

3<sup>e</sup> van links is David Cooperrider, grondlegger AI,  
tijdens het wereld congres AI in Nepal

350  
deelnemers  
uit  
41 landen



# AI - WERELDCONGRES IN NEPAL

DOOR DICK TIGGELERS, WILCO VAN TWIST EN ARNO VANSICHEN

In november 2009 ontmoetten 350 AI-practitioners elkaar op het AI-Wereldcongres. Het eerste wereldcongres trouwens dat buiten de Verenigde staten doorging. Deelnemers uit 41 landen congresseerden in Katmandu, Nepal. Verschillende Nederlanders en Belgen waren aanwezig. Een verslag van twee deelnemers – Dick Tiggelers en Wilco van Twist – dat eerder verscheen in het TNO AI Nieuwsbrief is hier gecombineerd met de ervaringen van workshop inleider en AIM-redactielid Arno Vansichen.

Een 4-daags programma met keynote speakers, paneldiscussies, een groot aantal keuzeworkshops, en de vele netwerkmomenten laten zich niet in het bestek van een artikel beschrijven. Bovendien heeft iedere deelnemer na afloop zijn eigen verhaal. Toch zijn er altijd weer verhalen die extra indruk maken, zoals de belevenissen van Justice Albie Sachs uit Zuid Afrika. Hij hield een adembenemend betoog over de roerige geschiedenis van zijn land. Van mensenrechtenactivist tot aan zijn inzet voor de opbouw en de ontwikkeling van het Grondwettelijk Hof in Zuid Afrika. Net als Mandela verkeerde Justice jarenlang in ballingschap en overleefde hij ternauwernood een aanslag op zijn leven. De kern van zijn betoog was de strijd om erkenning van wat de vertegenwoordigers van het apartheidsregiem de (zwarte) bevolking had aangedaan. Een minimaal respect voor de eigenheid van ieder mens. De acceptatie – nee, waardering – van de autonomie van het individu als basisvoorwaarde, als start van ieder AI-traject. Pas als mensen vanuit echte interesse en belangstelling elkaar tegemoet komen, wanneer mensen elkaar (h)erkennen in hun ‘menszijn’, dan kan verbinding ontstaan, en zal betrokkenheid en participatie toenemen.

Wanneer je dit menszijn in de ander, bewust of onbewust, ontkent dan neem je diens ruimte in, en ontstaat een gevoel

van onveiligheid waarin angst en geweld gedijen. Waardoor weerstand ontstaat, cynisme en verkokering.

## APPRECIATIVE INQUIRY IMPLICEERT DAT IEDER MENS ERTOE DOET

Appreciative Inquiry impliceert dat ieder mens er toe doet, met al hun kwaliteiten en tekortkomingen, zonder vooroordelen en zonder te oordelen. Het start met een open houding, met een erkenning en afstemming van wederzijdse behoeften en verlangens die mensen hebben, waardoor een verhouding ontstaat en al dan niet een ambitie ten aanzien wat je gezamenlijk tot stand wenst te brengen. Zoals in Zuid-Afrika, waar zich een onvoorstelbaar verhaal afspeelde. Arno ontmoette op de conferentie Anastasia, die als blanke vrouw directeur is van een vredesorganisatie in Zuid-Afrika. Zij werkt al jaren samen met David Cooperrider, en hanteert Appreciative Inquiry in wel heel bijzondere situaties. Stel je voor: een gebied dat geterroriseerd wordt door twee vijandige milities. Een wekelijkse tol van twintig mensenlevens. Anastasia bracht soldaten van die milities samen op één plek. Hun geweer bij de hand. En dan waarderende gesprekken gaan voeren. De strijders ontdekten gaandeweg, in een AI-proces dat twee dagen duurde, dat ze meer broeders waren dan vijanden. Toen ze terugkeerden naar hun troepen, weigerden ze om nog te vechten. Een week later zette Anastasia de AI-bijeenkomst verder, dit keer met de commandanten. Sindsdien viel er geen enkele dode meer.

# OVERAL TER WERELD WORDT DAGELIJKS STRIJD GELEVERD OM ERKENNING

Overal ter wereld wordt dagelijks strijd geleverd om erkenning. Door mensen die zich niet gehoord of erkend voelen, in privé-situaties, op het werk als burger in een maatschappij. Ons 'kruitvat' wordt dagelijks gevuld door onze eigen gedachten, door de oordeelsvorming van anderen, door het denken en handelen in belangen en vooral in eigen belang. Geen wonder dat er zoveel verandertrajecten binnen organisaties mislukken en persoonlijke relaties op de klippen lopen.

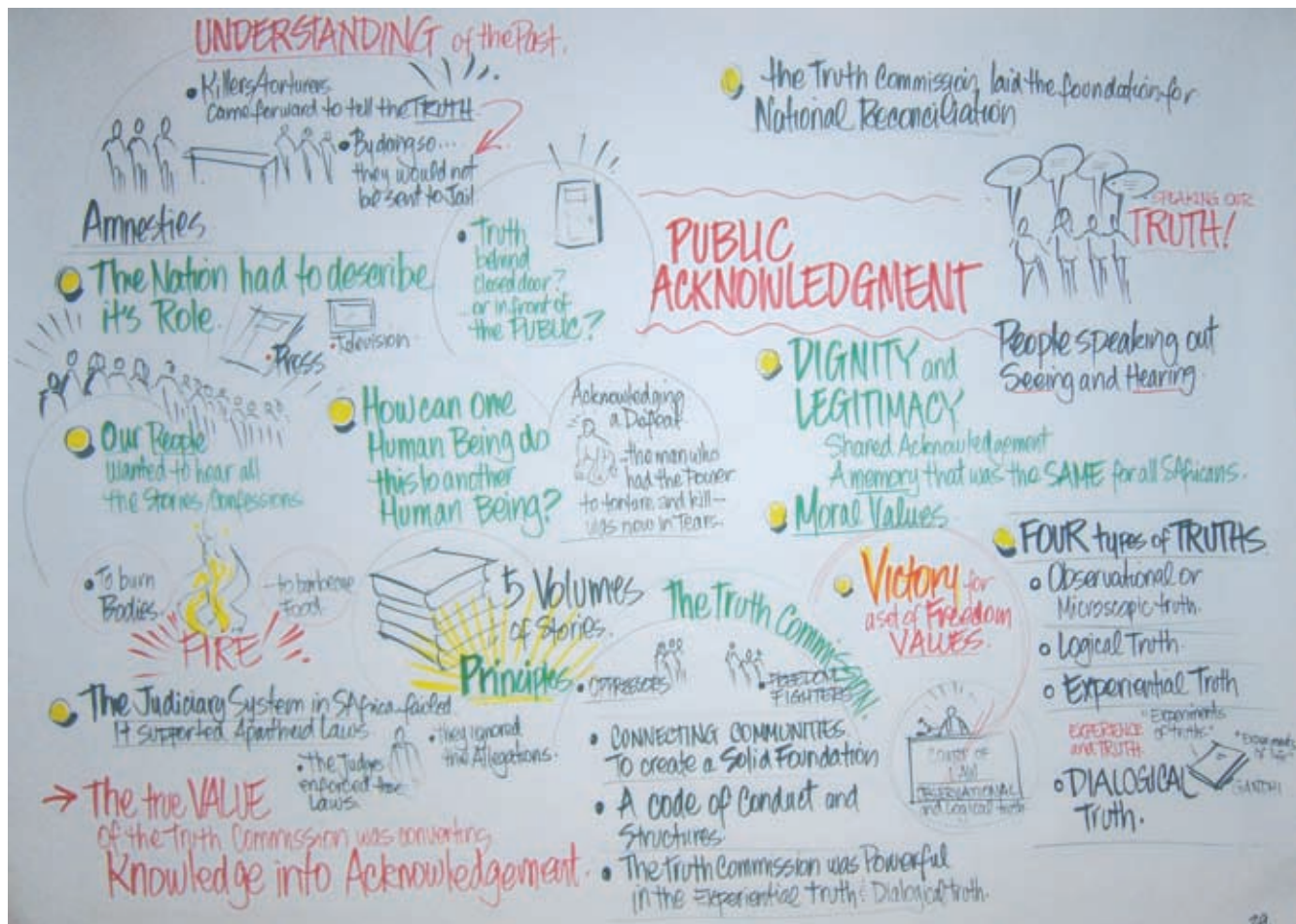
## Erkenning als basis voor AI proces

Mensen werkelijk aandacht geven, hen de ruimte bieden te zijn wie ze zijn, hen niet te beoordelen op hun verleden

of afkomst, maar hen aan te spreken op hun potentie, hun kracht, hun passie vormt de basis voor het op gang brengen van het AI proces.

Deze ervaring staat ver af van het idee dat AI een overgevaaide methode uit de Verenigde Staten zou zijn. Een soort praktische 'how-to-do' methodiek waarbij het keurige doorlopen van de AI-methode vanzelfsprekend resulteert in een succesvolle en betekenisvolle verandering.

De getuigenis van Marcia Odell, een sterke vrouw achter het idee van micro-banking, is daar een sprekende illustratie van. In de voorbije twintig jaar mobiliseerde Marcia meer dan 200.000 vrouwen in de armste streken van Afrika en Azië. Vier van hen waren trouwens mee op het congres. Een 'microbank' bestaat uit een groep van twintig tot dertig vrouwen, die er samen voor gaan te sparen wat ze kunnen. Elke vrouw engageert zich om elke week iets opzij te leggen, al is het maar een handvol rijst. De vrouwen beheren hun microbank zelf, en leren daarvoor lezen en schrijven. Knap is ook het idee van gezamenlijke verantwoordelijkheid: nie-



Eén van de mindmaps als kernachtige samenvatting wat aan de orde kwam tijdens het AI wereldcongres

## HET GEVEN VAN RUIMTE DOOR HET STELLEN VAN DE JUISTE VRAGEN IS EEN BASISVOORWAARDE OM MENSEN INZICHT TE GEVEN IN HUN BEHOEFTE

mand mag ook maar iets uit de bank halen, zonder dat er minstens twee andere vrouwen bij zijn. Stel je zo'n bank ook niet voor als het virtuele geldsysteem wat wij kennen. Het is héél tastbaar: een houten kist met drie sloten, waarvan drie vrouwen elk apart een sleutel bewaren. Met het spaargeld zetten de vrouwen dan projecten op die hun leefomgeving ten goede komen. Vrouwen, en op den duur ook hun mannen, zien hun situatie er op vooruit gaan. Ze leren sparen, lezen, rekenen, plannen maken en op eigen kracht initiatief nemen. Dat laatste bewees de praktijk in Nepal. Vóór de oorlog telde Nepal 1500 microbankjes. Toen Odell na de oorlog opnieuw het land in mocht, stelde ze vast dat 1000 van hen de crisissituatie overleefd hadden, én dat er zelfs nog 500 nieuwe initiatieven waren ontstaan.

Het congres heeft zeer kundig discussies losgemaakt waardoor een verdieping ontstond in het werken met AI binnen organisaties, teams en in individuele coaching. Het heeft ons tevens aangezet tot het ontwikkelen van een workshop/training in de 'Erkenning en de kunst van het vragen stellen'. Want naast het bieden van erkenning, is het geven van ruimte door het stellen van de juiste vragen een basisvoorwaarde om mensen inzicht te geven in hun behoeften, hun kwaliteiten en hun dromen en verlangens. Wat erg opviel was het enorme enthousiasme, de tastbare energie en de onderlinge sfeer tijdens de conferentie. Er was een en al 'appreciative' contact met elkaar.

Waar het volgende congres ook komt, wellicht in Europa, gegeven de ervaringen in Nepal is het zonder meer een aanrader. Nog belangrijker is het de ervaringen van dergelijke bijeenkomsten in jezelf krachtiger te maken, zodat je zelf meer in de geest van AI kunt handelen. Het versterkt de AI netwerkleden op deze voet voort te gaan.

Het begin van de loopbaan van ARNO VANSICHEN was de weg van personeelswerk in de realiteit van het bedrijfsleven en van een non-profit organisatie. De stap naar de zelfstandigheid kwam met de creatie van zijn bedrijf Evenwicht. Als adviseur mensen in beweging willen krijgen om zo evenwicht in ieders leven te verwezenlijken. 'Weten dat geloven in verandering de drager is voor een beter leven. Als het hart zich verbindt met de daadkracht, dan kunnen mensen wezenlijk een stap vooruit zetten'. Arno was als begeleider ook betrokken bij het AI project van het Vlaams Lerend netwerk. arno.vansichen@evenwicht.be

DICK TIGGELERS heeft als achtergrond een opleiding in Personeelmanagement & Arbeidsverhoudingen en is in 2008 afgestudeerd aan de Universiteit Utrecht, faculteit Bestuurs- en Organisationswetenschap, met als afstudeer richting Organisatie, Cultuur en Macht. Hij is zijn loopbaan begonnen bij een uitzend- en outplacementorganisatie en is vervolgens 15 jaar werkzaam geweest in de financiële sector. Sinds 2003 werkzaam als zzp-er in diverse management en consultancy functies. Hij is geïnteresseerd in HRM en organisatie inrichtingsvraagstukken, met als specialisatie de personele flexibilisering van organisaties. dick@changemate.nl

WILCO VAN TWIST heeft zich vanuit zijn achtergrond in de sport, vooral gericht op het begeleiden van teams en het ontwikkelen van individuele talenten van mensen. Hij heeft vele jaren tal van functies bekleed op het HR terrein binnen Rabobank Nederland, waarvan de laatste 12 jaar als organisatie-adviseur. Vanaf 1 januari jongstleden is hij gestart als zzp-er met als passie het verbeteren van de verbinding tussen management en medewerkers waarbij hij gebruik maakt van de succesfactoren en principes die in de sport een team tot een winnend team maken. Het maximale uit mensen halen! wwantwist@yahoo.com