





# Appreciate Inquiry-Discovery

 Individuum, Team,  
**Organisation**

 Diese Übung ist Teil eines größeren Prozesses im Bereich der wertschätzenden Organisationsentwicklung. Sie wird zu Beginn des Prozesses, in der Phase Discovery eingesetzt und hilft, die Teilnehmenden von einer problem- zu einer stärkenorientierten Denkweise begleiten.

 45'-90'

 <https://appreciativeinquiry.champ/ain.edu/people/cooperrider-ph-d-david-l-1139/>  
<https://partizipation.at/methoden/appreciative-inquiry>

**1. Einstieg.** Um zu beginnen, erzähl mir bitte von deiner Anfangszeit im Projekt:

Wie hast du vom Projekt erfahren und wie kamst du dazu?

Warum bist du dabei?

Was machst du, welche Rolle und Aufgabe hast du im Projekt?

**2. Herausragend positive Erfahrung.** Während unserer Arbeit im Projekt haben wir Höhen und Tiefen erlebt:

Bitte erinnere dich an eine Zeit, in der es besonders gut lief; an einen Höhepunkt, bei dem du stolz auf deinen Beitrag warst. Erzähl mir bitte diese Geschichte.

Was ist genau geschehen? Wer war dabei?

Welche Rahmenbedingungen (z.B. Systeme, Strukturen, Führung etc.) machten diese Phase möglich?

**3. Wertschätzung deiner Arbeit und deiner Person.** Lass uns jetzt über einige Dinge sprechen, die du in Bezug auf dich und das Projekt am meisten wertschätzt:

Ohne zu bescheiden zu sein, was schätzt du an dir selbst am meisten? Was sind die wichtigsten Qualitäten und Stärken, mit denen du dem Projekt dienlich bist?

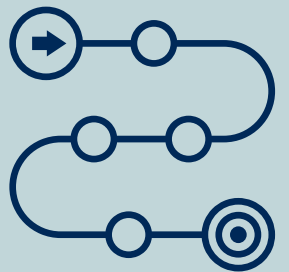
Was schätzt du an deiner Arbeit, die du im Projekt machst, am meisten? Was ist das Interessanteste für dich?

**4. Deine Vision einer erfolgreichen Projektarbeit.** Stell dir vor, über Nacht ist ein Wunder geschehen. Du wachst morgens auf und alles passt für dich zusammen. Eure Arbeit ist äußerst erfolgreich und du bist begeistert und stolz, dabei zu sein:

Was gibt es jetzt? Was kannst du beobachten? Was sind die drei ersten Dinge, die dir in den Sinn kommen?

Was tust du, deine Kollegen, eure Projektleitung und eure Partner?

Welche „harten“ Faktoren (z.B. Strukturen, Systeme, Regelungen, Verfahrensweisen, Abläufe) unterstützen die neue Situation?



Das Interview kann in Teams gegenseitig oder vom: von der Coach:in durchgeführt werden.

Sicherstellen, dass die Vielfalt aller Stimmen gehört und wertgeschätzt werden, um ein umfassendes Bild der Stärken zu erhalten.

Visionen und Pläne müssen in den Alltag integriert werden.

Konstruktive Kritik und Herausforderungen nicht ignorieren, sondern in den Kontext der Weiterentwicklung integrieren.

