

De stimulerende kracht van het waarderende perspectief

Van probleem-denken naar positieve aandacht schenken

Deborah van den Bos

Als praktijkmanager ben je vaak bezig met het oplossen van dagelijkse problemen en het stroomlijnen van processen. Deze focus op tekortkomingen komt vanzelf, maar het kan ook de groei en motivatie binnen je team belemmeren. In dit artikel onderzoeken we hoe onze breinen zijn geprogrammeerd om problemen te signaleren en waarom dit in de moderne werkomgeving niet altijd bevorderlijk is.

Je bent dagelijks bezig met het aansturen van een team, het bewaken van processen en het zorgen voor een soepel lopende praktijk. Wanneer er iets misgaat - een patiënt die klaagt, een medewerker die een fout maakt, of een planning die niet goed loopt - richt je daar automatisch je aandacht op. Op zich is dat logisch want dit soort brandjes moeten nu eenmaal ook geblust worden. Ons brein is ook ontworpen om problemen en tekortkomingen te signaleren. Loop maar eens een ruimte in waar een schilderijtje scheef hangt en het valt direct op. Of je krijgt 10 complimenten en 1 punt van kritiek terug na jouw inbreng in een overleg, wat blijft er langer rondspoken in jouw hoofd?

Deze manier van kijken heeft ons evolutionair erg geholpen. Door alert te zijn op bedreigingen en risico's hebben onze voorouders weten te overleven. In de moderne werkomgeving is ons denken vanuit tekortkomingen niet altijd helpend.

Sterker nog, het belemmert groei, verkleint vertrouwen en verminderd motivatie en werkplezier.

Wat is het probleem van probleem-denken?

Het grootste probleem is dat we de neiging hebben om door deze bril naar onszelf, naar anderen en de wereld te kijken. In ons eigen hoofd zijn we streng voor onszelf, doen we het in onze ogen nog niet goed genoeg. Dingen waar we van nature goed in zijn - onze kwaliteiten - vinden we vaak maar vanzelfsprekend. We hebben meer 'last' van dingen die we niet goed kunnen en zijn er ook maar druk mee om die te verbeteren of te verbloemen.

Met deze blik kijken we ook naar situaties op de werkvloer. Gevoed door de Westerse managementstijl waar we continue groei en verbetering nastreven, staan we maar weinig stil bij wat er wél al is en wat wel goed loopt. In het algemeen worden managers gestuurd om probleemoplossend te denken. Dit kan helaas tunnelvisie versterken en de kans op out-of-the-box denken en floreren vanuit eigen kracht verkleinen. Het vertrekpunt is namelijk 'problem-based' en niet 'strenght-based'. Een ongezonde balans tussen verbetering en voldoening leidt tot demotivatie en voedt het gevoel dat het nooit goed genoeg is.

De positieve kracht van een waarderende blik

In plaats van te kijken naar onvolkomenheden en wat níet werkt, is het heel waardevol om te onderzoeken wat wél werkt. Dit is de kern van 'Warderend onderzoeken' (oftewel: Appreciative Inquiry). Een benadering die uitgaat van sterke punten, successen en mogelijkheden in plaats van problemen en tekortkomingen.



*“Rather than fixing
what’s wrong, build
what’s strong.*

-Seligman-

De positieve kracht van een waarderende blik

In plaats van te kijken naar onvolkomenheden en wat níet werkt, is het heel waardevol om te onderzoeken wat wél werkt. Dit is de kern van 'Warderend onderzoeken' (oftewel: Appreciative Inquiry). Een benadering die uitgaat van sterke punten, successen en mogelijkheden in plaats van problemen en tekortkomingen.

Gebaseerd op inzichten uit de positieve psychologie, sociale psychologie, medische wetenschap en de neurowetenschappen ligt de focus dus vooral op datgene wat wél oké is. Het is een positieve benadering die het beste uit de mensen in jouw team of praktijk naar boven weet te halen.

Het Warderend onderzoeken is gebaseerd op vijf basisprincipes:

1. Het constructieve principe – Onze dagelijkse praktijk en werkelijkheid wordt gevormd door de gesprekken die we voeren. Door positieve gesprekken te voeren, creëren we een positieve werkomgeving.

- 2. Het simultane principe** – De manier waarop we vragen stellen, bepaalt de richting van onze aandacht en verandering.
- 3. Het poëtische principe** – Een organisatie is als een verhaal: je kunt ervoor kiezen om de nadruk te leggen op de problemen of op de successen.
- 4. Het anticiperende principe** – Door positieve beelden van de toekomst te creëren, beïnvloeden we onze acties en motivatie.
- 5. Het positieve principe** – Positieve emoties en ervaringen werken stimulerend en geven (zelf)vertrouwen. Zo zorgen ze voor duurzame verandering en groei.

Hoe pas je waarderend onderzoeken toe in de praktijk?

1. Start met waarderende gesprekken

In plaats van functioneringsgesprekken of evaluaties te beginnen met verbeterpunten, start je met vragen zoals:

- Waar ben je trots op in je werk?
- Wat gaat er goed in de samenwerking binnen het team?
- Wanneer had je onlangs een succeservaring en wat maakte dat mogelijk? Hoe kunnen we vaker dit soort ervaringen creëren?

Door deze vragen te stellen, verleg je de focus naar sterke punten en succesmomenten.

2. Organiseer teamoverleg op een positieve manier

Veel teammeetings gaan over problemen en knelpunten. Probeer eens een andere aanpak:

- Begin elk overleg met een rondje waarin iedereen iets positiefs deelt over de afgelopen week.
- Bespreek successen en analyseer waarom deze goed gingen, zodat je ze kunt herhalen en versterken.
- Gebruik oplossingsgerichte vragen in plaats van probleemgerichte vragen. Bijvoorbeeld: “Hoe kunnen we meer van deze successen behalen?” in plaats van “Waarom ging het mis?”.

3. Geef vaker positieve feedback

In de waan van de dag vergeten we soms om medewerkers te complimenteren. Maak er een gewoonte van om successen en inzet te benoemen. Dit kan met een eenvoudig “Goed gedaan!” of door expliciet te benoemen wat je waardeert in iemands werk.

4. Focus op kracht en talenten in plaats van tekortkomingen

Bij het verdelen van taken in de praktijk, kijk niet alleen naar wat iemand ‘moet verbeteren’, maar naar wat iemands natuurlijke talenten zijn. Dit zorgt voor meer plezier en betere pres-

taties. Ga op die manier in gesprek met je medewerkers. Maar -minstens zo belangrijk- maak ook tijd om op deze manier op je eigen handelen te reflecteren.

5. Creëer een positieve toekomstvisie

Gebruik het waarderend perspectief om samen met je team een inspirerende toekomstvisie te formuleren. Vraag bijvoorbeeld:

- Hoe ziet onze ideale tandartspraktijk eruit?
- Wat willen we over een jaar bereikt hebben en wat werkt nu al goed als fundament daarvoor?

Aandacht besteden aan bovenstaande punten zorgt voor motivatie en een gezamenlijke focus op groei.

Wat levert het op?

Meer vanuit het waarderend perspectief handelen vraagt van jou als praktijkmanager meer bewustzijn en een andere basishouding. Door hier meer actief mee bezig te zijn train je jezelf om naar het beste te zoeken in jouw mensen, jouw team en ook bij jezelf. Je gaat meer positieve vragen stellen en wakkert daarmee positieve energie aan.

De waarderende aanpak levert de volgende voordelen op:

- Meer motivatie, (persoonlijke) groei en werkplezier in je team
- Een cultuur van vertrouwen en samenwerking

- Minder stress en negatieve energie en meer voldoening
- Meer creativiteit en innovatie
- Een praktijk die floreert door verder te bouwen op kracht en succes

Uiteindelijk geef je met deze aanpak gehoor aan een belangrijke basisbehoefte die we allemaal kennen: behoefte aan waardering. Daar wordt niet alleen jij beter van, maar gaat jouw volledige team van groeien.

Deborah van den Bos is impact-expert en eigenaar van Treeconnections. Haar missie is om positieve impact te stimuleren en te versnellen. Dit doet ze door leiders en changemakers te versterken in hun communicatie, presentatie en verbindingskracht. Meer weten over dit onderwerp of over positieve impact? Kijk dan op www.treeconnections.nl of stel gerust je vraag via info@treeconnections.nl.

