

# Appreciative Inquiry als Methode für mehr Diversität und Inklusion



Appreciative Inquiry (AI) ist ein Ansatz, der sich mit der Stärkung von Organisationen, Teams und Gemeinschaften durch die Schaffung von positiven Veränderungen beschäftigt. Die Methode basiert auf der Annahme, dass das, was wir fokussieren, wächst, und dass die Fokussierung auf Stärken und Ressourcen zu positiven Veränderungen führen kann.

## Die AI-Methode umfasst vier Phasen:

1. DISCOVERY - Das Definieren des Themas: Zunächst wird ein Thema ausgewählt, das für die Organisation, das Team oder die Gemeinschaft von Interesse ist. z.B. Mehr GenZ in Führungspositionen
2. DREAM - Was sein könnte: In dieser Phase werden Beispiele für erfolgreiche Praktiken in Bezug auf das ausgewählte Thema gesammelt und analysiert.
3. DESIGN - Das Konstruieren von Visionen: In dieser Phase werden Visionen für die Zukunft entwickelt, die auf den Beispielen aus Phase 2 basieren.

4. DESTINY - Das Planen von Aktionen: In der letzten Phase werden konkrete Schritte entwickelt, um die Visionen aus Phase 3 in die Realität umzusetzen.

Die AI-Methode ist ein flexibles Werkzeug, das in vielen verschiedenen Kontexten eingesetzt werden kann, von der Entwicklung von Unternehmensstrategien bis hin zur Verbesserung von Schulen oder Gemeinden. Sie wird häufig in der Organisationsentwicklung und -beratung eingesetzt und kann auch in Bildung, Gesundheit und anderen Bereichen nützlich sein.

### **1. Die Discovery Phase:**

In der Discovery Phase werden die Teilnehmenden aufgefordert, Beispiele von Zeiten zu sammeln, in denen sie ihre Stärken und Ressourcen erfolgreich eingesetzt haben, um eine positive Veränderung zu bewirken. Diese Beispiele können aus dem Unternehmen selbst oder anderen Unternehmen stammen.

Die Ziele der Discovery Phase sind es, die besten Praktiken und Ressourcen zu identifizieren, die positive Veränderungen befördern, und ein Verständnis dafür zu entwickeln, was funktioniert und warum. Die Beispiele, die in der Discovery Phase gesammelt werden, werden in der folgenden Phase, dem Konstruieren von Visionen, genutzt, um Visionen für die Zukunft zu entwickeln.

Die Discovery Phase kann auf verschiedene Weise durchgeführt werden, zum Beispiel durch Interviews, Fokusgruppen oder die Auswertung von Dokumenten. Es ist wichtig, dass alle Beteiligten die Möglichkeit haben, ihre Ideen und Perspektiven einzubringen, um sicherzustellen, dass eine breite Palette von Beispielen gesammelt wird.

Insgesamt hilft die Discovery Phase, ein Verständnis dafür zu entwickeln, was in Bezug auf das ausgewählte Thema funktioniert, und bietet eine Grundlage für die Entwicklung von Visionen und Aktionsplänen in den folgenden Phasen des AI-Prozesses.

### **2. Die Dream Phase:**

In der Dream Phase werden die Teilnehmenden aufgefordert, sich vorzustellen, wie das Unternehmen, das Team oder die Gemeinschaft in der Zukunft aussehen könnte, wenn die besten Praktiken und Ressourcen, die in der vorherigen Discovery Phase identifiziert wurden, vollständig genutzt werden.

Die Ziele der Dream Phase sind es, die Teilnehmer dazu anzuregen, kreativ und lösungsorientiert zu denken und eine Vision für die Zukunft zu entwickeln, die auf den Stärken und Ressourcen der Organisation oder Gemeinschaft basiert. Die Visionen, die in der Dream Phase entwickelt werden, bilden die Grundlage für die folgende Phase, das Planen von Aktionen.

Die Dream Phase kann auf verschiedene Weise durchgeführt werden, zum Beispiel durch Brainstorming, Gruppendiskussionen oder individuelle Reflexion.

### **Beispiel-Fragen die in der Dream Phase gestellt werden könnten:**

- Was wäre alles tolles möglich, wenn wir mehr Diversität und Inklusion leben würden?
- Wie würden wir dann arbeiten?
- Wie sähe unser Unternehmen aus, wenn wir den bisherigen Erfolg vermehren?
- Wie würde sich unsere Unternehmenskultur anfühlen, wenn wir Menschen verschiedener Kulturen, Alter, sexuelle Orientierung etc. bei uns beschäftigt würden?

### **3. Die Design Phase:**

In der Design Phase werden die Teilnehmenden aufgefordert echten Wandel zu denken und zu formulieren.

In dieser Phase geht es insbesondere darum, mutige Zukunftsaussagen zu treffen und den Status Quo herauszufordern. Aussagen könnten folgendermaßen festgehalten werden:

- Wir sind das diverseste und inklusivste Unternehmen innerhalb unserer Branche
- Ab 2025 sind Frauen in der Führung eine Selbstverständlichkeit
- Menschen mit Migrationshintergrund haben keinen Grund sich bei uns unwohl zu fühlen

Basierend auf den diesen mutigen Aussagen werden im nächsten Schritt konkrete Maßnahmen entwickelt, um die Vision zum Leben zu erwecken

### **4. Die Destiny Phase:**

In der Destiny Phase werden die Teilnehmenden aufgefordert, einen Aktionsplan zu erstellen, der beschreibt, wie die mutigen Zukunftsaussagen in die Realität umgesetzt werden können.

Die Ziele der Destiny Phase sind es, konkrete Schritte zu entwickeln, um die Visionen in die Realität umzusetzen, und die Verantwortlichkeiten und Ressourcen zu definieren, die für die Umsetzung erforderlich sind. Die Zukunftsaussagen, die in der Design Phase entwickelt wurden, bilden die Grundlage für die Durchführung von Aktionen.

Besonders wichtig in dieser Phase ist es die wertschätzende Haltung zum Ausdruck zu bringen und dafür zu sorgen, dass dieser Esprit auch die Umsetzungsphase begleitet.

Es ist wichtig zu beachten, dass der Erfolg von AI davon abhängt, dass alle Beteiligten engagiert und motiviert sind und dass der Prozess von einer vertrauenswürdigen Führungskraft oder einem Moderator:in geleitet wird.

**Kontakt:**

Lucy Larbi

[www.lucylarbi.de](http://www.lucylarbi.de)

[Larbi.lu@gmail.com](mailto:Larbi.lu@gmail.com)