

## **Change: Appreciative Inquiry (AI)**

Appreciative Inquiry ist ein Entdeckungsprozess, der dazu dient, das Positive einer Organisation zu ergründen, wertzuschätzen und weiterzuentwickeln. Das Ziel ist, Neues und Großartiges unter Einbeziehung der erfolgreichen Momente einer Organisation zu schaffen. Es gilt, die positiven Treiber zu identifizieren, die der Organisation "Flügel" verleihen.

AI wurde 1987 von Dr. David Cooperrider und Suresh Srivasta entwickelt und ist ein Prozess, der sehr stark auf Wertschätzung setzt. Die Grundannahme beinhaltet, dass lebendige Systeme viele unerschlossene, innovative und vermögende Aktivposten haben, die noch nicht genutzt werden. Was wäre also alles möglich, wenn man diese Schätze heben könnte?

Doch in manchen Organisationen herrscht eher eine Kultur der Abwehrhaltung, wenn es um Veränderungen geht. Bestimmte Projekte haben die Menschen in ihrer Organisation nicht immer mitgenommen, sie nicht wertgeschätzt mit ihrem Beitrag für die Organisation und ihnen durch die "Blume" gesagt, ihr seid schuld. Solche Maßnahmen fördern die Immunisierung einer Organisation in ihren Denk- und Handlungsmustern und stoppen jegliche Korrekturansätze.

Appreciative Inquiry ist anders: lösungs- statt problemorientiert, "hin zu" statt "weg von" gerichtet, an Potenzialen interessiert, die nur zugelassen werden müssen. Kern dieses Entdeckungsprozesses ist ein Arbeiten mit eingebautem Rückspiegel unter Schärfung der Wahrnehmung auf das, was gut funktioniert und erfolgreich ist. Daraus ist der 4-D-Prozess entstanden:

1. Discovery: Erkunden und wertschätzen, was bereits vorhanden ist.
2. Dream: Ohne Grenzen Zukunftsbilder entstehen lassen und sich lösen von Nichtveränderungstendenzen und Bedenken.
3. Design: Konkret vereinbaren, was sein soll und dies in eine Struktur bringen.
4. Destiny: Entscheiden, welcher Weg zukünftig eingehalten wird.

Die scheinbar rosarote Brille der positiven Wahrnehmung verhindert übrigens nicht die Auseinandersetzung mit den wirklichen Problemen der Organisation. Doch statt mit endlosen Schuldzuweisungen und negativen Rückblicken in die Vergangenheit zu schauen, steht beim Appreciative Inquiry das Arbeiten mit Zielen im Vordergrund. Natürlich setzt dies eine Reife bzw. ehrliche Bereitschaft der Organisation zur Veränderung voraus.

Sollten Sie eine Kultur der Innovation und Kreativität fördern wollen, dann bietet AI eine außergewöhnliche Möglichkeit der Umsetzung. Lassen Sie uns herausfinden, wie Appreciative Inquiry Ihre Organisation beflügeln kann.