

## Appreciative Inquiry Prinzipien



### Zehn Kernprinzipien als philosophische Basis

Zehn Prinzipien liegen der Theorie und Praxis von Appreciative Inquiry zugrunde. Sie sind Ausdruck der philosophischen Basis und generell einsetzbar und hilfreich, wenn es um Zusammenarbeit, Führung, Beteiligung und Entwicklung in Organisationen geht.

Die ersten fünf Prinzipien sind die ursprünglichen. Sie wurden von David Cooperrider und Suresh Srivastva entwickelt:

**1. Das konstruktivistische Prinzip:** Unsere Realität ist ein subjektiver Zustand und wird sozial durch Sprache und Gespräche geschaffen (Worte kreieren Welten). Es gibt keine absolute Wahrheit. Realität und Identität werden gemeinsam erschaffen. Wir sehen die Dinge nicht, wie sie sind, sondern so, wie wir sind.

**2. Das Simultanitätsprinzip:** Jede Befragung ist eine Intervention. In dem Moment, in dem wir eine Frage stellen, beginnt Veränderung. Die Fragen, die wir stellen, lenken die Aufmerksamkeit. Die bedingungslos positive Frage wirkt transformativ.

**3. Das poetische Prinzip:** Teams und Organisationen sind wie offene Bücher mit endlosen Seiten und sprudelnden Quellen. Wir haben zwar Gewohnheiten, wohin unsere Aufmerksamkeit wandert, aber wir können jederzeit frei wählen, welche Seiten wir studieren wollen.



**4. Das antizipatorische Prinzip:** Menschliche Systeme bewegen sich in Richtung ihrer Bilder von der Zukunft. Je positiver und hoffnungsvoller das Bild von der Zukunft ist, desto positiver ist das Handeln in der Gegenwart.

**5. Das positive Prinzip:** Positive Fragen führen zu positiver Veränderung. Um ein Momentum für großflächigen Wandel zu erzeugen, braucht es positive Impulse und echten sozialen Kontakt zwischen Menschen. Positive Fragen sorgen dafür.

Im Laufe der Jahre haben sich weitere Prinzipien herauskristallisiert, die auf den fünf ursprünglichen AI-Prinzipien aufbauen.

**6. Das Ganzheitsprinzip:** Ganzheit bringt das Beste im Menschen und Organisationen hervor. Jeder von uns ist ein Mensch, mit einer eigenen Lebensgeschichte und eigenen Fähigkeiten, die über den Jobtitel, die formale Ausbildung und die Position im Organigramm hinausgehen. Alle Perspektiven (Stakeholder) und Fähigkeiten in einer Organisation zu vereinen und nutzbar zu machen, fördert die Kreativität und entwickelt kollektive Leistungsfähigkeit.

**7. Das Enactment-Prinzip:** Um wirklich eine Veränderung zu bewirken, müssen wir „die Veränderung selbst sein, die wir uns wünschen“ (Mahatma Gandhi). Positiver Wandel entsteht, wenn die Art und Weise, wie die Veränderung herbeigeführt werden soll, selbst ein lebendiges Modell der idealen Zukunft ist.

**8. Das Prinzip der freien Wahl:** Menschen erbringen bessere Leistungen und sind engagierter, wenn sie die Freiheit haben zu wählen, wie und was sie beitragen wollen. Die freie Wahl stimuliert organisatorische Spitzenleistungen und positive Veränderungen.

**9. Das narrative Prinzip:** Wir konstruieren Geschichten über uns und unser Leben (persönlich und beruflich) und leben diese Geschichten. Wir erzählen uns und anderen diese Geschichten und verändern uns, wenn wir diese Geschichten verändern oder weiterentwickeln.

**10. Das Awareness-Prinzip:** Unsere zugrunde liegenden Annahmen zu verstehen und sich ihrer bewusst zu sein, ist wichtig für gute Beziehungen, für eine hohe Selbstkenntnis und für achtsame Entscheidungen. Reflexionsschleifen zur Integration der AI-Prinzipien kultivieren den wertschätzenden Ansatz und machen ihn täglich selbstverständlicher.

