



OPTIMISME ALS POSITIEVE KRACHT BIJ VERANDERING

Positieve ervaringen ontstaan door te leren van ervaringen, ook van tegenslagen. Een beroemd voorbeeld: Colonel Sanders was 65 jaar en straatarm. Hij vond dat daar verandering in moest komen en het enige idee dat hij had, was een kiprecept dat zijn vrienden heerlijk vonden. Daar ging hij mee aan de slag. Hij verliet zijn woonplaats Kentucky en reisde door heel Amerika om zijn idee te vermarkten.

Hij vertelde restauranteigenaren dat hij een bijzonder kiprecept had en dat hij het hen gratis wilde geven, mits hij een klein deel van de omzet zou krijgen. Hij kreeg keer op keer een afwijzing en na wel duizend afwijzingen lukte het. Zijn doorzettingsvermogen resulteerde in het wereldwijd succesvolle KFC (Kentucky Fried Chicken). In algemene zin leren we hieruit dat lef, veerkracht en doorzettingsvermogen belangrijke elementen zijn om (persoonlijke) veranderingen door te voeren. Persoonlijke kracht als sleutel tot succes. De basis hiervoor is gelegd in de positieve psychologie.

Positieve psychologie richt zich op krachten en niet op klachten. De grondlegger van de positieve psychologie beschrijft hoe hij met zijn vijfjarige dochter Nikki in de tuin aan het werken was. Dat wil zeggen, Martin Seligman was de bladeren bij elkaar aan het harken en zijn dochter Nikki gooide de bijeengeharkte bladeren en onkruid vervolgens in de lucht en danste en zong. Omdat dit hem irriteerde, schreeuwde hij naar haar en ze liep weg. Binnen enkele minuten

kwam ze terug en vroeg: "Papa, weet je nog hoe ik vóór mijn vijfde verjaardag was? Ik zeurde en jengelde iedere dag. Toen ik vijf werd, besloot ik niet meer te jengelen. Dat was moeilijk. En als ik kan stoppen met jengelen, kun jij stoppen met een brombeer te zijn." Dat was een openbaring voor Seligman, zo beschrijft hij zelf. Hij was inderdaad een brombeer en hij realiseerde zich dat het opvoeden van Nikki niet draaide om het corrigeren van haar tekortkomingen. Het doel van haar opvoeding lag in het stimuleren van haar latente competenties en talenten. Dit was een aha-erlebnis voor Seligman en hij begon met het ontwikkelen van de positieve psychologie, met aandacht voor krachten en positieve emoties.

Iedere verandering is een uitdaging. Veranderen is vaak lastig en volgens pessimisten kan verandering nooit goed zijn, terwijl optimisten op zoek gaan naar de voordelen van verandering. Het goede nieuws is dat optimisme kan worden aangeleerd. Optimistische mensen zijn veerkrachtig en zetten door waar anderen zouden opgeven. Teams en organisaties zijn ook in staat om optimisme en positiviteit op te bouwen. Belangrijk is om met dit gegeven rekening te houden in organisaties, vooral bij organisaties in transitie. Tegenwoordig zijn alle bedrijfstadken en dus organisaties in transitie. Verandering is de constante factor en medewerkers zijn het sterkst betrokken bij organisatieveranderingen als ze het gevoel hebben dat ze belanghebbende zijn.

Dit laatste is het uitgangspunt van Appreciative Inquiry (AI). AI

veronderstelt een positief uitgangspunt. Er wordt van uitgegaan dat organisaties sociale systemen zijn waar alle leden hun bijdrage leveren, en dat verandering daarom tot stand wordt gebracht door alle leden, die samenwerken in de richting van een gezamenlijk doel.

Bij AI moeten mensen bewust kiezen voor datgene wat positieve energie geeft. Dat wil niet zeggen dat problemen moeten worden genegeerd. Het idee is om de problemen door een positieve en oplossingsgerichte bril te bekijken, om zo ideeën te bundelen en samen kracht voor verandering te ontwikkelen. Bij veranderingen en transities gaat het behalve over eigenschappen als lef, veerkracht en doorzettingsvermogen ook over anders denken en anders doen. Als een organisatie dit collectief weet te ontwikkelen, ontstaat er positieve energie en door de kracht van positieve verbindingen ontstaat organisatieoptimisme. Je kent het wel: zo'n organisatie waar iedereen wel zou willen werken! ➡