk onderzoek neemt ons mee in een bepaalde richting. Als we continue dezelfde vragen stellen vanuit hetzelfde perspectief, continueren we het creëren van dezelfde wereld. De eerste vraag die we stellen in een situatie beïnvloedt welke betekenis eraan wordt gegeven, de beelden die we construeren, de acties die we nemen en veranderingen die daarop volgen. De vragen zijn het voorportaal van de antwoorden die we zullen vinden en van de verhalen die de organisatie over zichzelf en haar toekomst vertelt. Het gaat er niet om de juiste vraag te vinden, maar om een vraag te vinden die ons leidt naar de juiste richting.

4. Het anticiperende principe

'If you want to build a ship, don't drum up the people to gather wood, divide the work, and give orders. Instead, teach them to yearn for the vast and endless sea'.

- Antoine de Saint Exupery -

Het anticiperende principe veronderstelt dat beelden die we in onze gedachten over de toekomst creëren, onze huidige acties leiden en onze toekomst vormen. De toekomst is een werkelijkheid die gecreeerd wordt door onze huidige beelden van wat we denken hoe die toekomst eruit zou (moeten) zien. Onze overtuigingen en aannames over wat acceptabel, mogelijk, wenselijk en betekenisvol is, beïnvloeden de beelden die we creëren. We kunnen onze toekomst wijzigen door het creëren van nieuwe, inspirerende beelden van wat we willen. Daarbij dienen we kleine veranderingen in het heden te maken die verbonden zijn met de nieuwe beelden van de toekomst. De besluiten die we nemen en de acties die we uitvoeren worden tevens beïnvloed door onze beelden en verwachtingen over de toekomst. Hoe krachtiger het toekomstbeeld is, hoe groter de kans dat dit ook in acties gerealiseerd wordt. Het cognitieve, beschrijvende beeld (hoe het eruit ziet) en de emotionele, ethische en spirituele aspecten (hoe het voelt, wat het voor ons betekent) vormen tezamen de kracht van het toekomstbeeld.

5. Het positiviteitsprincipe

'When we seek to discover the best in others, we somehow bring out the best in ourselves'.

- William Arthur Ward -

Het positiviteitsprincipe veronderstelt dat positieve emoties essentieel zijn voor groei en optimaal functioneren. Het creëert energie en stelt belangrijke bronnen beschikbaar voor fysieke en mentale gezondheid, op korte en lange termijn. Momenten van verandering vereisen grote hoeveelheden van positieve affecties en sociale verbondenheid. Gevoelens zoals hoop, plezier, inspiratie, betrokkenheid en kameraadschap geven een prikkel van een zekere urgentie en gedeelde vreugde in het creëren van een gezamenlijke betekenis. Professor Barbara Fredrickson van de Universiteit van Michigan heeft onderzoek gedaan naar de dynamiek van 'HumanFlourishing'. Ze toont aan dat positieve emoties niet simpelweg plezierige ervaringen zijn, maar een belangrijke rol spelen in het optimaal functioneren van mensen. Positiviteit opent ons. Positieve emoties verbreden het denken en bouwen fysieke, sociale, intellectuele en psychische bronnen die persoonlijke kracht, veerkracht en welzijn ontwikkelen.

Waarom AI?

Door te focussen op het beste in onszelf, anderen, organisaties en de omgeving worden groei en bloei vermenigvuldigd. Problemen worden niet ontkend, maar op een andere wijze benadert en gezien. AI draagt bij aan betrokkenheid, verbindingen en enthousiasme om een gewenste verandering daadwerkelijk te realiseren, doordat dialoog en het gezamenlijk delen van (eigen) positieve ervaringen uit het verleden en heden centraal staan. Het stellen van de positieve vraag genereert energie en haalt het beste in mensen en organisaties naar boven.

Bron: AI Magazine.

Literatuur:

R. Masselink en R. van den Nieuwenhof, Appreciative Inquiry,

In: Waarderend Organiseren, Appreciative Inquiry: co-creatie van duurzame verandering, R. Masselink, R. van den Nieuwenhof, J.C. de Jong en A. van Iren, Gelling Publishing, Nieuwerkerk aan den IJssel, 2008.