

## Appreciative Inquiry

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

### Wat

Appreciative Inquiry staat voor 'waardierend 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.

**Appreciative Inquiry**  
soniasparkles.com

**Why Appreciative Inquiry (A-I) is good**

- Search for the best in people + organisations
- Encourages trust + reduces defensiveness
- Use **Successes** to motivate + create 'ive mindsets
- Problems = what to fix while A-I = what to **GROW**
- Focus on doing more of what is already working
- **Discover** what could be, rather than fix what is
- The best of our past is what we carry forward

**Principles of Appreciative Inquiry (A-I)**

- ① **Constructionist**: what we **believe** to be true determines what we do. Words create worlds
- ② **Simultaneity**: if we inquire in to human systems we can change them for the better. Qs are fate.
- ③ **Poetic**: life is expressed through the stories people tell. The organisation is co-authored
- ④ **Anticipatory**: what we do today is guided by our image of the future. **Image** inspires action
- ⑤ **Positive**: Affect + Social bonding = momentum and sustainable change. 'ive questions = 'ive change

**4D model of appreciative inquiry**

- **Discovery**: Tell, discuss and reflect on "best of" Stories. Experiences, strengths + capabilities.
- **Dream**: Nurture will of action **Collectively** envisage what is possible.
- **Design**: Develop new "dream" state for the organisation. co-construct morally + practically
- **Destiny**: innovating what will be. **Empower** + encourage to take action for dream = reality.

**Appreciation points**

- see the **world** through an appreciative + valuing eye
- invest time, money and energy in strengths not weaknesses
- successes should attract more attention than weaknesses
- When you believe it, you see it (dream that inspires)
- when you feel good, you do good and reality becomes good.
- creative imagination **INSPIRES** action (not assigns).

**Questions for Appreciative Inquiry**

- ① what have been your **best** experiences at work?
- ② what achievements have you been most proud of?
- ③ money aside, what motivates you to come to work?
- ④ what **inspires** you? what makes you smile?
- ⑤ if you had 3 wishes for your organisation, what would they be?

**The future is bright**

**BRING OUT THE GOOD** → **IN TO REALITY**  
G.R. Bushe

### 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;

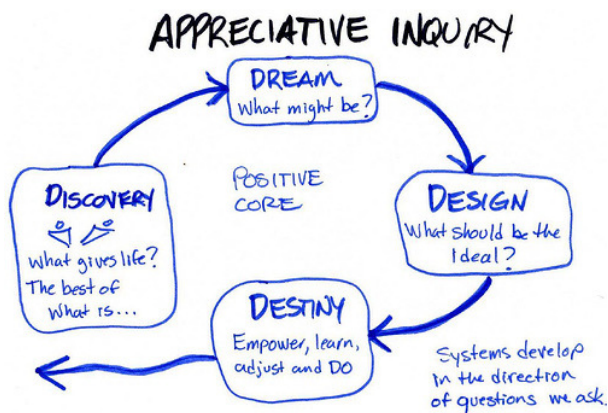
### Uitgangspunten en fasen

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 waarderend 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.

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