

Appreciative Inquiry (AI) Die Kraft und Weisheit von Erfolgen nutzen

Ein Kurzüberblick



Art und Weise, wie Menschen über sich selbst, ihre Beziehungen und ihre Organisation denken und sprechen, beeinflusst maßgeblich ihre Realität. Das wiederum hat Auswirkungen auf Engagement, Kreativität und Produktivität.

Was es ist

Appreciative Inquiry ist ein wunderbares Instrument, in einem Unternehmen die Wirklichkeit hinter all den im Alltag auftretenden Problemen zu erfassen. Dadurch wird der Blick wieder frei für das Wesentliche, für das, worum es eigentlich geht. Die Verbindung mit dem Wesentlichen und mit den vorhandenen Potenzialen bringt Klarheit, inspiriert und schafft neue Energie. Notwendige Handlungen werden unterstützt, um eine gewünschte Zukunft zu gestalten, in der wir wieder mehr von dem in unserem Berufsalltag erleben, was uns wichtig ist.

Wertschöpfen durch Wertschätzen – Entfalten von Potenzial und Exzellenz

Appreciative Inquiry ist sowohl Philosophie als auch methodischer Ansatz in der Team- und Organisationsentwicklung. Dieser beginnt mit der gemeinsamen Suche der Beteiligten nach dem Besten in Menschen, in Organisationen und in deren Umfeld. Es geht um das Entdecken und Ausbauen von Stärken und Erfolgen, Ressourcen und Potenzialen. Erfolgsgeschichten werden sichtbar gemacht, gewürdigt und genutzt.

Appreciative Inquiry ist ein „ehrlicher Beteiligungsprozess“. Er setzt voraus, dass die Spitze des jeweiligen Systems die Methode verstanden hat und offen ist für den Prozess. Es sollte immer ein repräsentativer Querschnitt des Systems beteiligt sein.

Die Methode wurde Mitte der 80er Jahre von Dr. David L. Cooperrider und Dr. Suresh Srivastva an der Case Western Reserve University in Ohio entwickelt.

Grundannahmen

- Menschen und soziale Systeme entwickeln sich immer in die Richtung, in die sie ihre Aufmerksamkeit lenken.
- Jeder Mensch, jede Beziehung und jedes System hat ungeahntes und ungenutztes, positives Potenzial, das gelegentlich zum Vorschein kommt.
- Menschen gehen mit mehr Vertrauen und Wohlbehagen in die Zukunft (das Unbekannte), wenn sie Vergangenes (Bekanntes) fortsetzen
- Wenn wir Vergangenes fortsetzen, sollte es das Beste aus der Vergangenheit sein.

Der Prozessablauf

- Identifizieren und definieren, wo Veränderung erwünscht ist
- Erforschen was gut funktioniert und wo die Potenziale liegen
- Erfinden wie es sein könnte, wenn alle Potenziale aktiviert sind
- Entwerfen einer Brücke in die gewünschte Zukunft
- Die gewünschte Zukunft nachhaltig verwirklichen

Einsatzmöglichkeiten in Unternehmen

- Mangelnde konstruktive Kommunikation
- Umgang mit Konflikten
- Teamentwicklung
- Führungskräfte-Entwicklung
- Innovationspotenziale fördern
- Kundenbeziehungen/ Vertrieb
- Veränderungsprozesse
- Merger & Akquisition u.v.m.