

Appreciative Inquiry

Zur Geschichte

Appreciative Inquiry wurde Mitte der 80er Jahre in den USA von David Cooperrider und Suresh Srivastva, zwei Professoren von der Case Western Reserve University, Texas, entwickelt. Sie verfolgten mit Appreciative Inquiry die Absicht, über ein Instrument zu verfügen, mit dem Unternehmen und Institutionen wettbewerbsfähiger und somit effektiver gemacht werden können.

Cooperrider forderte die traditionelle Organisationsentwicklung heraus. Statt des problembezogenen Denkens musste es auch einen anderen, effektiveren Weg geben. Seine Frau, eine Künstlerin, ermutigte ihn, Organisationen als Gebilde von Vollkommenheit und nicht als Systeme voller Mängel zu sehen. Er arbeitete an einer Vielzahl von Studien in den Bereichen Management, Psychologie, Soziologie und Erziehungswissenschaft und entwickelte daraus ein Set von Theorien. Aus diesen wiederum, angereichert mit den eigenen praktischen Erfahrungen sowie mit denen seiner Kollegen, entstand schließlich die Methode Appreciative Inquiry.

Ursprünglich wurde Appreciative Inquiry für die Arbeit mit kleinen Gruppen konzipiert. Seit Mitte der 90er Jahre wurde Appreciative Inquiry weiterentwickelt, um die großflächige Veränderung ganzer Organisationen zu ermöglichen. Mittlerweile wird Appreciative Inquiry auch in "losen Systemen" wie in Städten, Regionen, Ländern oder sogar ganzen Kontinenten, wie zum Beispiel in dem Projekt "Imagine Afrika", eingesetzt.

Überblick zur Methode

Bei Appreciative Inquiry geht es darum, das Beste der Organisation zu erkennen und weiter zu entwickeln. Appreciative Inquiry betrachtet die Organisation (oder das Team) nicht als ein Problem, das gelöst werden muss, sondern als ein Potenzial, das entfaltet werden kann. Appreciative Inquiry geht davon aus, dass es in jeder Organisation "life giving forces" gibt. Das sind die Schlüsselfaktoren, die einer Organisation Vitalität, Kraft und Stärke geben. Man könnte sie auch Belebende Faktoren nennen. Appreciative Inquiry will diese belebenden Faktoren identifizieren, damit

sie gezielt verstärkt werden können und der Organisation noch mehr Lebendigkeit verleihen.

Mit einer einfachen Interview-Methodik wird nach den Momenten der Freude gefragt und die Juwelen der Organisation werden "ausgegraben". Auf dieser Basis werden später Visionen des Möglichen entworfen und präzisiert und schließlich Maßnahmen geplant oder andere Vereinbarungen getroffen.

Innerhalb eines Appreciative Inquiry-Prozesses durchschreiten die Beteiligten nacheinander die vier folgenden Phasen:

- Discovery (Erkunden)
- Dream (Visionieren)
- Design (Gestalten)
- Destiny (Umsetzen).

Appreciative Inquiry, frei übersetzt "wertschätzende Erkundung und Entwicklung", ist nicht nur ein Instrument der Organisationsentwicklung, sondern auch eine Philosophie. Denn die Methode macht angenehme Erfahrungen und Erfolgserlebnisse zur Basis für zukünftiges Handeln.

"Appreciative" lässt sich mit wertschätzend übersetzen. Bei Appreciative Inquiry geht es darum, das Beste der Menschen und der Organisation wertzuschätzen und Stärken und Erfolge zu bejahen und zu bestärken.

Inquiry kommt von "to inquire", was mit erkunden oder untersuchen übersetzt kann. Es geht darum, die Juwelen - das, was in der Organisation bereits gut funktioniert - durch gezielte Fragen zu entdecken. Das bereits bestehende Potenzial zum Erfolg und die Möglichkeiten, wie man den Erfolg wiederholen kann, werden aufgespürt

(vgl. Maleh, Carole, zur Bonsen, Matthias, Appreciative Inquiry (AI): Der Weg zu Spitzenleistungen, Beltz Verlag, Weinheim 2001)