

två vitt skilda antaganden



Bortom traditionella problemlösning finner vi Appreciative Inquiry

1:a paradigmet grundläggande antagandet att
organisationer är problem som måste lösas.

2:a paradigmet grundläggande antagande är att **en
organisationer är mysterium att omfamnas.**

Mänsklig samling av oändliga föreställningar om det
önskvärda, med oändlig kapacitet och potential.

Mini-föreläsning IV: (2004, s. 16-17) Cooperrider, D. L., Whitney, D. Stavros, J. M. Appreciative Inquiry Handbook : For Leaders of Change

Bortom traditionella problemlösning finner vi Appreciative Inquiry

”organisationer är mysterium att omfamna”

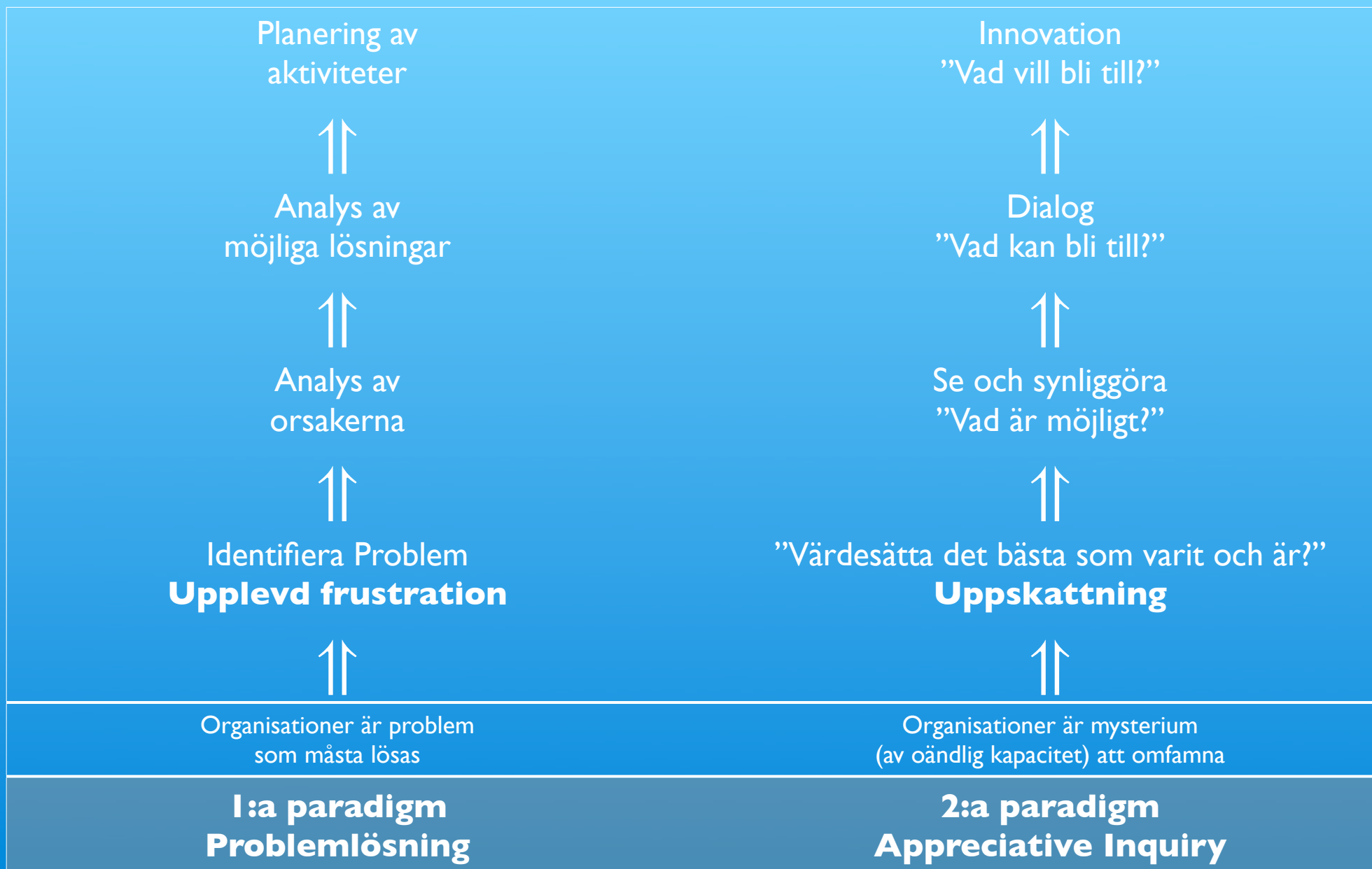
Ordet mysterium betyder, bokstavligen, en framtid som är okänd och som inte kan förutsägas. Och det här är sant för organisationer eftersom **ingen vet;**

**när eller var nästa kreativa
insikt kommer att dyka upp,
som plötsligt ändra allting**

eller

**hur nya kombinationer av
styrkor öppnar upp nya
vyerna och horisonter som
aldrig tidigare skådats.**





Modifiering och översättning av figur 1.2,
 (2004, s. 16) Cooperrider, D. L., Whitney, D. Stavros, J. M. ,
 Appreciative Inquiry Handbook : For Leaders of Change

Mini-föreläsning IV: (2004, s. 16-17) Cooperrider, D. L., Whitney, D. Stavros, J. M. Appreciative Inquiry Handbook : For Leaders of Change

Bortom traditionella problemlösning finner vi Appreciative Inquiry

I:a Paradigmet skildrar organisationer som maskiner som har brutit samman och i behov av att fixas, de är problem som måste lösas.

Därför börjar varje analys med en viss variation på samma fråga:

Vad är fel?

Vilka är problemen?

Vilka är orsakerna?



Mini-föreläsning IV: (2004, s. 16-17) Cooperrider, D. L., Whitney, D. Stavros, J. M. Appreciative Inquiry Handbook : For Leaders of Change

Bortom traditionella problemlösning finner vi Appreciative Inquiry

2:a paradigmet säger något helt annat.

Organisationer är inte problematiska. I själva verket har ingen organisation skapats som ett "problem". Organisationer, om något, är tänkta som lösningar. Men ännu mer än så, organisationer inte den enda lösningen.

De är kreativa samlingar av mänskliga förbindelser, levande med ständigt växande och obegränsade kapaciteter.

Det 2:a paradigmet "cirkulerar kring livet". Den söker efter allt som ger liv till mänskliga system när de är som mest levande. När de är kreativa och har en hälsofrämjande och frisk relation till det omgivande samhället.

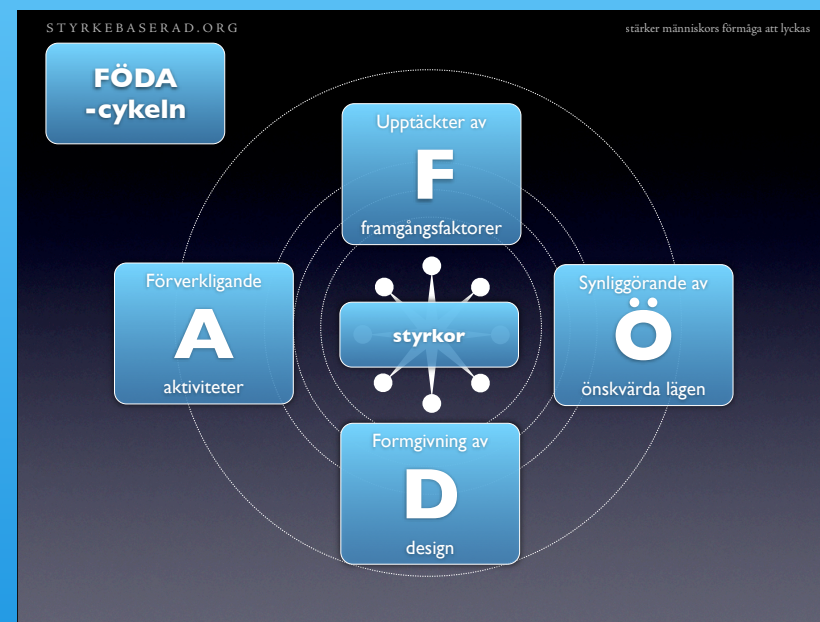


Mini-föreläsning IV: (2004, s. 16-17) Cooperrider, D. L., Whitney, D. Stavros, J. M. Appreciative Inquiry Handbook : For Leaders of Change

Bortom traditionella problemlösning finner vi Appreciative Inquiry

Appreciative Inquiry är ett förhållningsätt inom organisationer och deras förändringsarbeten som är uppfriskande och unikt.

Oberoende bedömare av Appreciative Inquiry säger att det är en av de mest kraftfulla, men i stort sett utforskad modell inom förändringsledning och organisationsutveckling (OD) som finns.



Läs mer (2004) Cooperrider, D. L., Whitney, D. Stavros, J. M. Appreciative Inquiry Handbook : For Leaders of Change Kapitel I: Den teoretiska grunden för Appreciative Inquiry