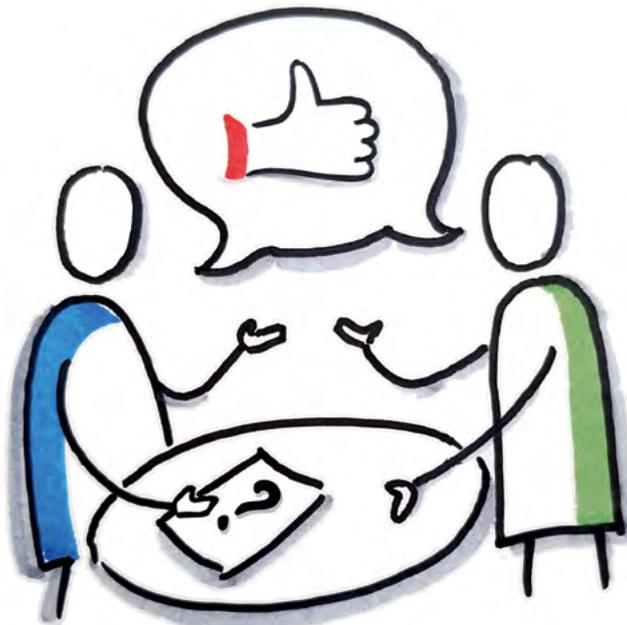


AUSZUG

Trainer:innenhandbuch

Wertschätzendes Erkunden - Appreciative Inquiry



Wertschätzendes Erkunden - Appreciative Inquiry Überblick und Leitfaden



Basiskurs

Partizipativ Arbeiten

Wertschätzendes Erkunden - Appreciative Inquiry im Überblick

Appreciative Inquiry (AI) bedeutet übersetzt „wertschätzendes Erkunden“ und setzt an guten Erfahrungen in Organisationen bzw. der Zusammenarbeit von Menschen an. In einem strukturierten Verfahren werden vier Phasen durchschritten. In leitfadengestützten, wertschätzenden Interviews werden herausragende Erlebnisse und Höhepunkte, Stärken und Erfolgsfaktoren aufgedeckt, Impulse für positive Veränderungen in Systemen (u.a. beispielsweise Netzwerke oder Stadtteile) gesetzt und konkrete Maßnahmenplanungen abgeleitet.



Alter



anpassbar

Personen



anpassbar

Dauer



anpassbar

Ort



unabhängig

Vorbereitungsphase

Nutzung / Aufbau von Strukturen

Analyse

Evaluation

Maßnahmenplanung

Umsetzung

Ziele



AI fragt in einem dialogischen Prozess gezielt nach den Stärken und Erfolgen sowie belebenden Faktoren eines Systems. Die Sichtbarmachung von Potenzialen unterstützt die Weiterentwicklung oder Neugestaltung des Systems.

Partizipative Gestaltung



Hohe Beteiligtenorientierung; Durchführung durch in AI geschulte Teilnehmende möglich.

Stärken

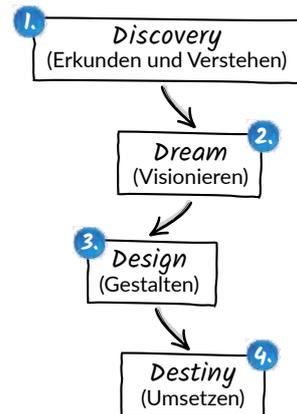


Die wertschätzende Haltung ermutigt und motiviert, Erfolge zu würdigen und Impulse in Maßnahmen umzusetzen. Zuversicht und Hoffnung der Beteiligten, Lebensbedingungen zu verändern wird vergrößert, soziale Beziehungen sowie personale Ressourcen wie Selbstwirksamkeit und Kontrollüberzeugungen werden gestärkt.

Material

- Interviewleitfaden
- Einverständniserklärung
- Datenbogen
- Aufnahmegerät

Durchführung



Erstellt von: Josephine Göldner, Petra Hofrichter, Mareen Jahnke, Sandra Layh, Karin Robben, Karin Schmalriede & Petra Wihofszky



Dieses Werk ist unter einer Creative Commons Lizenz vom Typ Namensnennung - Weitergabe unter gleichen Bedingungen 3.0 Deutschland zugänglich. Um eine Kopie dieser Lizenz einzusehen, konsultieren Sie <https://creativecommons.org/licenses/by-sa/3.0/de/> oder wenden Sie sich brieflich an Creative Commons, Postfach 1866, Mountain View, California, 94042, USA.

Gefördert durch die BZgA im Auftrag und mit Mitteln der gesetzlichen Krankenkassen nach § 20a SGB V



Leitfaden

Wertschätzendes Erkunden

- Appreciative Inquiry



1. Kurzbeschreibung

Appreciative Inquiry (AI) ist eine ressourcenorientierte Methode aus dem Bereich der Organisationsentwicklung. Übersetzt bedeutet es „wertschätzendes Erkunden“ und setzt an guten Erfahrungen in Organisationen bzw. der Zusammenarbeit von Menschen an. Die Methode eignet sich für die Arbeit mit Einzelpersonen ebenso wie mit größeren Gruppen.

In einem strukturierten Verfahren werden vier Phasen durchschritten (→ 5.2). In leitfadengestützten, wertschätzenden Interviews werden herausragende Erlebnisse und Höhepunkte, Stärken und Erfolgsfaktoren aufgedeckt, Impulse für positive Veränderungen in Systemen (beispielsweise Netzwerke oder Stadtteile) gesetzt und konkrete Maßnahmenplanungen abgeleitet.

Die ersten drei Phasen umfassen in der Regel wertschätzende Interviews mit Fragen zur Zukunft des jeweiligen Untersuchungsgegenstands, sowie einen oder mehrere Workshops zur partizipativen Beurteilung von Ressourcen, Potenzialen und den entsprechenden Visionen.

Wertschätzendes Erkunden kann als Forschungsmethode oder in der Begleitung von Prozessen eingesetzt werden. In diesem Fall werden die Phasen in Großgruppenformaten durchlaufen.

Alter

anpassbar

Personen

anpassbar

Dauer

anpassbar

Ort

unabhängig



Wertschätzendes Erkunden verbindet eine wertschätzende Haltung als Grundlage partizipativen Arbeitens mit der Möglichkeit, Neues zu erfahren, wenn der Fokus auf Gelungenes gelegt wird. Die Methode gründet sich auf der Einsicht, aus positiven Erfahrungen und Ereignissen zu lernen und basiert auf einer hohen Beteiligten-Orientierung:

- Die der Methode zugrundeliegende wertschätzende Haltung ermutigt und motiviert die Beteiligten dazu, Erfolge zu würdigen und Impulse in Maßnahmen umzusetzen.
- Wertschätzendes Erkunden vergrößert die Zuversicht und Hoffnung der Beteiligten, Lebensbedingungen zu verändern und stärkt soziale Beziehungen sowie Ressourcen wie Selbstwirksamkeit und Kontrollüberzeugungen.
- Die Entfaltung der Wirkungen von wertschätzendem Erkunden ist an die Handlungsfähigkeit und -macht der Beteiligten sowie an strukturelle Rahmenbedingungen geknüpft, die die Handlungsfähigkeit einschränken oder erweitern können.



2. Voraussetzungen

Es wird ein Ort mit ausreichend Platz zur Durchführung benötigt.



3. Anwendungsbereiche

Anwendung findet die Methode in Veränderungsprozessen unter anderem in der Stadt-, Quartiers-, Organisations-, Personal- oder Teamentwicklung. Vorwiegend wird sie im Non-Profit-Sektor in Bereichen wie Bildung oder öffentlicher Verwaltung eingesetzt. Zunehmend wird das wertschätzende Erkunden auch in partizipativen Forschungsprojekten genutzt. Die Methode kann alle Phasen des Gesundheitsförderungprozesses begleiten und genutzt werden, um etwas gemeinsam zu interpretieren, Ergebnisse zu erarbeiten oder um Ergebnisse zu veröffentlichen und Veränderungen anzustoßen.

4. Aufwand

4.1 Zeit

Die benötigte Zeit für das wertschätzende Erkunden variiert abhängig von Konzeption, Gruppe und Anliegen. Die vollständige Durchführung kann beispielsweise in zweitägigen Kompaktformaten sowie mehrtägigen Workshops erfolgen, es sind aber auch drei- bis vierstündige Kurzversionen möglich.

4.2 Personal

Für die Durchführung einer AI-Befragung werden geschulte Interviewer:innen und eine geschulte Moderation benötigt. Die Durchführenden sollten mit dem Gesprächsleitfaden vertraut sein und Fragen zur Methode und/oder zum Befragungskontext beantworten können.





4.3 Material

- Interviewleitfaden und Notizmöglichkeiten
- Einverständniserklärung, Datenbogen mit Angaben zum Interview (Personen, Zeit, Ort) und Memos für Notizen zum Interviewverlauf
- Von Vorteil ist ein Tonaufnahmegerät für die Aufzeichnung des Gesprächs (Achtung: Datenschutz!)



4.4 Andere Kosten

Fahrt- und Verpflegungskosten. Weiterhin können Kosten für Raummiete, Honorare für Mitforschende und Aufwandsentschädigung für Beteiligte, Kosten für die Anschaffung eines Tonaufnahmegerätes, sowie Kosten für Transkription anfallen.



5. Arbeitsschritte im Einzelnen

5.1 Vorbereitung

Zu Beginn des Prozesses wird gemeinsam mit allen partizipativ Arbeitenden das Thema definiert. Dieses Thema („Affirmative Topic“) muss für alle Teilnehmenden interessant und bedeutend sein.

Die Interviewer:innen werden in die methodischen Grundlagen sowie in die wertschätzende Haltung, die die Methode auszeichnet, eingeführt.

Ein Interviewleitfaden wird auf Basis der Prozessphasen (→ Folgeseite) entwickelt und mit anschließendem Probedurchgang (Pretest) angepasst. In der Regel sind die Interviews in drei Blöcke unterteilt:

- Fragen zur generellen Wahrnehmung z.B. des Stadtteils, der Organisation usw.,
- Fragen zu ausgewählten Kernthemen und
- Fragen zur Zukunft.

Vorlagen für das schriftliche Einverständnis und Datenbögen werden entworfen. Potenzielle Interviewpartner:innen werden ausgewählt und gewonnen.

5.2 Durchführung

Wertschätzendes Erkunden fragt in einem dialogischen Prozess gezielt nach den Stärken und Erfolgen sowie belebenden Faktoren eines Systems. Die Sichtbarmachung von Potenzialen unterstützt die Weiterentwicklung oder Neugestaltung des Systems.

Wenn es sich um einen Umsetzung- bzw. Veränderungsprozess handelt, sollten grundsätzlich alle vier Phasen durchgeführt werden. Sie bauen mit dem Erkunden von Stärken und Ressourcen, die für einen Veränderungs- bzw. Entwicklungsprozess benötigt werden, aufeinander auf. Für Erhebungen oder Forschungsvorhaben kann die erste Phase ausreichen.

Die Gruppengrößen variieren während des Prozesses. In der ersten Phase bieten sich Paarinterviews an. Die Ergebnisse dieses Austausches zwischen zwei Personen werden anschließend oft in Kleingruppen oder in einer Gruppendiskussion zusammengefasst.

Die weiteren Phasen können in Gruppen durchlaufen werden. Die Bildung von Teilgruppen und ihre Größe werden in Absprache entsprechend der Anzahl der Teilnehmenden insgesamt gewählt.

Vor einem AI-Interview als Einzel- und/oder Gruppenformat bereiten sich die Interviewer:innen auf das Gespräch vor. Die Länge der Interviews variiert und sollte flexibel gestaltet werden. In der Regel umfasst ein Interview ca. 40 min.. Während des Interviews bzw. im Anschluss daran füllen die Interviewer:innen zu jedem geführten Interview Datenbögen aus und fertigen Memos an, die bei der späteren partizipativen Auswertung der Interviews verwendet werden. Häufig erfolgt bei AI-Befragungen eine Tonaufnahme mittels Aufnahmegerät.

Ein AI-Interview umfasst folgende vier Phasen:

Phase 1: Discovery (Erkunden und Verstehen)

Mithilfe von Interviews entdecken die Beteiligten bestehende, eventuell aber verdeckte Ressourcen und Potenziale ihres eigenen Lebens beziehungsweise der Organisation oder Institution. Im Anschluss an die Interviews treffen alle Beteiligten in der Gruppe aufeinander und berichten aus ihrem jeweiligen Interview. Das Ziel dabei ist, dass besondere Höhepunkte und belebende Faktoren durch das Feedback der Gruppe und gezielte Nachfragen freigelegt und wertgeschätzt werden.

Phase 2: Dream (Visionieren)

Gemeinsam werden Ideen und Bilder entwickelt, wie eine optimale Zukunft aussehen könnte. Fragen können beispielsweise sein, welche Weiterentwicklungen in fünf Jahren abgeschlossen sein werden. Die so entstandenen Visionen sind frei von gedanklichen Restriktionen und können zur besseren Pointierung als provokative Aussagen formuliert werden.

Phase 3: Design (Gestalten)

In dieser Phase werden aus den Visionen und Zukunftsbildern Zukunftsaussagen formuliert, die konkret beschreiben, wie die Zukunft aussehen soll. Es werden Maßnahmen konzipiert, die notwendig wären, um die Vision zu realisieren.

Phase 4: Destiny (Umsetzen)

Abschließend werden konkrete Strategien entworfen, um die Vision zu erreichen. Entlang der klassischen W-Fragen werden Aufgaben verabredet: Wer macht was bis wann?

Nutzung von wertschätzendem Erkunden als Forschungsmethode

Wertschätzendes Erkunden kann auch als Forschungsmethode genutzt werden. In diesem Fall entfällt die Umsetzung und es empfehlen sich die Arbeitsschritte Vorbereitung, Erhebung, Auswertung und Transfer in die Praxis.

Interviewer:innen werden für die Durchführung von AI-Interviews geschult. Vorlagen für das schriftliche Einverständnis und Datenbögen werden entworfen. Potenzielle Interviewpartner:innen werden ausgewählt und gewonnen.

5.3 Auswertung und Transfer in die Praxis

Nach der Befragung stellen die Interviewer:innen im Rahmen des Datenschutzes die Datenbögen und ggf. die Tonaufnahmen verschlüsselt zur Aufbereitung und für die Auswertung zur Verfügung. Im Sinne des partizipativen Arbeitens kann beispielsweise eine dialogische Auswertung der Mitschriften (Transkripte) in gemeinsamen Workshops erfolgen. An diese könnte sich wiederum eine gemeinsame wissenschaftliche Auswertung – beispielsweise in Form einer Inhaltsanalyse – zur Kategorisierung der Ergebnisse anschließen. Ausgehend von den Ergebnissen erfolgt die partizipative Planung des Transfers in die Praxis.

6. Achtung!

Wertschätzendes Erkunden befördert Lösungen für komplexe Fragestellungen. Es ist unabdingbar, dass für die Umsetzung die Verantwortlichen klar benannt sind.

7. Tipps!

- Angebote zur Vermittlung von wertschätzender Haltung können in praxisnahe Beratungs- und Qualifizierungsangebote integriert werden.
- In der Visionsphase können vielfältige Methoden wie das Malen von Bildern zum Einsatz kommen.
- Es empfiehlt sich, die Auswertung pragmatisch zu halten.

8. Autorinnen (alphabetisch)

Josephine Göldner, Petra Hofrichter, Mareen Jahnke, Sandra Layh, Karin Robben, Karin Schmalriede & Petra Wihofszky

Die Methode Wertschätzende Erkundung wurde von der Hamburgischen Arbeitsgemeinschaft für Gesundheitsförderung e.V. (HAG, <https://www.hag-gesundheit.de/home>) im Forschungsprojekt KEG „Kommunale Entwicklung von Gesundheitsstrategien“ eingesetzt. Die Johann Daniel Lawaetz-Stiftung (<https://www.lawaetz.de/>) arbeitet seit über 20 Jahren in der Quartiersentwicklung mit dieser Methode.

9. Links und Literatur



Links zur Methode

Schmalriede, K. & Robben, K. (2019). Lust auf Veränderung? Appreciative Inquiry (AI) als innovatives Format zur Gestaltung von Beratungs- und Veränderungsprozessen. *sozialraum*, 11, 1/2019. Verfügbar unter: <https://www.sozialraum.de/lust-auf-veraenderung.php> (zuletzt abgerufen am 13.08.2021)

Links zu den Praxisbeispielen

Informationen über das Forschungsprojekt „Kommunale Entwicklung von Gesundheitsstrategien“ KEG. Verfügbar unter: <http://partkomplus.de/teilprojekte/keg/> (zuletzt abgerufen am 13.08.2021)

Video „Gesund aufwachsen in Rothenburgsort“. Verfügbar unter: <https://www.youtube.com/watch?v=UqLBWWcDcKs> (zuletzt abgerufen am 13.08.2021)

Wissenschaftliche Literatur

zur Bonsen, M. & Maleh, C. (2012). *Appreciative Inquiry (AI). Der Weg zu Spitzenleistungen*. Weinheim und Basel: Beltz Verlag.

Cooperrider, D. L., Whitney, D. & Stavros, J. M. (2008). *The Appreciative Inquiry Handbook: For Leaders of Change* (2nd edition). San Francisco: Berrett-Koehler Publishers.

Wihofsky, P., Layh, S., Jahnke, M. & Hofrichter, P. (2020). *Appreciative Inquiry in der Partizipativen Gesundheitsforschung: Methodische Einblicke in eine Fallstudie im Stadtteil*.

In: Hartung, S., Wihofszky, P. & Wright, M. (Hrsg.), *Partizipative Forschung*, (S. 207-232). Wiesbaden: Springer VS. Verfügbar unter: https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-3-658-30361-7_6 (zuletzt abgerufen am 13.08.2021)





Impressum

Herausgegeben von:	Alice Salomon Hochschule Berlin Alice-Salomon-Platz 5 12627 Berlin Kontakt: Prof. Dr. Gesine Bär, baer@ash-berlin.eu
Förderung:	Das vorliegende Material wurde im Rahmen des Forschungsprojekts Kompetenzschmiede „Lebenswelten und Gesundheit: Partizipative Methoden“ (KLuG) entwickelt. Das Projekt wurde gefördert von der Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung (BZgA) im Auftrag und mit Mitteln der gesetzlichen Krankenkassen nach § 20a SGB V (Förderzeitraum: März 2019 bis August 2021)
Autor:innen (alphabetisch):	Inhalt: <i>Josephine Göldner, Petra Hofrichter, Mareen Jahnke, Sandra Layh, Karin Robben, Karin Schmalriede & Petra Wihofszky</i> Konzept und Redaktion: <i>Azize Kasberg</i>
Grafik, Illustrationen und Layout:	<i>Alexandra Hansmeier,</i> Dipl.-Kommunikationsdesignerin, Bielefeld www.kommdesign-hansmeier.de
Konzeptionelle Unter- stützung und redak- tionelle Bearbeitung:	<i>Nina Untch,</i> Public Health und Kommunikation, Berlin ninauntch@yahoo.de

Wichtige Informationen:

Die Inhalte wurden von den Autor:innen und der Herausgeberin nach bestem Wissen und Gewissen erarbeitet und sorgfältig geprüft. Dennoch kann eine Garantie nicht übernommen werden. Die Inhalte sind urheberrechtlich geschützt. Die Lehdrehbücher, Leitfäden und Überblicke zu den Methoden sind ausdrücklich zur Verwendung freigegeben.

Das Handbuch ist lizenziert unter einer Creative Commons Namensnennung – Weitergabe unter gleichen Bedingungen 3.0 Deutschland Lizenz (CC BY SA 3.0 DE):
<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/3.0/de/>

Die zitierten Internetquellen basieren auf dem Stand von August 2021.

Zitationsvorschlag:

Alice Salomon Hochschule Berlin (Hrsg.) (2021). Wertschätzendes Erkunden – Appreciative Inquiry: Überblick und Leitfaden. In: ASH Berlin (Hrsg.). Trainer:innenhandbuch Basiskurs Partizipativ Arbeiten (S. 113ff) [online] <https://opus4.kobv.de/opus4-ash/home> (Stichwort „Basiskurs“ eingeben).



Dieses Werk ist unter einer Creative Commons Lizenz vom Typ Namensnennung - Weitergabe unter gleichen Bedingungen 3.0 Deutschland zugänglich. Um eine Kopie dieser Lizenz einzusehen, konsultieren Sie <https://creativecommons.org/licenses/by-sa/3.0/de/> oder wenden Sie sich brieflich an Creative Commons, Postfach 1866, Mountain View, California, 94042, USA.

Gefördert durch die BZgA im Auftrag und mit Mitteln der gesetzlichen Krankenkassen nach § 20a SGB V

