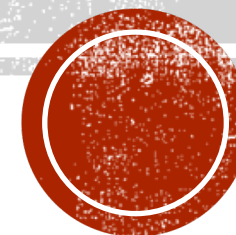


WAARDEREND ONDERZOEKEN

“ OP ZOEK NAAR HET BESTE ”

7 JANUARI 2020
10.30 — 16.00 UUR



Programma:

Verder ontwikkelen van

“Waarderend onderzoeken”.

- Voorstellen / Individuele leervragen inventariseren/concretiseren (duo)
- Uitwisseling: Visie op Waarderend onderzoeken als ‘onderdeel van cultuurverandering’ en mogelijkheden van Waarderend onderzoeken binnen systeem van overleggen.
- Wat is waarderend onderzoeken; puntjes op de i.
- Creatieopdracht; De visitatie dag.
- Waarderend onderzoeken als ‘ attitudeverandering’ ; kijk op de meervoudige werkelijkheid
- Oefening vervolg gesprekstechnieken in 3-tallen: Succeservaring vertellen, bevragen aan de hand van de 4 V's, verteller/interviewer/observator. Rollen doordraaien. Plenaire terugkoppeling.
- Plenaire terugkoppeling,



VOORSTELLEN/LEERVVRAGEN (DUO'S)

- Waarderend verkennen van de leervraag.
- Toelichten van de vraag.



VRAAG

- Hallo Wilma,
- We hebben de collega's gevraagd wat ze graag willen leren in de teamtraining waarderend onderzoeken. Als we de reacties samenvatten komen we hierop uit:
- We zouden willen dat : We meer zicht krijgen op de mogelijkheden van WO binnen het gehele systeem van overleggen: participantenraad, netwerkvoorzittersoverleg, TO/DO, RKC, (collegiale) visitaties,..... Enz
Is deze methodiek van toegevoegde waarde voor alle overlegvormen; wanneer wel en wanneer niet? Wat kan het ons opleveren?
- We praktische inzichten krijgen hoe we (collegiale) visitaties voorbereiden binnen de systematiek van WO? Wanneer pas je de verschillende fases toe en met wie? Hoe verzamel je informatie en buig je deze om tot een goede vraag? (dit geldt vooral voor de netwerkgeregisseurs en mijzelf)
- We kunnen oefenen met de gesprekstechniek; in het bijzonder hoe je omgaat met gespreksonderwerpen die succesvol zijn. Deze lijken we nu te vermijden, maar ze zijn er natuurlijk wél. Hoe kom je in een gesprek bij deze informatie en gebruik je deze op een waarderende manier?
- Verder is het nog lastig goed in de zoomen op goede voorbeelden, we vragen nog niet genoeg door op wát iets nu precies een succes maakt, of waar je meer van zou willen.



CRUCIALE VRAAG:

- We zouden willen dat :

We meer zicht krijgen op de mogelijkheden van WO binnen het gehele systeem van overleggen: participantenraad, netwerkvoorzittersoverleg, TO/DO, RKC, (collegiale) visitaties,..... Enz

Is deze methodiek van toegevoegde waarde voor alle overlegvormen; wanneer wel en wanneer niet? Wat kan het ons opleveren?



WAT IS AI



OP ZOEK NAAR HET BESTE.

VERHALEN VERTELLEN

AANDACHT RICHTEN EN VRAGEN STELLEN

POSITIEVE EMOTIES EN ENERGIE LOSMAKEN

DROMEN REALISEREN.

APPRECIATIVE INQUIRY IS EEN AANPAK VOOR
ORGANISATIEVERANDERING WAARBIJ MENSEN SAMEN ONDERZOEKEN
WAT ER WERKT.



Gaat om waarderend onderzoeken.

Het waarden van:

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

Het is een interventiemethode met accent op proces waarbij de 5 stappen betrokkenheid, creativiteit en handelingsvermogen stimuleren



ATTITUDE VERANDERING



Een attitude om te onderzoeken, het innemen van een attitude van 'niet weten'. Het loslaten van oordelen.



AI is een zowel een benadering als een veranderingsmethode.



AI is een benadering die op een positieve manier naar mensen, organisaties en situaties kijkt.



Werken op basis van een positieve houding, waardering en leervermogen.



APPRECIATIVE INQUIRY: SAMEN ONDERZOEKEN WAT WÉL WERKT



4D-CYCLUS



Als het centrale thema vaststaat, kunnen het onderzoek en de dialoog beginnen.



Cooperrider ontwikkelde een proces van vier fasen, de vier D's: : Discover, Dream, Design en Destiny.



In het Nederlands mooi vertaald als vier V's: Verwonderen, Verbeelden, Vormgeven en Verwerkelijken



DE KRACHT VAN AI

- Veranderen wordt beschouwd als een creatieproces, niet als een probleemoplossend proces. We bestuderen wat werkt in de organisatie i.p.v. wat niet werkt.
- Een organisatie wordt gezien als een sociale entiteit die door taal en conversatie zijn eigen werkelijkheid creëert. Omdat deze werkelijkheid subjectief is, kun je hem veranderen door nieuwe conversatie te beginnen of nieuwe taal te introduceren.
- De verandering begint op het moment dat de eerste vraag wordt gesteld. Omdat deze vraag richtinggevend is, moet je hem zorgvuldig formuleren. Woorden en daden zijn nauw verweven.
- Een organisatie is meer dan een doel-realiserend mechanisme. Het is een plaats waar betekenis wordt gecreëerd en waar irrationele processen plaatsvinden. De keuze vrijheid die mensen ervaren bepaalt hun inzet en betrokkenheid.
- Mensen en organisaties hebben de neiging om te bewegen in de richting van een geanticipeerde toekomst. Hoe krachtiger hun toekomstbeeld, des te gericht de acties in het heden zullen zijn.



VERVOLG DE KRACHT VAN AI

- Voor ingrijpende veranderingen is veel positieve aandacht en energie nodig. Daarom focussen we bewust op de positieve aspecten van de verandering.
- Verandering wordt beschouwd als een gezamenlijk integraal proces en niet als gefragmenteerd, verkokerd proces. Actieve betrokkenheid van veel mensen is belangrijk.
- In het AI-proces wordt de toekomst in het nu beleefd. Mensen brengen nieuw gedrag al in het veranderingsproces in de praktijk (brug-bouwen terwijl je erover heen loopt).
- AI hecht veel belang aan Taal en conversatie in de organisatie. Door een positief



DE WALL: CREATIEOPDRACHT VOORBEREIDEN VAN COLLEGIALE VISITATIE

- We zouden willen dat:
- We praktische inzichten krijgen hoe we (collegiale) visitaties voorbereiden binnen de systematiek van WO?
- Wanneer pas je de verschillende fases toe en met wie? Hoe verzamel je informatie en buig je deze om tot een goede vraag? (dit geldt vooral voor de netwerkgeregisseurs en mijzelf)



THE WALL CREATIEOPDRACHT VISITATIE DAG

VORMGEVEN DOOR WAARDEREND GESPREK

Verworderen/ vertellen	Verbeelden	Vormgeven	Verwezenlijken
Verhalen naar boven halen. Piekmomenten van mensen tijdens de voorbereiding/visitatie. Wat was succesvol en naar tevredenheid? Ombuigen van: (problematiseren, analyseren, generaliseren)	Van huidig denken naar gecreëerde, gewenste, collectieven toekomst. Mogelijkheden zichtbaar maken en bespreken. Denken buiten het kader. Wensen en dromen gebaseerd op positieve ervaringen Toekomstbeeld als brug van verleden naar toekomst	Voor een nieuwe toekomst is een nieuwe organisatie nodig. Een andere kijk op de organisatie en nieuwe vaardigheden. Welke veranderingen zijn noodzakelijk om vernieuwing mogelijk te maken	Organisatie doet een beroep op de betrokkenheid van de mensen om concrete stappen te zetten. Zij verbinden zich aan concrete acties Improviseren, co-creatie, met waarderend oog blijven kijken, Niet zozeer planmatige actie maar directe verbinding tussen

THE WALL CREATIEOPDRACHT VISITATIE DAG

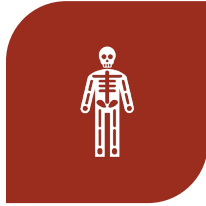
POST-IT

Verworderen/ vertellen	Verbeelden	Vormgeven	Verwezenlijken
Verhalen naar boven halen. Piekmomenten van mensen tijdens de voorbereiding/visitatie. Wat was succesvol en naar tevredenheid? Ombuigen van: (problematiseren, analyseren, generaliseren)	Van huidig denken naar gecreëerde, gewenste, collectieven toekomst. Mogelijkheden zichtbaar maken en bespreken. Denken buiten het kader. Wensen en dromen gebaseerd op positieve ervaringen Toekomstbeeld als brug van verleden naar toekomst	Voor een nieuwe toekomst is een nieuwe organisatie nodig. Een andere kijk op de organisatie en nieuwe vaardigheden. Welke veranderingen zijn noodzakelijk om vernieuwing mogelijk te maken	Organisatie doet een beroep op de betrokkenheid van de mensen om concrete stappen te zetten. Zij verbinden zich aan concrete acties Improviseren, co-creatie, met waarderend oog blijven kijken, Niet zozeer planmatige actie maar directe verbinding tussen

THE WALL CREATIEOPDRACHT VISITATIE DAG

WAARDEREND GESPREK GELE BRIEFJES

Verworderen/ vertellen	Verbeelden	Vormgeven	Verwezenlijken
Verhalen naar boven halen. Piekmomenten van mensen tijdens de voorbereiding/visitatie. Wat was succesvol en naar tevredenheid? Ombuigen van: (problematiseren, analyseren, generaliseren)	Van huidig denken naar gecreëerde, gewenste, collectieven toekomst. Mogelijkheden zichtbaar maken en bespreken. Denken buiten het kader. Wensen en dromen gebaseerd op positieve ervaringen Toekomstbeeld als brug van verleden naar toekomst	Voor een nieuwe toekomst is een nieuwe organisatie nodig. Een andere kijk op de organisatie en nieuwe vaardigheden. Welke veranderingen zijn noodzakelijk om vernieuwing mogelijk te maken	Organisatie doet een beroep op de betrokkenheid van de mensen om concrete stappen te zetten. Zij verbinden zich aan concrete acties Improviseren, co-creatie, met waarderend oog blijven kijken, Niet zozeer planmatige actie maar directe verbinding tussen



WAARDEREND
ONDERZOEKEN KENT
VIER FASEN
WAARLANGS JE HET
VERANDERPROCES
KUNT VORMGEVEN. DE
ENGELSTALIGE 4D-
CYCLUS IS IN HET
NEDERLANDS
VERTAALD TOT EEN
4V-CYCLUS:



VERKENNEN
(‘DISCOVER’): WAT
GOED GAAT.
IN DEZE FASE VERKEN
JE MET ELKAAR
SUCCESSEN,
TALENTEN EN
KRACHTEN DIE AL
AANWEZIG ZIJN DOOR
WAARDEREND MET
ELKAAR IN GESPREK TE
GAAN. EEN HANDIG
HULPMIDDEL HIERBIJ IS
HET DOEN VAN
WAARDERENDE
INTERVIEWS.



VERBEELDEN
(‘DREAM’): GEWENST
DROOMBEELD.
IN DEZE FASE
VERBEELD JE SAMEN
DE GEWENSTE
TOEKOMST, VAAK OP
EEN CREATIEVE,
BEELDENDE MANIER.



VORMGEVEN
(‘DESIGN’):
ONTWERPEN WAT
NODIG IS.
IN DEZE FASE
FORMULEER JE
GEZAMENLIJK DE
AMBITIE BINNEN EEN
GESTELDE TERMIJN.
ALS JE DROOM...IS,
WAAR WIL JE DAN
OVER ... STAAN?



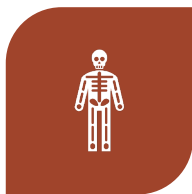
VERWEZENLIJKEN
(‘DESTINY’): AMBITIES
WAARMAKEN.
IN DEZE FASE GA JE
AAN DE SLAG MET
ACTIES, PROJECTEN,
EXPERIMENTEN DIE
NODIG ZIJN OM DE
AMBITIE WAAR TE
MAKEN.

VERKENNEN, VERBEELDEN, VORMGEVEN EN VERWEZENLIJKEN





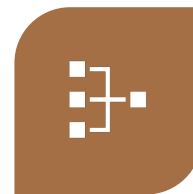
1. WAARDEER
WAT IS.



2. VERSTERK WAT
WERKT.



3. GA OP
ONDERZOEK UIT.



4. ZET IN OP DE
RELATIE.



5. MAAK
ENERGIE LOS.



6. ZET KLEINE
STAPPEN.

DE ZES PRINCIPES VAN WAARDEREND LEREN

