Methodenblatt 2: Wertschätzende Erkundung

Ziel. Herausarbeiten, welche Kräfte in dieser Pfarrgemeinde tatsächlich tragen, daraus ein Zukunftsbild entwickeln und es mit Verabredungen und persönlichen Zusagen hinterlegen.

Eignung. Fachteams, die sich über Jahre an denselben Klagen abarbeiten. Situationen nach Enttäuschungen, etwa einem abgesagten Lager oder einem Abbruch von Engagierten. Auch geeignet, um neue Mitglieder anzubinden, weil die Methode Geschichten statt Vorwissen verlangt.

Gruppengröße. 8 bis 30 Personen. Unter 8 wird die Vielfalt der Geschichten dünn, über 30 wird die Plenumsphase zu lang.

Dauer. 4 Stunden ab Treffpunkt (30 Minuten Aufbau, 210 Minuten Programm).

Raum und Material. Ein Raum mit Platz für Paargespräche, dazu Nebenräume oder Gang. Pinnwände oder freie Wandflächen, Moderationskärtchen, Plakate A1, Plakatstifte, Klebeband, Verpflegung für die Pause, vorbereitete Interviewkarten mit drei Fragen.

Vorbereitung. Die drei Interviewfragen schriftlich auf Karten, für alle. Leitung als Duo, eine Person für den Prozess, eine für Material und Zeit. Vorab entscheiden, wer eingeladen wird; Jugendliche und Ehrenamtliche außerhalb des Fachteams verändern das Ergebnis deutlich.

Zeit	Dauer	Was	Wer	Material
13:00	30	Treffpunkt Kernteam, Stuhlkreis, Pinnwände, Material, Getränke	Kernteam	
13:30	15	Ankommen, Rahmen, Interviewfragen erklären	Moderation	Interviewkarten
13:45	55	Entdecken: Paarinterviews (je 15 Min.), Geschichten im Plenum, Kräfte sammeln	alle	Kärtchen, Pinnwand
14:40	15	Pause		Verpflegung
14:55	45	Träumen: Zukunftsbild in Kleingruppen gestalten und zeigen	Kleingruppen	Plakate, Stifte
15:40	45	Gestalten: Verabredungen, Termine, Rollen, Zusammenarbeit	alle	Flipchart
16:25	25	Verwirklichen: persönliche Zusagen, Protokoll	Moderation	Protokollvorlage
16:50	10	Abschluss, Ausblick auf den nächsten Termin	Moderation	
17:00		Ende		

Moderationshinweise. In der Entdeckungsphase die Geschichte erzählen lassen und nach Details fragen: Wer war dabei, wie lange, was genau hast du getan? Die Kräfte werden danach aus den Geschichten gezogen, ohne sie vorab zu sammeln. In der Traumphase auf Gestaltung bestehen; ein gespieltes Standbild bleibt länger im Gedächtnis als ein beschriftetes Plakat.

Stolpersteine. Die Methode kippt, sobald jemand das Verfahren als Schönreden bezeichnet und die Gruppe ins Klagen zurückfällt. Dagegen hilft, das Thema am Anfang zu benennen: Die Probleme sind bekannt, heute wird die andere Hälfte untersucht. Zweiter Stolperstein: kollektiv formulierte Zusagen am Schluss. Dann verpflichtet sich niemand.

Herkunft. David L. Cooperrider und Suresh Srivastva haben den Ansatz 1987 unter dem Titel „Appreciative Inquiry in Organizational Life“ veröffentlicht. Die Benennung der vier Phasen hat sich später eingebürgert; welche Veröffentlichung sie zuerst verwendet hat, konnte ich nicht belegen. Die hier verwendete Vierzahl entspricht der Darstellung des AI Commons am Champlain College.