

Appreciative Inquiry

Un approccio positivo per lo sviluppo del team



Mercuri
INTERNATIONAL



Che cos'è Appreciative Inquiry

Appreciative Inquiry è una metodologia di lavoro innovativa, che si focalizza su quanto di **buono, efficiente, funzionante già esiste all'interno di un'organizzazione**, favorendo così lo sviluppo.

L'elemento di novità che assicura il grande successo di questo approccio è il superamento del concetto tradizionale del problem solving; con Appreciative Inquiry non ci si focalizza sul problema, ma **sulle migliori aspettative possibili**, fondandole sul positivo già esistente.

Gli individui sviluppano così al meglio le loro capacità in un **clima di fiducia** e di apertura, condizioni essenziali per garantire una **visione comune** all'interno dell'organizzazione stessa.



Che cos'è Appreciative Inquiry

Appreciative Inquiry (AI) **nasce nel 1986** dal pensiero di David Cooperrider e dalla sua collega Suresh Srivastva, ricercatori e docenti presso l'Università americana "Case Western Reserve".



Durante i loro studi era emerso, appunto, come un uso eccessivo del modello del **“Problem Solving”** spesso frenasse l'analisi e la comprensione della situazione e focalizzasse l'attenzione solo sui problemi, **limitando così l'opportunità di nuove “visioni”** su modelli organizzativi ottimali.

Che cos'è Appreciative Inquiry

Appreciative Inquiry vanta ormai trent'anni di utilizzo e di successo consolidato ed è un processo estremamente efficiente per la guida di **svariate tipologie di progetti**:

- Gestione del cambiamento
- Team building & Empowerment
- Lancio di nuovi prodotti
- Start Up di nuovi progetti
- Necessità di un migliore posizionamento di mercato
- Aumento del fatturato



Che cos'è Appreciative Inquiry

Appreciative Inquiry cerca di **capitalizzare il meglio di ciò che già esiste** all'interno di un'organizzazione.

L'obiettivo è impegnare gli individui nella ricerca di possibili opzioni e nella creazione di nuove strategie che consentano di **realizzare la situazione desiderata**.

Il commitment che Appreciative Inquiry è in grado di attivare è altissimo poiché i **partecipanti operano a livello personale**, valorizzando loro stessi in azienda e **sognando il miglior futuro possibile per se stessi e per l'organizzazione**.





**I principi fondanti di
Appreciative Inquiry**

Il principio costruzionista...

... secondo cui la realtà si costruisce attraverso i dialoghi di persone che interagiscono tra loro.



“Words create worlds”

Il principio della simultaneità...

..... secondo cui mentre indaghiamo i sistemi umani, li cambiamo e **seminiamo il cambiamento** in ciò che le persone pensano e in ciò di cui parlano. Le domande non sono mai neutrali, sono determinanti e i sistemi sociali si muovono nella direzione delle questioni che più fanno discutere.



L'indagine crea il cambiamento

Il principio della poetica...

... che teorizza che **la vita di un'organizzazione si esprime tramite le storie che le persone condividono ogni giorno** e che la storia dell'organizzazione si evolve continuamente. Le parole e gli argomenti scelti per l'indagine hanno un impatto che va ben oltre le parole stesse; evocano sentimenti, intese e mondi di significato.



Possiamo decidere cosa «studiare»

Il principio dell'anticipazione...

...presume che ciò che facciamo oggi è guidato da come immaginiamo il futuro. I sistemi umani sono costantemente proiettati verso un orizzonte di aspettative che risultano spesso **anticipatorie di visioni strategiche** ed estremamente innovative



Le Visioni ispirano l'Azione

Il principio positivista...

....secondo cui slancio e cambiamento sostenibile richiedono un'influenza positiva e un legame sociale. Sentimenti come **speranza, entusiasmo, amicizia** e gioia incrementano la creatività, l'apertura a nuove idee e persone, nonché flessibilità cognitiva; essi **promuovono anche forti connessioni e relazioni tra le persone**, specialmente tra i gruppi in conflitto, necessari per i cambiamenti a livello collettivo.



**Domande positive conducono
verso il cambiamento positivo**

Il principio dell'interrezza...

.... secondo cui la **globalità della partecipazione e l'eterogeneità del gruppo** rappresentano una vera ricchezza e permettano un'esplorazione più profonda e soluzioni più ampie



Il meglio viene fuori perché tutti partecipano

Il principio autorealizzante...

....secondo cui **lavorare come se le cose che vogliamo realizzare fossero già accadute**, produce una mobilitazione delle risorse in direzione dell'ideale e dell'obiettivo e accelera la realizzazione del cambiamento



Agire "come se" è Auto-realizzante

Il principio della libera scelta...

....secondo cui la **partecipazione**, nel momento in cui è **libera e volontaria**, incrementa la forza di volontà e il potere di incidere sul cambiamento

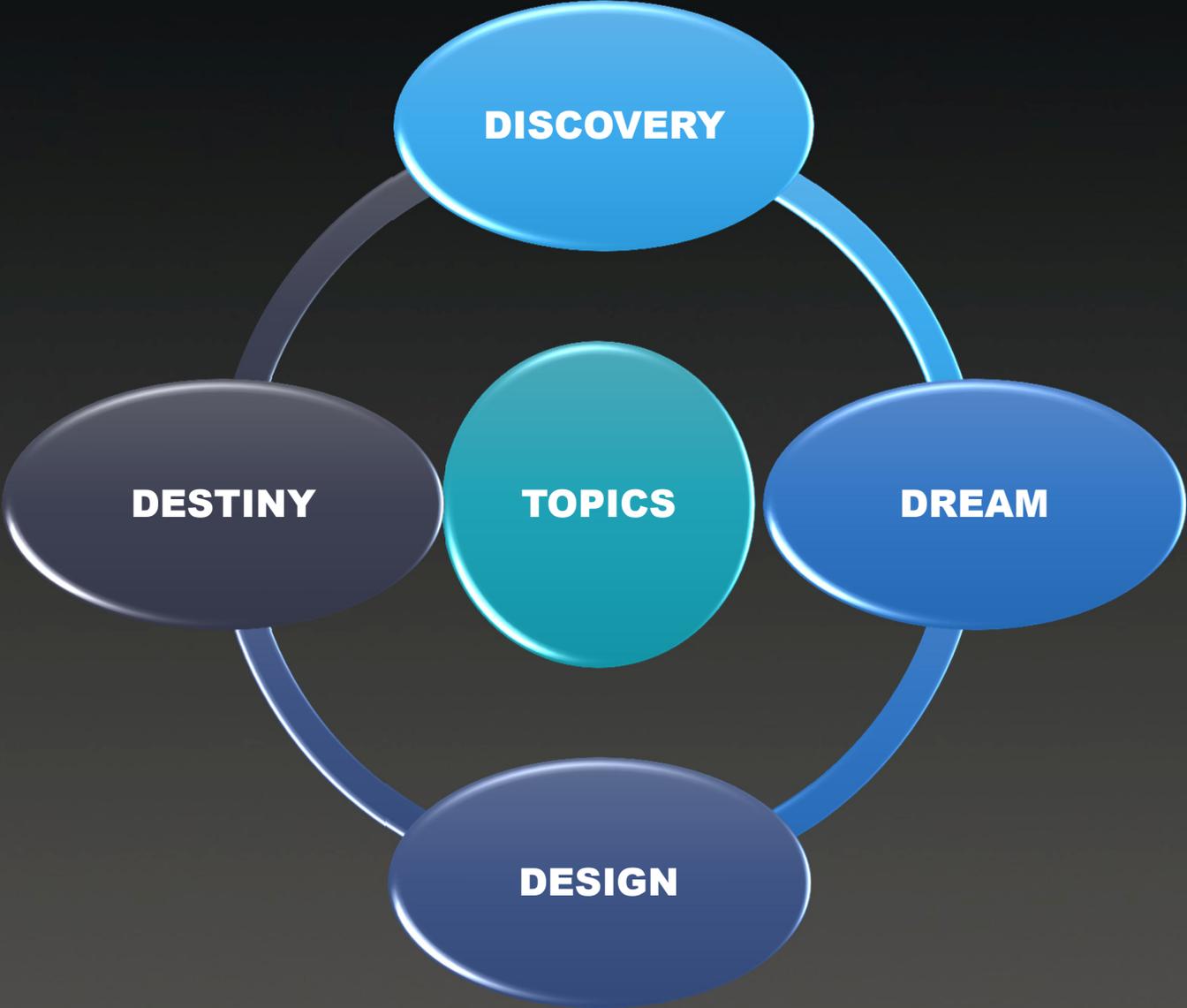


La Libera Scelta libera il Potere



Il Ciclo delle 4D

Il ciclo delle 4-D



Discovery

Nella fase di Discovery l'organizzazione scopre, attraverso delle interviste, le storie di successo delle proprie persone e identifica i propri punti di forza;



L'Universo è fatto di
storie, non di atomi
M. Rukeyser

E' la fase di ricerca delle esperienze positive e dei punti di forza esistenti in azienda o nel team. Si realizza attraverso **reciproche interviste** che mirano ed esplorare il vissuto positivo di ciascuno, le storie personali di successo e orgoglio all'interno dell'organizzazione. I contenuti delle interviste vengono condivisi per diffonderli nel gruppo, le persone vengono riconosciute e celebrate e, attraverso confronti con il gruppo si arriva all'identificazione del **Positive Core**, il nucleo di forza dell'azienda o del team, ovvero gli elementi esistenti e potenti su cui fondare lo sviluppo. Tra questa fase e quelle successive possono trascorrere anche diverse settimane o mesi.

Dream

Nella fase del Dream, viene elaborata la Vision comune e gli individui vengono proiettati nel miglior futuro possibile che riescono ad immaginare;

I partecipanti, in gruppo, **visualizzano, creano e rappresentano il loro ideale futuro**. Si proiettano così in un contesto di realizzazione (che poi diviene autorealizzante) che supera le difficoltà esistenti e attinge direttamente al Positive Core. In questa fase visionaria **le idee** che vengono messe in campo sono contestualizzate nel mercato o nel contesto sociale di riferimento, risultando spesso **anticipatarie di visioni strategiche ed estremamente innovative**. La fase di Dream si conclude con la creazione di un **Opportunity Plan** che contiene tutti gli elementi auspicati del Dream.



Quando sognamo da soli, è solo un sogno.
Quando sognamo insieme
è l'inizio di una nuova realtà"
Proverbio brasiliano

Nella fase del Design vengono progettate azioni e interventi, attori e strumenti: il **Dream** comincia ad acquisire forme concrete...



Vengono identificati gli elementi che in azienda o nel team andranno modificati per realizzare il Dream. La fase si conclude con la stesura di **Provocative Propositions**, descrizioni precise e concrete, con riferimenti tangibili e operativi, del Dream come se fosse già stato realizzato.

Viviamo in un mondo progettato
dal pensiero umano

Il linguaggio è lo strumento

Il dialogo è il processo

Nella fase Destiny, **le azioni vengono realizzate per produrre il cambiamento costruito insieme**. E' la fase più coinvolgente, insieme al Discovery, da un punto di vista emotivo.



Success is in the air

Nella 1° parte si celebrano i partecipanti che hanno avuto i **comportamenti più entusiasmanti e coinvolgenti**, più meritevoli durante il percorso di Appreciative Inquiry. *Nella 2° parte*, in gruppo, **si creano gli Action Plans**, condivisi con tutti partecipanti attraverso le gallery walks, e successivamente modificati seguendo suggerimenti ed ispirazioni arrivati attraverso le gallery walks. *Nella 3° parte*, si gettano **le basi per** permettere all'approccio Appreciative di **continuare a svilupparsi** in azienda o nel team. Il gruppo o l'azienda si rendono così autonomi e «autocreatori» di un modo di lavorare replicabile in qualunque momento e realizzabile sempre.

➤ **Metodo:**

Interviste, lavori di gruppo, meetings, costituzione di Team dedicati ecc... Appreciative Inquiry si esprime in modalità infinite, spesso molto creative, scelte anche dai partecipanti e dall'azienda una volta che il processo è stato avviato

➤ **Durata:** La durata è variabile: un processo di Appreciative Inquiry può durare da 1 giorno ad 1 anno, a seconda del numero di partecipanti e degli obiettivi per i quali si sceglie di adottare questa metodologia

➤ **Certificazione:** I facilitatori di Mercuri International sono certificati come Appreciative Inquiry Practitioners



Una volta conosciuta Appreciative Inquiry, il vostro “mindset” e quello del vostro team cambieranno radicalmente in meglio, nuove migliori prospettive si apriranno..

change

Una volta conosciuta, non tornerete più indietro e un nuovo potente modo di guardare alle cose insieme e un nuovo modo di lavorare con le vostre persone vi accompagneranno verso il futuro che desiderate