

'Change will not come if we wait for some other person or some other time. We are the ones we've been waiting for. We are the change that we seek.'

Barack Obama

Meer doen van wat werkt!

Waarderend omkijken en vooruitblikken

Waarom waarderen?

Waarom zou je als manager of als medewerker in een bedrijf de moeite nemen om positief, waarderend naar de organisatie en de mensen om je heen te kijken? Alleen voor je plezier en dat van anderen?

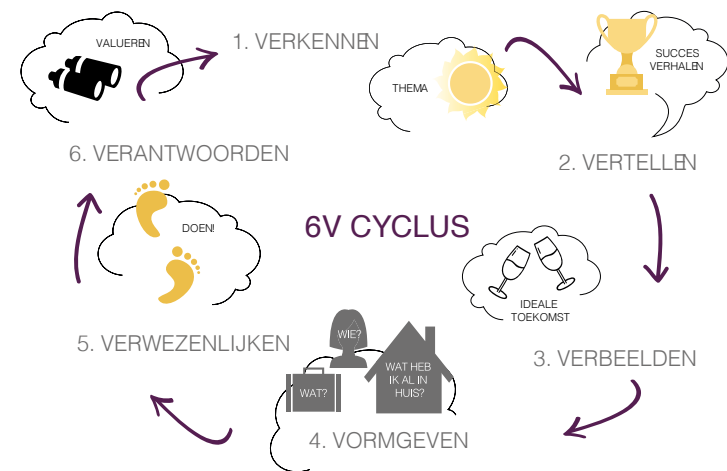
Op zichzelf is er niets mis met die motivatie, maar waarderend onderzoeken gaat verder dan dat. Het gaat niet om de ontkenning van tekortkomingen, omdat je niet eerlijk naar problemen zou willen kijken. Nee, het gaat erom dat je voor de voortgang, ontwikkeling en vernieuwing van je bedrijf een aanpak kiest die écht werkt. Een aanpak die echt werkt omdat hij optimaal aansluit bij de manier waarop individuele en groepen mensen functioneren.

Wie werkelijke vooruitgang wil boeken en van 0 naar +10 wil of verder, dient de blik van het negatieve naar het positieve te verplaatsen. Wie wil leren en ontwikkelen doet er volgens onderzoekers goed aan om doelen te stellen die wél haalbaar zijn. Om talenten aan te spreken die mensen bij zichzelf ook echt waarnemen.

Er is een grote hoeveelheid onderzoek beschikbaar die laat zien dat waardierend werken niet een hobby voor watjes is, maar een verstandige keuze voor managers en medewerkers die vooruitgang willen boeken in het leveren van (maatschappelijke) waarde.

Dit waarderende werkboek gaat in op de toepassing van Appreciative Inquiry (AI). In goed Nederlands vertaald 'waarderend onderzoeken'. In de kern komt het erop neer dat je met Appreciative Inquiry een proces doorloopt waarbij je (eventueel samen met anderen) op een open en onderzoekende manier een thema, onderwerp of situatie onderzoekt. Daarbij focus je op wat er werkt, wat mensen belangrijk vinden en wat door hen wordt gewaardeerd. Je ontwikkelt een toekomstvisie waarin groei, verandering en verbetering besloten liggen en formuleert acties om deze toekomstvisie te realiseren.

Voor jou als kennismaking met het waardierend actie-onderzoek en om je te laten ervaren wat het je kan opleveren hebben we dit werkboek gemaakt.



Enjoy!

Agnes, Ann Alice, Esther, Elise, Kim, Maaike en Pascale

*Alles wat
je aandacht
geeft groeit*

1 Verkennen - Definieer het kernthema

Stel je voor, je gaat in 2025 meer doen van wat werkt. De momenten van succes, van trots, van energie en van dat wat klopt krijgen volop de aandacht. Je krijgt meer energie en hebt het gevoel dat je op het goede spoor zit. Je ervaart dat dingen op een natuurlijke wijze gaan. Het stroomt en beweegt. Hoe zou dat voor jou zijn?

Je kent vast ook het gevoel van vastlopen, van dingen die niet werken. Je blijft in cirkeltjes draaien. Voel jij ook de energie al wegzakken? Herken je het gevoel van onmacht of frustratie? Vaak denken we dat we dit kunnen oplossen door de aandacht te richten op wat niet lukt, het probleem. Dat gaan we niet doen. We gaan leren van de momenten waarop het wel werkte. Ontdek wat er gaat gebeuren als jij meer gaat doen van dat wat werkt!

Zit je al op het puntje van je stoel? Daar waar je (de) zin ervaart? In deze eerste stap van Appreciative Inquiry maak je keuze welk onderwerp of thema je op deze waarderende manier wilt verkennen.

- Kies een onderwerp dat je wilt onderzoeken. Je kan ervoor kiezen om een specifiek thema te nemen, zoals werk en binnen het werk een bepaald project of het benutten van een talent. Je kan ook je privé situatie nemen of een ander thema/ onderdeel wat je zou willen onderzoeken waar je aan moet denken.

2 Vertellen - Vertel over wat goed gaat

In deze tweede stap kijk je terug op het verleden. In plaats van te focussen op wat niet goed ging, ga je op zoek naar wat wel werkte afgelopen jaar. Je vestigt de aandacht op de sterktes die al aanwezig zijn.

1. Ga in gedachten langs de maanden van het jaar met het gekozen onderwerp. Begin in januari en doorloop de maanden. Welke gebeurtenissen/ momenten/concrete activiteiten komen er omhoog? Wat is je bijgebleven als je denkt aan dat thema?
2. Sta stil bij de momenten waarbij 'het werkte': De momenten waar je trots, succes, kloppendheid en/of energie ervaarde en beantwoord de volgende vragen:
 - Wat gebeurde er precies, met wie was je, wat deed je precies, wat ervaarde je op dat moment?
 - Welke bijdrage leverde jij op dat moment en wat zegt dit over jouw sterktes en talenten?
 - Welke patronen zie je terug? Welke acties en keuzes komen vaker voor en hebben bijgedragen aan dat het 'werkte'?
 - Wat ligt ten grondslag aan de energie en kracht die je ervaart? Welke wijsheid neem je mee?

3 Verbeelden - Verbeeld de toekomst

In deze stap gebruikt Appreciative Inquiry de kracht van de verbeelding. Dit doen we door te vragen naar het ideale toekomstbeeld. In dit geval: Stel je voor dat je in 2025 nog meer gaat doen wat werkt, hoe ziet dat er dan uit?

Er zijn allerlei manieren om dit te verbeelden (mindmappen, tekenen, collage maken etc). Kijk wat daarin passend is voor jou. Het gaat erom dat je voor jezelf zo concreet mogelijk voor je ziet hoe jouw ideale toekomstbeeld eruitziet. De tijdmachine vraag kan je daarbij helpen:

Je transporteert jezelf als het ware naar de toekomst over een jaar, stapt uit de tijdmachine en kijkt met verwondering naar wat je om je heen ziet gebeuren. Je hebt dat jaar meer gedaan wat werkt en dit is het resultaat.

- Waaraan is te zien dat je meer hebt gedaan van wat werkt?
- Wat zijn de effecten ervan?
- Hoe wordt erop gereageerd?
- Wat zie je als je naar jezelf kijkt, wat valt je op?
- Hoe voel je je en wat geeft jou het meeste voldoening?
- Welke specifieke acties en/ of gewoontes heb jij meer in de praktijk gebracht wat dit resultaat oplevert?

Verbeeld dit op je eigen wijze, zodat je het concreet voor je ziet. Let op: het gaat niet om een vaag wensbeeld, maar juist om een concrete voorstelling.

4 Vormgeven - Wat maakt het mogelijk?

In deze vierde stap gaat het om het uitstippelen van de routekaart richting het ideale toekomstbeeld. Je onderzoekt hoe je de succesfactoren uit het verleden kan inzetten om het succes vaker mogelijk te maken. Verrassend vaak zijn het daarbij kleine factoren die een grote rol spelen.

De volgende vragen kunnen je daar mogelijk bij helpen:

- Hoe kan je mogelijk maken dat je meer doet van dat wat 'werkt'?
- Welke succesfactoren kan je aandacht geven?
- Welke specifieke acties kan je inzetten?
- Wat heb je daarvoor al in huis? (middelen, talenten, mogelijkheden)
- Wat heb jij nog meer nodig?
- Wie kan jou daarbij helpen?

5 Verwezenlijken - Drijf op de energie

In deze stap van Appreciative Inquiry is het tijd voor actie. In beweging komen is belangrijker dan een stappenplan. Doordat je in een eerste stap zet, ontstaat zicht op (nieuwe) mogelijkheden.

- Wat is de eerste stap die je kunt zetten?
- Welke volgende stappen komen er in je op?
- Welke doelen wil je jezelf stellen?

6 Verantwoorden - reflecteer en leer

De laatste stap zorgt voor verantwoording en reflectie. Het maakt duidelijk welke waarde het proces heeft toegevoegd. Je kan jezelf de volgende vragen stellen:

- In hoeverre heeft dit proces antwoord gegeven op je gekozen thema?
- Wat heeft er waarde toegevoegd en hoe is deze ontstaan?
- Hoe heb je de geleerde inzichten in je dagelijkse praktijk geïmplementeerd?

Hopelijk hebben deze zes V's je het zetje en (de) zin gegeven dat je nodig hebt om de volgende stap te gaan zetten. Veel plezier gewenst op jouw reis!

Tot slot, wat maakt Appreciative Inquiry nou zo krachtig en werken wij er in onze programma's mee? Dat heeft een aantal oorzaken:

- De principes en de methode zijn simpel te begrijpen en door iedereen toe te passen;
- Het proces van Appreciative Inquiry spreekt meerdere kwaliteiten in mensen aan: participeren, samenwerken, verbeelden, denken en doen;
- Appreciative Inquiry richt zich op hoop en perspectief voor de toekomst en niet op problemen in het nu;
- De aanpak genereert in korte tijd veel enthousiasme en energie in (groepen) mensen en stimuleert hen in actie te komen en verantwoordelijkheid te nemen voor wat ze belangrijk vinden.

***Ontdek wat er gaat
gebeuren als je meer
gaat doen van dat
wat werkt.***

De 6V cyclus

samengevat

1. Verkennen

Waarderend actie-onderzoek begint met het verkennen van het centrale thema waaraan je aandacht wil besteden. Dit thema is op een bevestigende manier verwoord: respectvol handelen i.p.v. tegengaan van pesten, bijv. In deze fase maken we ook afspraken over de inzet van tijd, energie, mensen, enz.

2. Vertellen

Vervolgens vertel je elkaar (of jezelf) concrete verhalen over waardevolle ervaringen met het centrale thema. De succesfactoren en persoonlijke kwaliteiten die in deze verhalen naar voren komen, vormen de positieve kern.

3. Verbeelden

Daarna creëer je beelden van de ideale toekomst, die zijn gebaseerd op de beste ervaringen uit het verleden. Deze woorden je in prikkelende stellingen.

4. Vormgeven

In deze fase onderzoek je hoe je de kansen kunt vergroten om je ideaalbeeld waar te maken. Vragen die hier belangrijk zijn: Wie kunnen we hierbij betrekken? Welke middelen heb ik (we) in huis?

Hoe kunnen we onze organisatie vernieuwen om onze dromen waar te maken?

5. Verwezenlijken

En dan is het tijd voor actie. Je bedenkt een concrete, eerste, kleine stap. In beweging komen is hier belangrijker dan een stappenplan. Wanneer je in actie komt, ontstaat zicht op (nieuwe) mogelijkheden.

6. Verantwoorden

De vraag is hier: in hoeverre heeft dit proces antwoord gegeven op de beginvraag? Wat heeft er waarde toegevoegd en hoe is deze ontstaan?

We zijn benieuwd wat jouw onderzoek je heeft opgeleverd. Wil je er iets over delen? Vinden we leuk! (contact@rendementdoortalent.nl). Wil je meer lezen en doen? Dan is ons boek een aanrader voor je! <https://www.rendementdoortalent.nl/hetboek-rendement-door-talent/>

