

Einige Ergebnisse

1. Grundannahmen des Appreciative Inquiry (Thomas Huber)

- 1.1 In jedem Unternehmen oder einer Gruppe funktioniert etwas.
- 1.2 Worauf wir unsere Aufmerksamkeit richten, wird zu unserer Realität.
- 1.3 Unsere Art Fragen über die "Realität" zu stellen, beeinflusst unsere Arbeit und ist schicksalhaft.
- 1.4 Realität wird in Moment geschaffen und es gibt - gleichzeitig - mehrere Realitäten.
- 1.5 Menschen haben mehr Vertrauen und Lust darauf, in die Zukunft (das Unbekannte) zu reisen, wenn sie Teile der Vergangenheit (das Bekannte) mit sich führen.
- 1.6 Wenn wir schon Teile der Vergangenheit mit uns führen, sollten es die besten Teile sein.
- 1.7 Tiefer und umfassender Wandel setzt eine Veränderung der aktiven Bilder der Zukunft voraus.
- 1.8 Die Sprache, die wir verwenden, schafft unsere Realität.

2. Appreciative Inquiry für Organisationsentwicklung (Interviewleitfaden von Thomas Huber)

2.1 Herausragende Erfahrungen / Höhepunkte

Die Qualität von Veränderungen von sozialen Systemen - ob eine beabsichtigte Veränderung schließlich auch das erhoffte gute Resultat bringt - hängt in erster Linie von der Qualität des Veränderungsprozesses ab.

Wenn Sie zurückdenken an Ihre gesamte Karriere als OrganisationsentwicklerIn:

- Was war ein richtiger Höhepunkt in der Veränderung sozialer Systeme, welchen Sie selbst mitgestaltet oder miterlebt haben?
- Wodurch ist dieser Veränderungsprozess für Sie zu einem Höhepunkt geworden?
- Was haben Sie gefühlt, wie ist es Ihnen ergangen?
- Welchen Anteil hatten Sie an dem Veränderungsprozess, welche (aktive) Rolle haben Sie gespielt?
- Welche Umstände, Rahmenbedingungen haben diesen Höhepunkt möglich gemacht?

2.2 Wertschätzen - sich selbst, seine Arbeit, sein Unternehmen

Ohne bescheiden zu sein, was schätzen Sie am meisten

- an sich selbst?

- an Ihrer Arbeit?
- an Ihrem Arbeitsplatz?

2.3 Was verleiht einem Unternehmen Leben und Vitalität?

Es ist eine große Herausforderung für Unternehmen und Organisationen, vor allem in den Zeiten permanenter Veränderung einen wertvollen inneren Kern zu bewahren oder zu entwickeln, einen gehaltvollen Beitrag für den Einzelnen und zum Ganzen zu leisten.

Aus Ihrer persönlichen Erfahrung und aus einer Art Helikopterperspektive betrachtet:

- Wodurch wird ein Unternehmen zu einem lebendigen, lebenswerten und vor Energie pulsierenden System? (Beispiel, wo Sie sich selbst stark engagiert und effizient erlebt haben)
- Was sind die wichtigsten "quellen", aus denen ein Unternehmen Kraft und Energie schöpft, es zu etwas ganz besonderem für seine Mitarbeiter und seine Umwelt macht?

2.4 Ermutigende Trends

Welche vielversprechenden Makro-Trends können Sie beobachten (in Ihrem Lebensbereich, der Welt ...)? Trends die die Möglichkeit eröffnen und Ihnen das Gefühl von Hoffnung und Zuversicht geben?

2.5 Gute Bilder von der Zukunft

Bitte stellen Sie sich vor, Sie erwachen im Jahre 2010 nach einem tiefen Schlaf und einem langen Traum, Sie schauen um sich und sehen, dass Organisationen sich in idealer Form entwickelt haben, dass alles so eingetroffen ist, wie Sie es sich gewünscht haben:

- Was können Sie beobachten und wahrnehmen?
- Was hat sich zum Besseren gewandelt?
- Was vom Guten ist erhalten geblieben?
- Woran erkennen Sie die Veränderungen?
- Wie sind diese Veränderungen möglich geworden?
- Was ist/war Ihr eigener Beitrag zu diesem Prozess?

3. Positive Erfahrungen im AI-Interview (aus dem Workshop)

- Positive Erinnerung an "alte Freunde" und "alte Freude"
- gut in der Phantasie + in Gedanken zu bleiben + gut geführt zu werden
- zufriedenes, müdes Gefühl
- schnelle Öffnung, kann aktiv+passiv schnell aufmachen -> eigene Erinnerungen an "tolle Sachen" von mir
- schnell an "wesentliche", lebenswichtige Punkte
- InterviewerIn lächelt und verstärkt positiv, Zeit verfliegt
- starkes Gefühl von Angenommen Sein
- InterviewerIn geht mit, Empathie und leuchtende Augen

- entdecken von "Ähnlichem im Leben"
- Sehnsucht nach Ähnlichkeit wird erkannt
- Sehnsucht nach "Verständigung" erwacht
- Erlebnis der Vitalität des anderen, gemeinsame Energie
- trotz skeptischem Rahmens, schnell an tiefe Punkte
- Zukunft war tatsächlich ein Bild mit möglichen (!) Lösungsansätzen
- als Interviewerin konnte ich in Bildern führen
- bewusster Akt des "fokussierten Positiven"
- gut vom Vergangenen ins "Zukünftige"
- die Vorgabe des formalisierten Interviews erlaubt eine hilfreiche Distanz
- auch "nicht wörtliche" Reaktionen sind interessant
- es teilt sich viel über die Person mit, Eindrücke
- "Entschlackungsprozess" durch positive Sortierung

4. Zwischenfragen? (aus dem Workshop)

4.1 Ist es ethisch?

4.2 Ist es unser Auftrag?

4.3 Wie geht die Methode?

4.4 Wie ist der Gesamtprozess?

4.5 In welchen Ausgangssituationen ist AI sinnvoll?

4.6 Welche Risiken und Nebenwirkungen?

5. Dream: Zu was sollen sich Organisationen entwickeln? Was will ich dazu beitragen?

5.1 Erste Arbeitsgruppe:

Höhepunkte: Entwicklung und Veränderung durch Grenzen überschreiten, Regeln verletzen, aufklären und lernen, blühen, erweitern, schöne Sachen.

Gefühle: Angst, Skepsis, Euphorie -> Freude Wohlbefinden, Glück, Zufriedenheit

Metamorphose, Zukunft: neue Identität, neue Werte, Vitalität, neue Wege, Fremdes als Bereicherung durch Geschlechterparität, Transparenz, Selbstorganisation, Zahlen auf den Tisch, Entwicklungs-Know-How, ganzheitliche Verantwortung, Gerechtigkeit

5.2 Zweite Arbeitsgruppe

Ruck-Zug von Marktplätzen der Veränderung zu gemeinsamen Erfolgen

Verbindung der Boküssen (denke an den Koch Bocuse!): Wir boküssen die Organisation zur Balance
... Agora-Organisationen

der Marktplatz der Züge ... der Anerkennung ... des Erfolge Teilens ... Zug um Zug, Ruck-zuck: schnell
... Chefs werben um Produktideen

In der Schaukel des Erfolgs sehen wir uns wieder!

In 14 Stunden kennt man sich wieder

Wie tragen wir dazu bei?

Kochkurse veranstalten: kochen und gemeinsam genießen, jeder ißt beim anderen mit, viele Köche
verbessern den Brei, mit uns und vielen Köchen zu orgastischen Genüssen

6. Einige provokative Thesen

- Kunden sind Menschen, mit denen ich mich berühre
- Die Menschen in der Organisation befreunden sich miteinander
- Die Menschen in der organisation achten einander
- Fremdes öffnet mir die Türe, um in schöne neue Räume zu treten
- Strukturen und Hierarchien werden verhandelt
- Der Respekt vor der Person ist grösser als ihr ökonomischer Nutzen