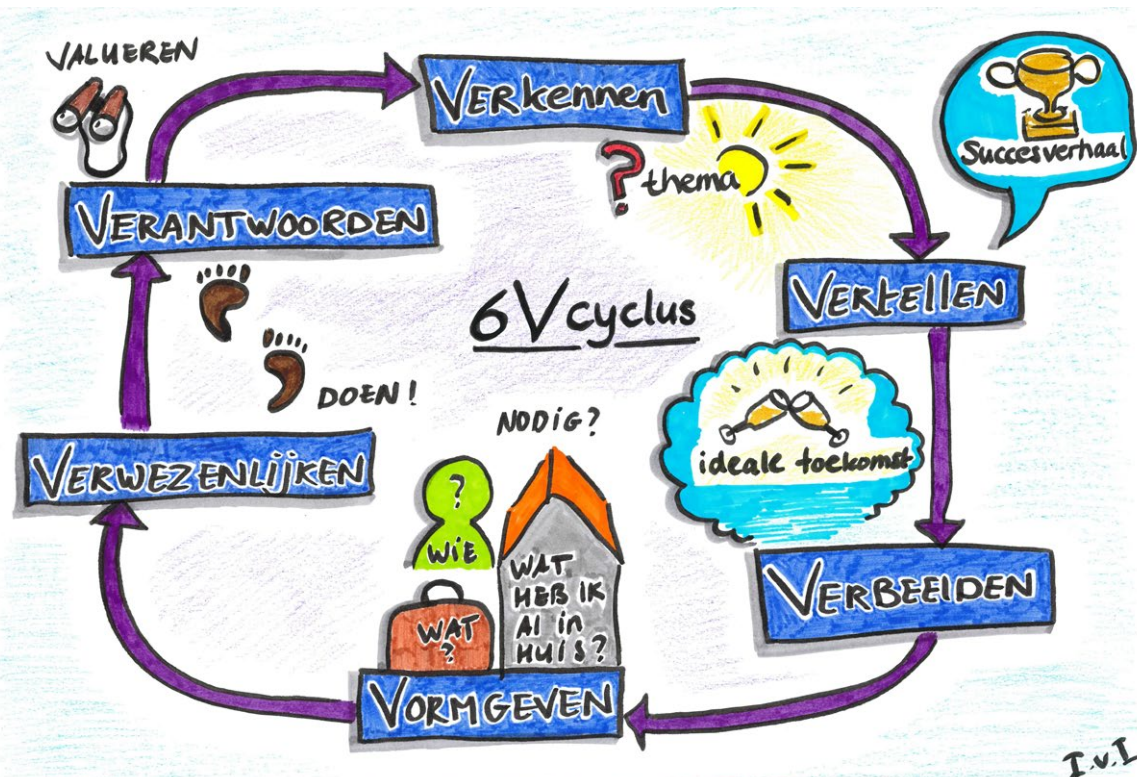


# De 6-V cyclus: waarderend actie-onderzoek



## 1. Verkennen

Waarderend actie-onderzoek begint met het verkennen van het centrale thema waaraan de klant 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 vertellen de deelnemers aan het traject elkaar 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 creëren de deelnemers beelden van de ideale toekomst, die zijn gebaseerd op de beste ervaringen uit het verleden. Ze verwoorden de creatieve beelden in prikkelende stellingen.

## 4. Vormgeven

In deze fase vragen de betrokkenen zich af hoe ze de kans kunnen vergroten om hun ideaalbeelden waar te maken. Vragen die hier belangrijk zijn: Wie kunnen we hierbij betrekken? Welke middelen hebben we in huis? Hoe kunnen we onze organisatie vernieuwen om onze dromen waar te maken?

## 5. Verwezenlijken

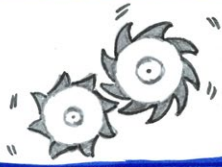
En dan is het tijd voor actie. De deelnemers bedenken een concrete, eerste, kleine stap. In beweging komen is hier belangrijker dan een stappenplan. Wanneer mensen in actie komen, ontstaat zicht op (nieuwe) mogelijkheden.

## 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?

# De vijf principes van waarderend interveniëren.

## Principes A.I.



**SIMULTAAN  
PRINCIPE**



**POËTISCH  
PRINCIPE**



**SOCIAAL  
CONSTRUCTIONISTISCH  
PRINCIPE**



**ANTICIPATOIR  
PRINCIPE**



**POSITIEF  
PRINCIPE**

### 1. Het simultane principe

Wanneer een trainer, een coach of een adviseur kennismaakt met zijn klanten, gebeurt er meteen iets. Zodra we vragen stellen en onderzoeken, interveniëren we. Het is daarom belangrijk om goed na te denken over onze eerste vraag.

### 2. Het sociaal constructionistische principe

Dit principe vat de onderliggende filosofie van de waarderende benadering samen. In plaats van de dingen en de wereld om ons heen te zien als objectief en vaststaand, gaan sociaal constructionisten ervan uit dat we de wereld om ons heen zelf creëren. Dit doen we in doorlopende samenspraak en samenwerking met anderen. Samen worden we het dan tijdelijk eens over wat we goed en mooi en waar vinden.

### 3. Het poëtische principe

Mensen in groepen en organisaties vertellen elkaar continu verhalen over hoe het was, over hoe ze de dingen zien en hoe het in hun ogen zou moeten zijn. Anderen interpreteren deze verhalen. Dit samenspel tussen verhalen en interpretaties zorgt voor een gezamenlijk beeld van de organisatie.

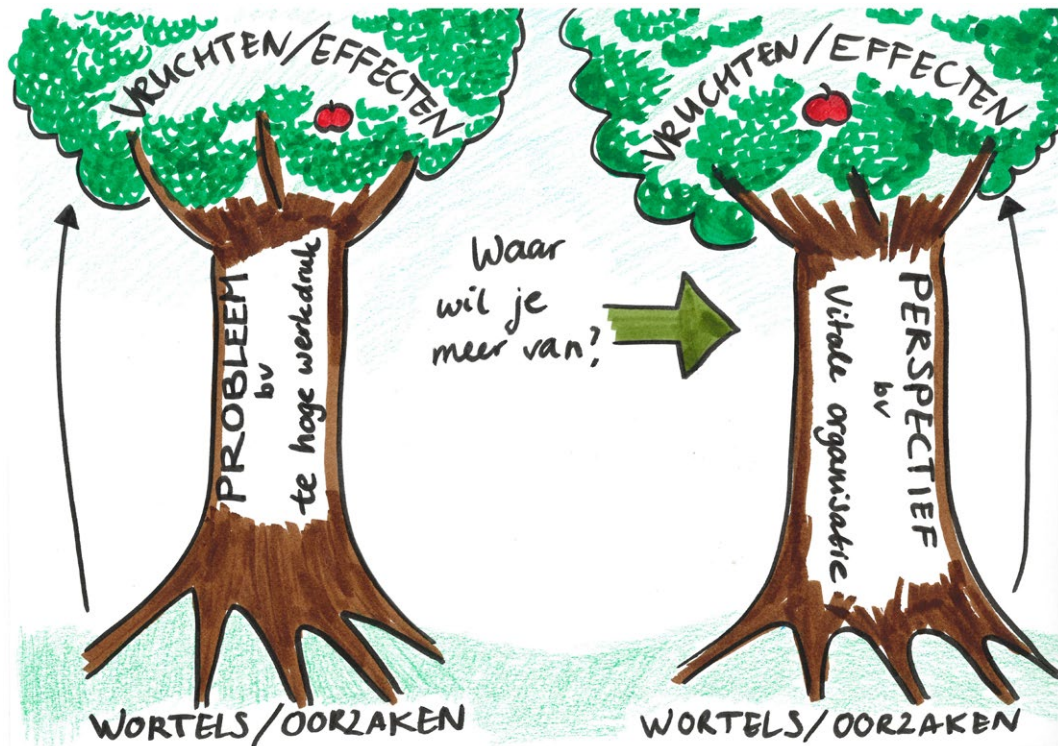
### 4. Het anticipatoire principe

Wanneer we ons voorstellen dat er in de toekomst iets gebeurt en we hebben hierop invloed, dan is de kans groot dat dit inderdaad plaatsvindt. Voorspellingen worden waar doordat we ons richten op wat we denken dat er zal gebeuren.

### 5. Het positieve principe.

Dit principe is volgens veel mensen de kern van de waarderende benadering. Vanuit de gedachte dat "alles wat je aandacht geeft, groeit", kiezen we ervoor om aandacht te geven aan datgene waarvan we méér willen. Niet om problemen te negeren, maar om ze uit een andere invalshoek te benaderen.

# Probleembomen en perspectiefbomen.



Een vraag die klanten ons vaak stellen wanneer we kiezen voor een **waarderende benadering**, is: "Mogen we het nu niet meer over onze problemen hebben?" Het gemakkelijke antwoord op deze vraag is: "We nemen de problemen volkomen serieus en proberen deze op een andere manier aan te pakken. Namelijk: door onze aandacht te richten op waar je naartoe wilt in plaats van waar je van af wilt."

We kunnen ook een oefening doen om een waarderende aanpak naast een probleemgerichte aanpak te zetten. Deze oefening gaat als volgt:

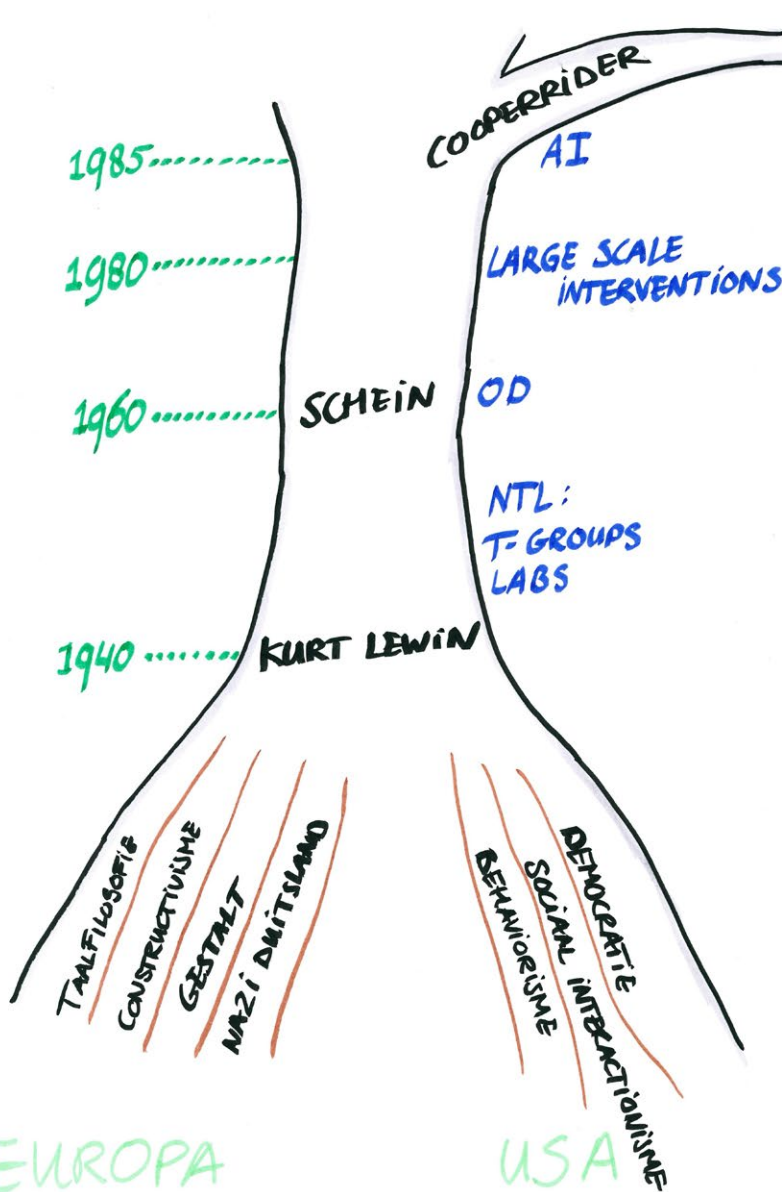
**We tekenen een boom op een flipover-vel:** deze noemen we de "probleemboom". In de stam zetten we in hoofdletters het centrale probleem waarmee de deelnemers in hun maag zitten. Vervolgens vragen we aan hen wat de wortels zijn van dit probleem: welke factoren veroorzaken het probleem? De oorzaken "voeden" deze boom. Daarna

denken de deelnemers na over de vruchten van deze boom: welke effecten heeft dit probleem?" We sluiten dit eerste gedeelte van de oefening af met de vraag: "Op een schaal van 1 tot 10, hoeveel energie hebben jullie om deze boom te onderzoeken?"

We tekenen op een nieuwe flap een tweede boom, de perspectiefboom en herhalen dan de oefening. Alleen staat er nu geen probleem centraal, maar de belangrijkste mogelijkheid die de deelnemers zien rond het centrale thema, het perspectief dat ze hebben. Daarna bespreken we de wortels (succesfactoren) en de vruchten van deze boom en stellen we de vraag: "Hoeveel zin hebben jullie om deze boom te onderzoeken?"

**Bomen zijn ecosystemen:** de vruchten vallen van de boom en voeden de wortels. Hiermee houden problemen, maar ook perspectieven zichzelf in stand. Aan ons de keuze in welke boom we willen klimmen.

# De geschiedenis van waarderend interveniëren.



**Interventiekunde is een jong vak.** In 1933 vluchtte Kurt Lewin, een Duitse psycholoog naar de Verenigde Staten om aan de jodenvervolgung te ontkomen. Met hem vluchtten duizenden wetenschappers naar veiligere plekken. Doordat Europese en Amerikaanse psychologen vervolgens met elkaar gingen samenwerken, ontstonden nieuwe onderzoeksgebieden, onder meer de sociale psychologie.

De belangrijkste onderzoeksvraag van Kurt Lewin en zijn studenten was: "Hoe kunnen we de constructieve krachten in groepen en in de samenleving vergroten?" Hij stelde dat, wanneer we begrepen wat er in nazi-Duitsland gebeurde, we een betere maatschappij zouden kunnen creëren.

Dit onderzoek vond niet alleen plaats op universiteiten, maar met name in de praktijk. In 1947 richtten Benne, Bennis & Bradford het National Training Laboratory (NTL) op. Tijdens trainingen van het NTL kregen deelnemers de kans te onderzoeken hoe de groep waarvan ze deel uitmaakten omging met thema's als: groepsontwikkeling, diversiteit, conflicten, vooroordelen, feedback, enz. In Bethel, Maine, vonden in de jaren die volgden talloze groepstrainingen plaats.

Om de effecten van deze trainingen ook in de organisaties van de deelnemers te verankeren, ontstond in de jaren '60 de organisatie-ontwikkeling. Met name het werk van Edgar Schein over procesadviesing was hierin toonaangevend. Hij stelde dat de kern van adviseren is: het creëren van een vruchtbare hulprelatie met de klanten.

De ontwikkeling van Appreciative Inquiry, in het midden van de jaren '80 door David Cooperrider sluit hierop aan. Cooperrider constateerde dat het stellen van waarderende vragen voor positieve ontwikkelingen zorgde in teams en organisaties: "Positieve vragen leiden tot positieve beelden, positieve beelden leiden tot positieve acties."