

## Systemworx Symposium 2016

### Appreciative Inquiry als werteorientierter Ansatz in der Teamarbeit

#### Appreciative Inquiry

Mögliche Übersetzung: Wertschätzende Erforschung, Befragung

Appreciative Inquiry ist ein auf Befragung/ Erforschung aufbauender Veränderungsprozess. Es ist ein Ansatz aus der Team- und Organisationsentwicklung, der eine wertschätzende und positive Grundhaltung in Teams und Unternehmen fördert. Er wurde in den 1980-er Jahren an der Case Western Reserve University in Cleveland, Ohio entwickelt. Die Methode hat eine ähnliche Ausrichtung wie der lösungsorientierte Coaching-Ansatz. Auf der Grundlage einer auf Stärken aufbauenden Philosophie wird Altes gewürdigt und als Grundlage für Neues genutzt. Die klar strukturierte Methode kann man vor allem in Change Prozessen gut einsetzen. Sie eignet sich auch hervorragend in größeren Teams.

#### Grundprinzipien:

1. **Konstruktivistisches Prinzip:** Worte schaffen Wirklichkeiten. Wir kreieren unsere eigene Welt: -
2. **Vorausschauendes Prinzip:** Je schöner das Zukunftsbild ist, desto eher starte ich. Bilder kreieren Aktionen
3. **Simultanes Prinzip:** Fragen kreiert Veränderung. Jede Frage führt zu Veränderung. Eine Frage ist bereits eine Intervention.
4. **Poetisches Prinzip:** Wir können wählen, was wir uns ansehen. Was wir auswählen, macht einen Unterschied.
5. **Positives Prinzip:** Positive Fragen führen zu positiven Veränderungen.
6. **Ganzheitsprinzip:** *Ganzheit bring das Beste zum Vorschein. Wir schauen das System als ganzes aber auch alle einzelnen Interessensgruppen an.*

#### Basisannahmen:

- In jeder Organisation funktioniert irgendetwas.
- Menschen haben mehr Vertrauen in die Zukunft, das Unbekannte, wenn sie auf Teilen der Vergangenheit (das Bekannte) aufbaut. Dabei sollten dies die besten Teile sein.
- Das worauf wir uns fokussieren wird Wirklichkeit.
- Wirklichkeit wird im Moment geschaffen und es gibt viele verschiedene Wirklichkeiten.
- Die Art und Weise wie in einer Organisation/Gruppe Fragen gestellt werden beeinflusst die Organisation /Gruppe.
- Es ist wichtig, Unterschiede zu würdigen.

## Der Appreciative Inquiry 5D Prozess

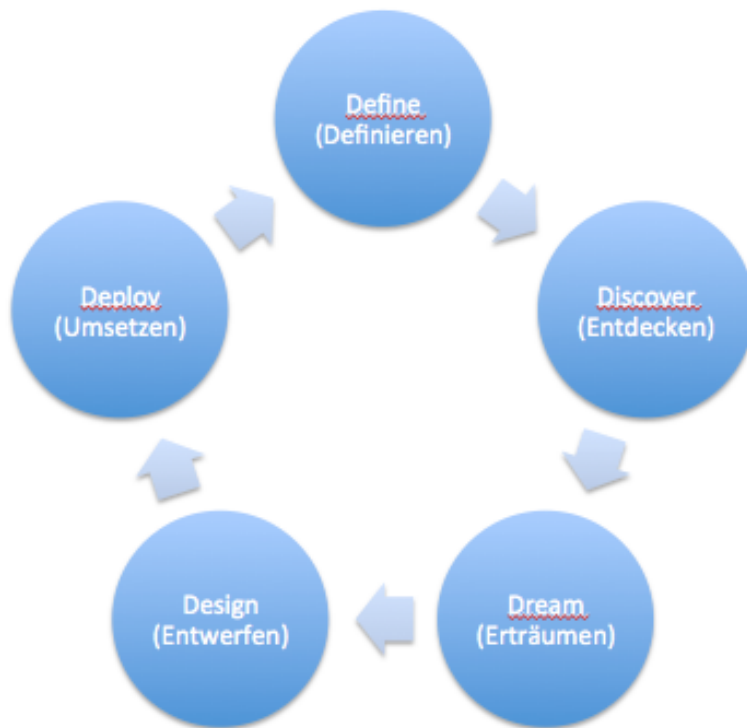
Define: Definition des Themas, meist mit den Initiatoren des Prozesses im Vorfeld

Discover: (1. Phase des gemeinsamen Prozesses im Team) Mit Hilfe von Fragebögen wird in kleinen Teams Ressourcen und Input gesammelt

Dream: Es wird eine gemeinsame Vision der Zukunft entworfen (Methodenvielfalt: Collagen, Theater, Gesang etc.)

Design: Der Weg zur Vision wird gestaltet (Methodenvielfalt: Storytelling, Prototyping, Collagen, Brainstorming etc.)

Deploy: Erste konkrete Umsetzungsvereinbarungen werden getroffen. Dabei ist es wichtig dass Teilnehmer sich zu Aktionen verpflichten, die im eigenen Verantwortungsbereich liegen.



### Weitere Infos:

<https://appreciativeinquiry.case.edu>

#### Ausbildung in Deutschland:

„Appreciative Inquiry Foundation Course“ in München vom 18. bis 22. April  
(Kurs wird auf Englisch gehalten)

mehr Info unter: <http://www.cambiana.com/category/events/> oder per email von mir:  
m.orre@apprend.com