



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.

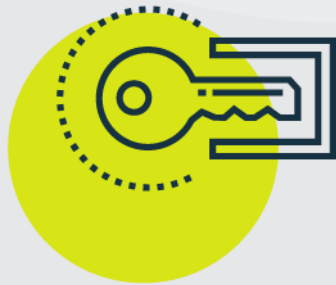
L'elemento di novità che assicura il grande successo di questo approccio è il superamento del concetto tradizionale del problem solving; con Appreciative Inquiry non ci si focalizza sul problema, ma sulle migliori aspettative possibili, fondandole sul positivo già esistente.

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



FIGURES

- 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

A photograph of a group of people in a meeting. In the foreground, a woman with long red hair and bangs, wearing a blue and white striped shirt, is smiling and looking towards the left. In the background, other people are visible, including a woman with long dark hair and a man with dark hair, all appearing to be engaged in a discussion. The lighting is bright and natural, suggesting an indoor setting with large windows.

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 i 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.

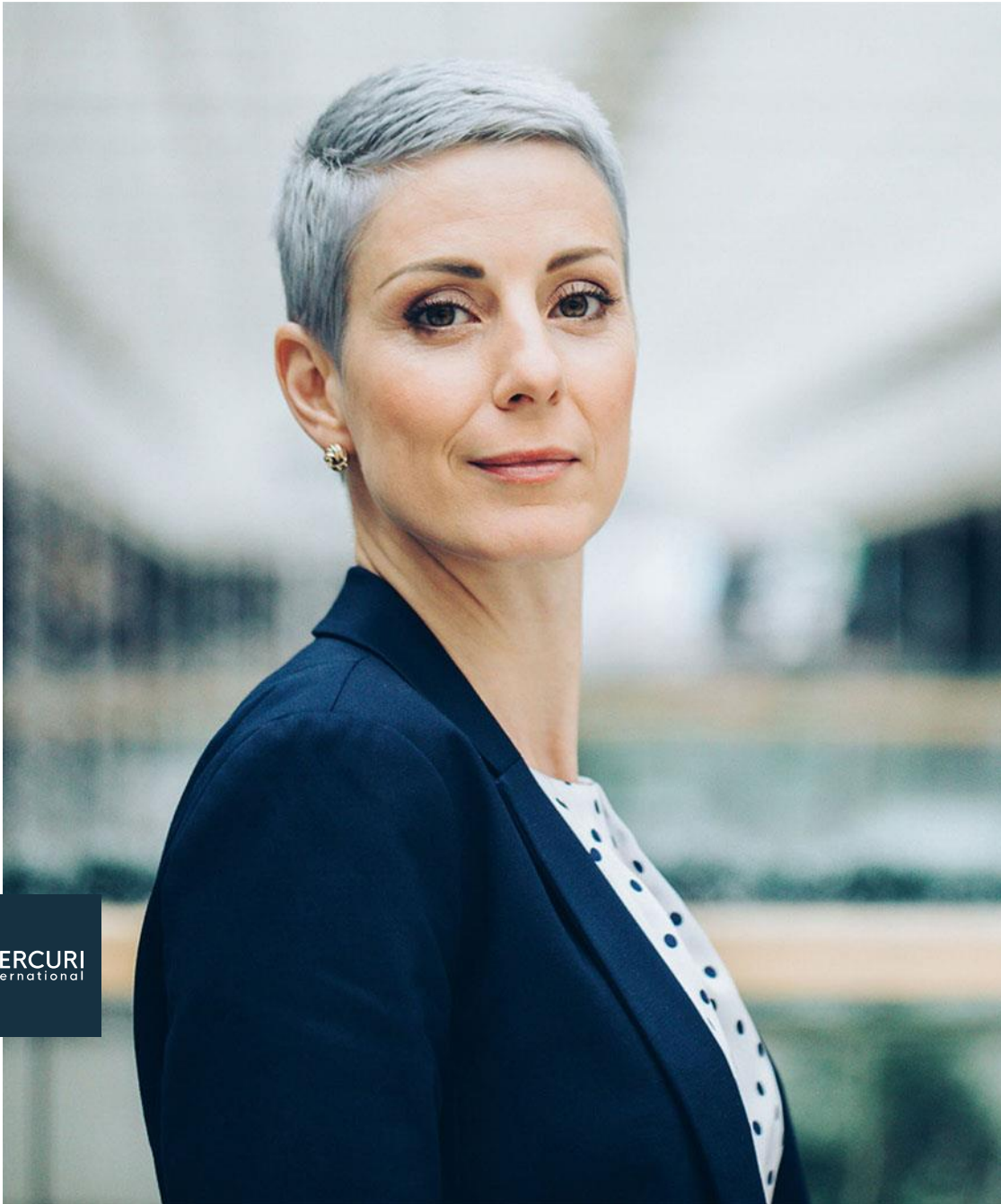
*Possiamo decidere cosa
«studiare»*

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'INTEREZZA...

.... 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... AGIRE “COME SE” È AUTO- REALIZZANTE

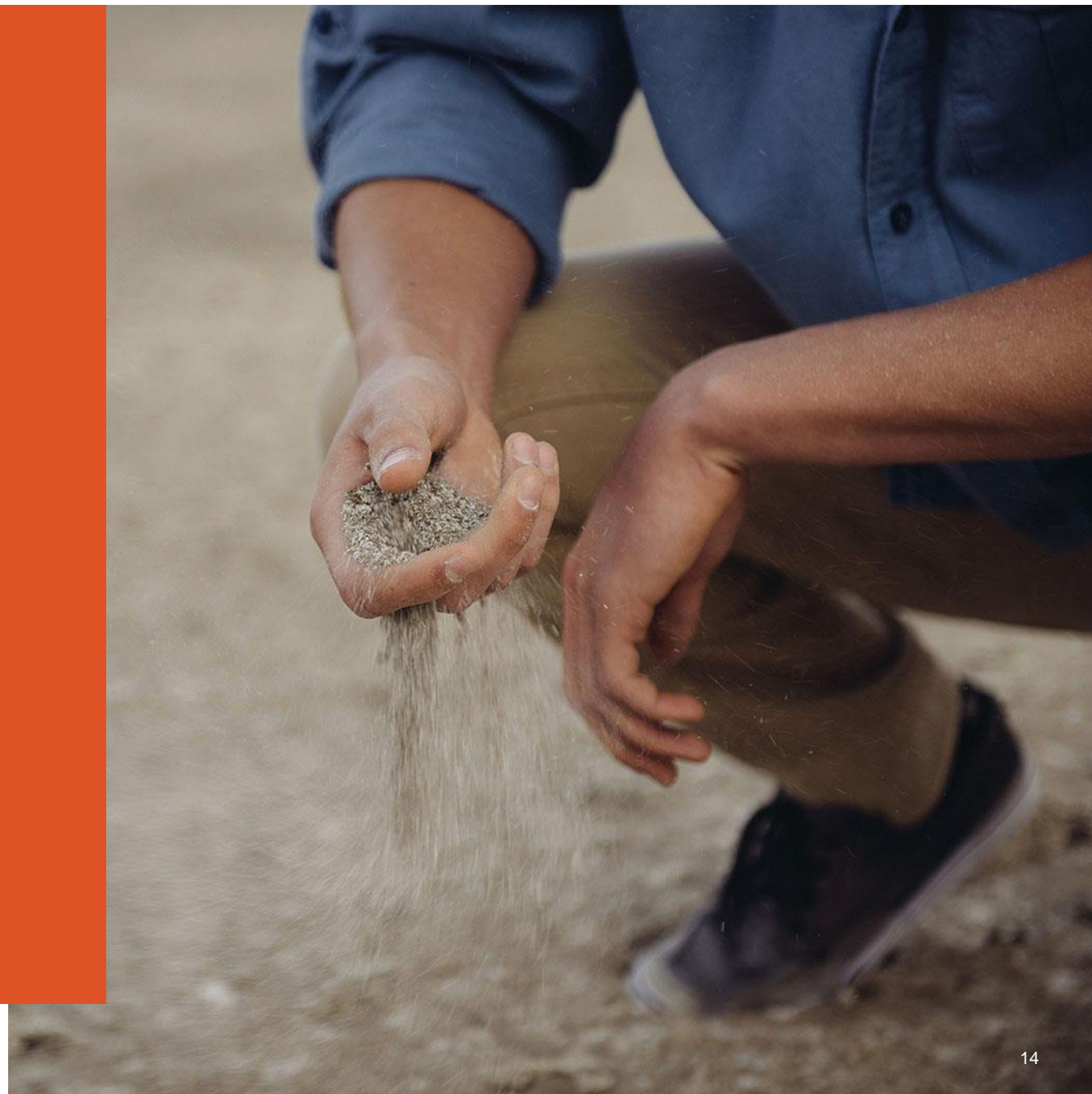
....secondo cui **lavorare come se le cose che vogliamo realizzare fossero già accadute**, produce una mobilitazione delle risorse in direzione dell'ideale e dell'obiettivo e accelera la realizzazione del cambiamento

Agire “come se” è Auto-realizzante

IL PRINCIPIO DELL'INTEREZZA...

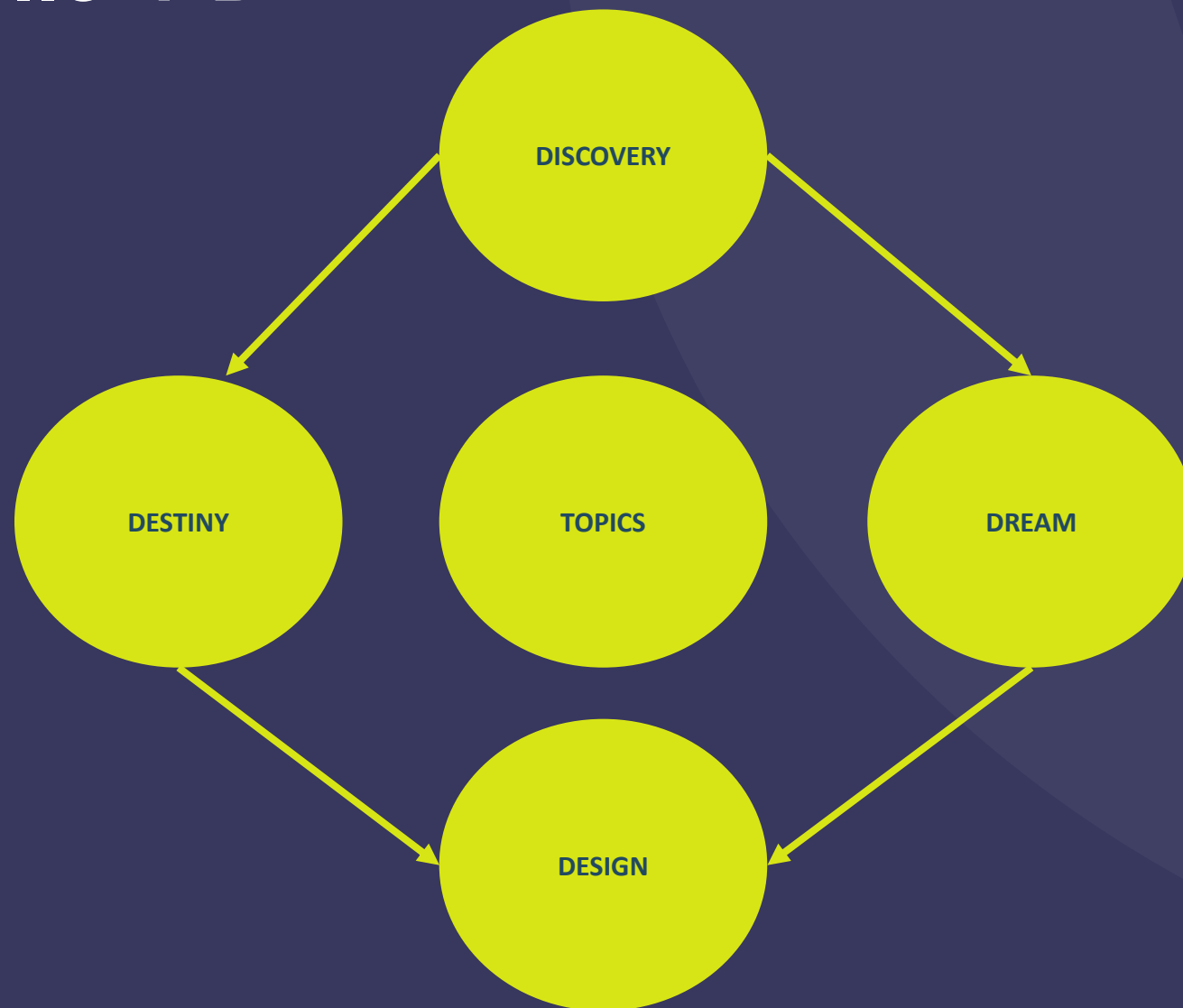
....secondo cui la **partecipazione**, nel momento in cui è **libera e volontaria**, incrementa la forza di volontà e il potere di incidere sul cambiamento

La Libera Scelta libera il Potere



Il Ciclo delle 4DInquiry

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;

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.



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

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 tutte 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

Design

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



Destiny

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.

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.

Success is in the air

Metodologia e durata

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..

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

A man in a dark suit and black shoes is walking on a modern architectural structure with a grid-like ceiling and concrete steps. The scene is brightly lit, suggesting a sunny day. A dark blue square is overlaid on the image, containing the text 'MERCURI international' in white.

MERCURI
international