



Appreciative Inquiry

**Positive Geschichten nutzen und
Kräfte bündeln für zukünftige
Herausforderungen**

Grundannahmen

- 1. Jeder Mensch, jedes Team und jede Organisation hat ein ungeahntes Potential, das manchmal schon aufblitzt.*
- 2. Organisationen entwickeln sich immer in die Richtung dessen, worauf sie ihre Aufmerksamkeit richten und was sie untersuchen.*

Aufgaben von AI – Aufmerksamkeit auf das Positive richten

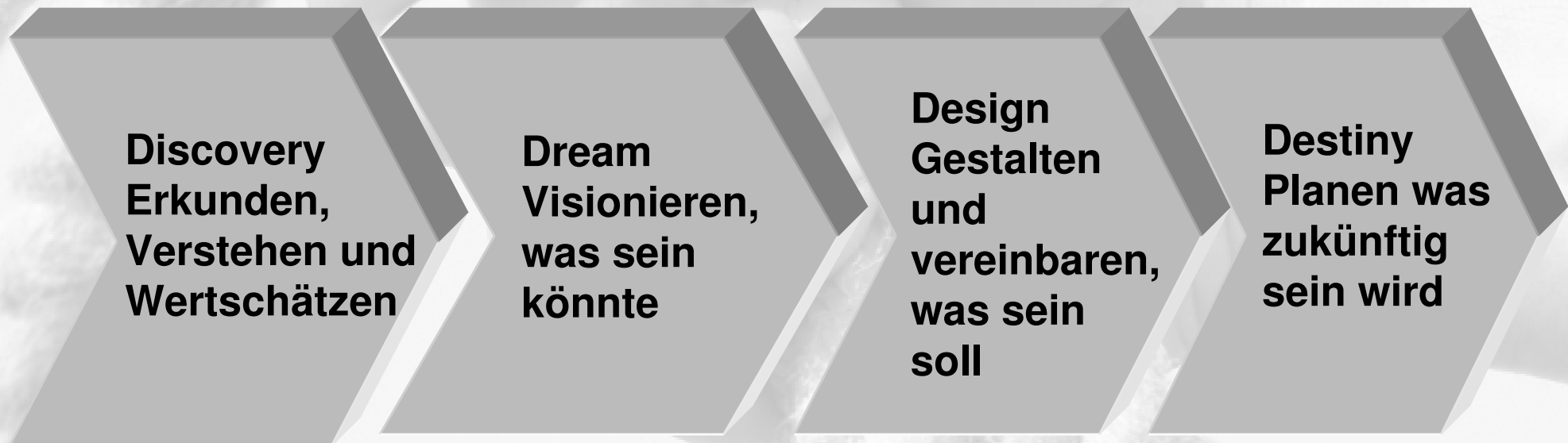
Konventionell	AI-Ansatz
Probleme identifizieren	Erkunden und Wertschätzen des Guten
Ursachen analysieren	Entwerfen, was im besten Fall sein könnte (Visionieren)
Mögliche Lösungen erarbeiten	Gestalten und vereinbaren, was sein soll
Maßnahmen planen	Planen, was zukünftig sein wird

Voraussetzungen für den Einsatz von AI

- Ehrlicher Beteiligungsprozess
- Klare Vorstellung von der angestrebten Veränderung
- Genügend Zeit einplanen
- AI ist keine Konfliktbewältigungsmethode
- Beteiligung der Führung – die Führung erlebt den Prozess aktiv mit

Die 4 Phasen von Appreciative-Inquiry

AI-Prozess



Anwendungsmöglichkeiten von AI

- Großgruppenkonferenz im RTSC-Standard
- Teamentwicklungen
- Interview zum Wertschätzenden Erkunden
- Managementseminar (zum Beispiel zum Thema Mitarbeitergespräche)
- Coaching

Fallstricke

- Der Vorteil am Negativen festzuhalten ist größer, als die Veränderung, sich dem Positiven hinzuwenden
- Das oberste Management arbeitet nicht bzw. halbherzig mit
- Die Wertschätzung ist nur aufgesetzt
- Die Interviewfragen/Workshopfragen sind nicht passgenau vorbereitet

Fachliteratur

Hier empfiehlt sich deutschsprachig das Buch:

Appreciative Inquiry (AI): Der Weg zu
Spitzenleistungen,

Autoren: Mathias zur Bonsen/Carole Maleh

Beltz Verlag

ISBN 3-407-36380-X

Das Interview: die Basis von Appreciative Inquiry

Fragenblock 1: Wahrnehmung der Organisation

- Um zu beginnen, erzählen Sie mir bitte von Ihrer Anfangszeit in unsere Organisation. Wann kamen Sie zu uns? Was hat Sie zu uns hingezogen? Was waren Ihre ersten Eindrücke und was hat Sie am Anfang begeistert, als Sie zu uns kamen?
- Bitte erinnern Sie sich an einen Zeitraum, der für Sie ein echter Höhepunkt war. Eine Zeit, in der Sie besonders begeistert waren, sich wohl und lebendig fühlten, in der Sie sich vielleicht besonders gut einbringen und etwas in unserer Organisation bewirken konnten. Was ist da geschehen? Wer war dabei? Was ermöglichte dieses Erlebnis? Was können wir daraus lernen?
- Was schätzen Sie besonders an sich, an Ihrer Arbeit sowie an unserer Organisation?

Fragenblock 2: Kernthemen

Jede Richtung, in die eine Organisation sich entwickeln, lernen und wachsen will, kann als Kernthema gewählt werden. Beispielsweise:

- Innovation
- Flexibilität gegenüber Kunden
- begeisternde Führung
- Qualität
- Verantwortung und Entscheidungskompetenz auf allen Ebenen
- Optimales Zusammenwirken von Projektleitern und Linie

Diese Liste ließe sich nahezu beliebig verlängern.

Fragenblock 3: Zukunft der Organisation

- Welches sind Ihrer Meinung nach die Schlüsselfaktoren, die unserer Organisation Vitalität und Kraft geben?
- Wenn Sie unsere Organisation, wie immer Sei wollten, weiterentwickeln oder radikal verändern könnten, welche drei Dinge würden Sie tun, um unsere Vitalität, Kraft und unseren Erfolg nachhaltig zu steigern?
- Es ist das Jahr 2010 und wir sind über unsere kühnsten Träume hinaus erfolgreich geworden. Wie hat sich unsere Organisation verändert?

Tipps für die Interviewer

Fragen, die Sie stellen können um mehr Informationen zu bekommen:

Erzählen Sie mir bitte mehr!

Warum empfinden Sie das so?

Warum war das so wichtig für Sie?

Wie wirkte das auf Sie?

Wie haben Sie sich dabei gefühlt?

Was war Ihr Beitrag in dieser Sache?

Was haben andere dazu beigetragen, dass Sie so handeln konnten?

Was, glauben Sie, hat tatsächlich bewirkt, dass es so gut lief?

Wie hat es Sie selbst verändert?

Was können wir aus diesem Erlebnis lernen?

Tipps für die eigene Einstellung:

Lassen Sie Ihrem Partner seine Geschichte erzählen. Bitte erzählen Sie ihm nicht gleichzeitig Ihre Geschichte.

Bitte bewerten Sie nicht die Aussagen Ihres Interviewpartners.

Machen Sie sich genaue Notizen und achten Sie auf gute Geschichten und Zitate. Schreiben Sie deutlich, kurz und klar.

Seien Sie wirklich neugierig auf die Erfahrungen des anderen, auf seine Gedanken und Gefühle.

Mache Menschen brauche länger, um über ihre Antwort nachzudenken. Lassen Sie ihnen einfach Zeit.

Möchte oder kann Ihr Gesprächspartner auf eine der Fragen nicht antworten, dann ist das in Ordnung.

Kräfte bündeln mit Kissel-Consulting

**Kissel Consulting
Klaus Kissel
Klostergut Besselich
D-56182 Urbar**

**Telefon: +49 261 9623 112
Telefax: +49 261 9623 114**

**info@kissel-consulting.de
www.kissel-consulting.de**

