WORKBOOK · METHODEN & WERKZEUGE

Wertschätzende Erkundung Team

Begleitmaterial zum Buch **„Zeitlos Handeln“**

KAVANARA
CONSULTING · TECHNICALS · SOLUTIONS

Version 1.0 · 2026

© Matthias Leo Wegner · kavanara.de

Wertschätzende Erkundung Team

Überblick

Was wäre, wenn ein Team nicht bei seinen Problemen anfängt, sondern bei seinen Stärken? Die Wertschätzende Erkundung (Appreciative Inquiry) dreht die übliche Defizitlogik um: Statt zu fragen „Was läuft schief?“, fragt sie „Was funktioniert gut – und wie können wir davon mehr bekommen?“ Aus Erfolgen und Stärken werden Zukunftsbilder und Handlungsstrategien.

Aspekt	Details
Ziel	Teamstärken identifizieren und daraus positive Zukunftsbilder entwickeln
Weg	Vier Phasen: Erkunden → Visionieren → Gestalten → Umsetzen
Alternative Methoden	Warme Dusche, Kraftfeldanalyse, RTSC-Konferenz_Team
Dauer	1,5–2 Stunden
Teilnehmer	5–15 Personen

Grundprinzip

Appreciative Inquiry basiert auf dem Grundsatz: Teams wachsen, wenn sie sich auf ihre Stärken konzentrieren. Das bedeutet nicht, Probleme zu ignorieren – sondern den Fokus zu verschieben. Wo Energie ist, wächst etwas. Die Methode nutzt vier Phasen (4-D-Zyklus).

Die vier Phasen

Phase	Englisch	Kernfrage
1. Erkunden	Discovery	Was funktioniert gut? Was sind unsere echten Erfolge?
2. Visionieren	Dream	Wie sähe die ideale Zukunft aus?
3. Gestalten	Design	Was müssen wir verändern, um dorthin zu kommen?
4. Umsetzen	Destiny	Welche konkreten Schritte gehen wir?

Vorteile und Grenzen

Vorteile	Grenzen
Erzeugt positive Energie und Motivation	Echte Probleme können untergehen
Fokussiert auf Stärken statt Defizite	Nicht für akute Krisen geeignet
Schafft gemeinsame Zukunftsbilder	Kann als „zu positiv“ empfunden werden

Vorteile	Grenzen
Stärkt Teamzusammenhalt	Umsetzung erfordert Follow-up

Vorgehensweise

Phase 1: Kreatives Schweigen (5–10 Min.)

Individuell reflektieren: Was ist gut gelaufen? Welche Erfolge gab es? Wo waren wir besonders wirksam?

Phase 2: Wertschätzende Erkundung in Kleingruppen (30–35 Min.)

In Zweier- oder Dreiergruppen positive Geschichten teilen (15 Min.). Drei besonders aussagekräftige Beispiele für das Plenum auswählen. Im Plenum vorstellen (15–20 Min.).

Phase 3: Zukunftsbilder entwerfen (30 Min.)

Neue Kleingruppen bilden. Vier Leitfragen bearbeiten: Welche Kernfähigkeiten hat dieses Team? Wie würde die ideale Zukunft aussehen? Welche Herausforderungen müssten dafür überwunden werden? Welche offenen Fragen ergeben sich?

Phase 4: Handlungsstrategien (Folgesession)

Aus den Zukunftsbildern konkrete Maßnahmen und erste Schritte ableiten. Verantwortlichkeiten klären. Follow-up vereinbaren.

Übungen

Mini-Erkundung (30 Min.)

Eine kompakte Variante für Teamsitzungen: Jeder nennt einen konkreten Erfolg der letzten zwei Wochen. Gemeinsam herausarbeiten: Was war der gemeinsame Nenner? Was hat uns erfolgreich gemacht? Wie können wir mehr davon tun?

Stärken-Interview zu zweit (20 Min.)

Zwei Personen befragen sich gegenseitig: „Erzähl mir von einem Moment, in dem du dich in diesem Team richtig wirksam gefühlt hast. Was war das? Was hat dazu beigetragen?" Die Geschichten im Plenum teilen – oft entsteht daraus ein überraschend klares Bild der Teamstärken.

Illustration

- LEONARDO.AI PROMPT WATERCOLOR AND INK ILLUSTRATION, HAND-DRAWN AESTHETIC WITH ORGANIC FLOWING LINES, WARM EARTH TONES PALETTE (BEIGE #EEE6D5, BROWN #6F5B45, TERRACOTTA #D48A5A, OLIVE #5D6B52, TÜRKIS #7EA0A1), AN EXPANDING SPIRAL FLOWING OUTWARD FROM A BRIGHT WARM CENTER, FOUR GENTLE ARCS SUGGESTING THE DISCOVERY-DREAM-DESIGN-DESTINY CYCLE, SMALL FIGURES GATHERED AROUND SHARING STORIES AT THE CENTER, THE SPIRAL OPENING TOWARD A LUMINOUS HORIZON, MINIMALIST COMPOSITION WITH 35% BREATHING SPACE, CONTEMPLATIVE PHILOSOPHICAL ATMOSPHERE, NOTEBOOK QUALITY NEGATIV-PROMPT: CORPORATE STOCK PHOTO, PERFECT GEOMETRIC SHAPES, COLD BLUE TONES, TECHNICAL ILLUSTRATION STYLE, BUSY COMPOSITION, PHOTOREALISTIC RENDERING, 3D EFFECTS

Quellen

Literatur

- Cooperrider, David & Whitney, Diana: Appreciative Inquiry – A Positive Revolution in Change, 2005
- Bonsen, Matthias zur & Maleh, Carole: Appreciative Inquiry (AI) – Der Weg zu Spitzenleistungen, 2012 # Illustration

Funktionales Diagramm

Menschen sind zum Geliebtwerden geschaffen, nicht zum Funktionieren.
Und wenn wir Organisationen als Gewächshäuser gestalten
– Räume, die schützen, nähren, ermöglichen –
dann kann etwas wachsen, das größer ist als wir selbst.

KAVANARA
CONSULTING · TECHNICALS · SOLUTIONS

Mehr erfahren: **kavanara.de**