**Achtergrondinformatie: Waarderend Interviewen**

**Wat is waarderend interviewen?**

Het waarderend interview is misschien wel de meest gebruikte interventie van *Appreciative Inquiry* (AI). Je kunt waarderende interviews inzetten op veel verschillende momenten en op meerdere manieren. Het waarderend interview wordt het meest toegepast in de verkenningsfase.

Bij een waarderend interview is een positieve vraagstelling het uitgangspunt. De interviewer focust op wat goed gaat, op hoogtepunten, kwaliteiten en prestaties (i.p.v. het probleem). Het gaat om een dialoog waarin de interviewer oprecht nieuwsgierig is naar de ander. De interviewer en geïnterviewde onderzoeken gezamenlijk, beïnvloeden elkaar en doen beiden nieuwe inzichten op. Belangrijk hierbij is dat de interviewer daarbij niet zijn eigen verhaal inbrengt. De focus ligt op het verhaal, op het delen van een specifiek voorbeeld: een sleutelmoment.

**Het doel van waarderend interviewen**

Waarderend interviewen kan meerdere doelen hebben. Het kan worden ingezet als veranderkundige interventie:

* Motivatie en energie: mensen zijn 6x meer gemotiveerd in hun werk als ze zich op hun sterkte kanten kunnen concentreren.
* Herstel van vertrouwen en/of het vergroten van gevoelens van eigenwaarde en trots.
* Verbinding: mensen verbinden met de kern/identiteit van een organisatie of samenwerkingsverband
* Erkenning: erkennen van bijdragen van mensen uit het verleden en heden die de persoon, organisatie of samenwerkingsverband gebracht hebben tot waar ze nu is.
* Betekenis geven aan gebeurtenissen: een verhaal duidt de werkelijkheid op een persoonlijke manier.

Je kunt waarderend interviewen ook inzetten om goede verhalen of voorbeelden op te halen over het positieve kernthema. In dit geval gaat het ook om het ophalen van bepaalde kennis die je breder wilt delen.

**Kenmerken voor waarderende interviews**

* Het interview start telkens met een introductie op het positief kernthema.
* Het aantal vragen is beperkt: gemiddeld 3-5 vragen.
* De vragen nodigen uit om persoonlijke verhalen en ervaringen te delen.
* De vragen zijn gericht op het identificeren en onderzoeken van concrete situaties en anekdotes .
* De vragen zijn waarderend en positief gericht.
* Het proces is minstens zo belangrijk als de inhoud (zie doelen).

**Hoe interview je waarderend?**

Belangrijk is dat het interview een duidelijk focuspunt heeft. Als een waarderend interview te algemeen is (“Vertel eens over een succes”) kan er wel een mooi energiek gesprek ontstaan maar is het minder effectief als veranderinterventie. Daarnaast wordt de kwaliteit van het verhaal in sterke mate beïnvloed door *de houding en vraagstelling van de gesprekspartner.*

Tips:

* Ervaar eerst zelf de werking van een waarderend interview, voordat je dit als opdracht meegeeft aan anderen.
* Probeer oprecht nieuwsgierig te zijn naar het verhaal van de ander en neem een open houding aan van ‘niet weten’.
* Gebruik de vragen als richtlijn en laat het interview zijn eigen richting en tempo ontwikkelen.
* Vraag door. Ga op zoek naar het verhaal en vraag naar het hoe, wat, waar, wanneer en waarom achter het verhaal. Het is belangrijk om deze situaties concreet voor ogen te krijgen. Gebruik aanvullende vragen zoals:
	+ Kun je daar meer over vertellen?
	+ Waarom was dat belangrijk voor je?
	+ Wat was jouw bijdrage daaraan?

Doorvragen stimuleert om details in de verhalen naar boven te krijgen. Het maakt het spannend en rijker. Het doorvragen versterkt de betrokkenheid van de interviewer bij het gesprek en bij de persoon die wordt geïnterviewd. De interviewer prikkelt de geïnterviewde om een tandje verder te gaan. Doorvragen vergroot het vertrouwen in het gesprek.

* Geef ruimte aan stiltes.
* De interviewer brengt niet zijn eigen verhaal in.
* Buig eventuele negatieve informatie om: achter elk negatief verhaal zit een wens, een verlangen naar iets dat kennelijk in de huidige situatie ontbreekt. Vraag de ander wat het is dat hij/zij graag zou willen zien.
* Maak tijdens het gesprek aantekeningen in steekwoorden, zodat je het later kunt terug vertellen. Dit kan ook een mindmap zijn.
* Geef aan het einde terug hoe je het gesprek hebt ervaren en vraag naar de beleving van de ander. En bedank de ander voor het gesprek.

**Wie interviewt wie?**

Het houden van een waarderend interview is een interventie op zich. Achterliggend principe is dat er iets ontstaat tussen de mensen die het waarderend interview doen.

Tips:

* Waarderend interviewen is het krachtigst in een 1 op 1 situatie.
* Laat nieuwe verbindingen ontstaan tussen mensen. Deze ontstaan door mensen te interviewen die van elkaar verschillen, die in het werk of leven minder met elkaar te maken hebben of over bepaalde zaken nooit spreken. Interview bijvoorbeeld iemand van een andere organisatie of met een andere functie of achtergrond (bv een mantelzorger of vrijwilliger).