Methode: Neun Mal Warum

Macht euch den Sinn und Zweck eurer Arbeit gemeinsam klar (20 Minuten)

> *Wenn Du ein Schiff bauen willst, dann trommle nicht Männer zusammen, um Holz zu beschaffen, Aufgaben zu vergeben und die Arbeit einzuteilen, sondern lehre die Männer, die Sehnsucht nach dem weiten, endlosen Meer.* – Antoine de Saint-Exupery

Was wird ermöglicht?

Mit atemberaubender Einfachheit können einzelne Personen und eine Gruppe sehr schnell klären, was für ihre Arbeit essenziell wichtig ist. Man kann schnell aufdecken, wenn ein zwingender Sinn fehlt, statt ohne Klarheit einfach weiter zu machen. Findet eine Gruppe ihre Bestimmung, werden mehr Freiheit und Verantwortung freigesetzt. Damit hat man dann den Grundstein gelegt, Innovationen zu entfalten, zu skalieren und dabei einer gemeinsamen Richtung treu zu bleiben.

Die Fünf Bausteine – Kurzanleitung

1. Die Einladung gestalten

- Frage „Was machst du, wenn du an _____ (deine aktuelle Aufgabe) arbeitest? Mache eine kurze Liste der Aktivitäten.“ Dann frage weiter „Warum ist das wichtig für dich?“ und weiter „Warum? Warum? Warum?“ bis zu neun mal, oder bis die Teilnehmer nicht tiefer eindringen können, weil sie den grundlegenden Zweck dieser Arbeit erreicht haben.

2. Aufbau und benötigte Materialien

- unbegrenzte Anzahl an Gruppen
- Stühle, um sich bequem gegenüber zu sitzen; keine Tische oder anderes Material erforderlich

3. Wie werden die Teilnehmer eingebunden?

- Jeder hat die gleichen Möglichkeiten, teilzunehmen und sich einzubringen.

4. Wie sind die Gruppen zusammengesetzt?

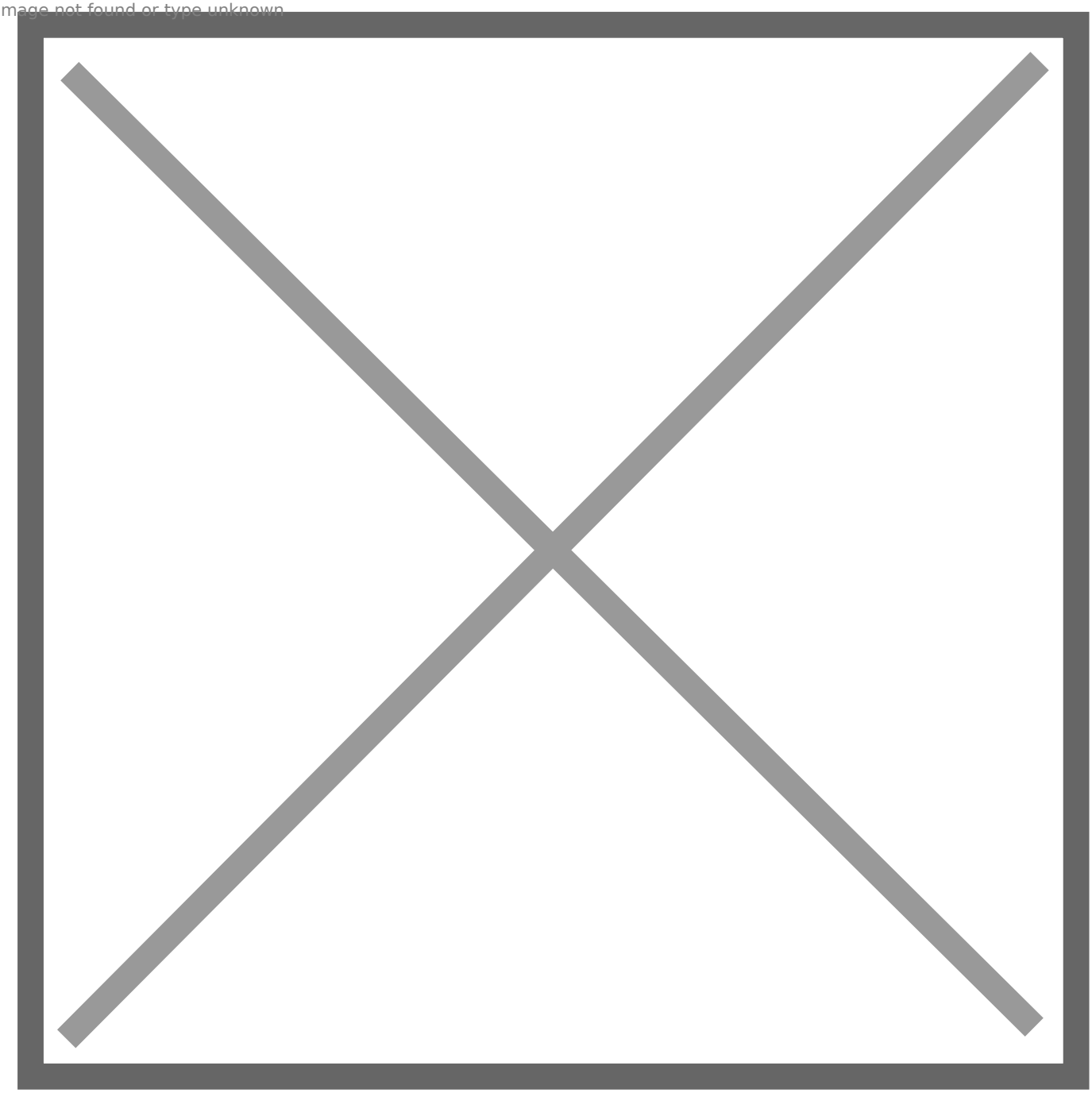
- Zunächst zu zweit, dann zu viert, dann die ganze Gruppe **(2-4-All)**

5. Ablauf und Dauer

- Beide Personen befragen sich gegenseitig für 5 Minuten. Angefangen bei der Frage „Was machst du, wenn du an _____ arbeitest?“ sucht der Interviewer durch die Frage „Warum ist das wichtig für dich?“ behutsam tiefer gehende Antworten. Rollenwechsel nach 5 Minuten. **(10 Minuten)**
- Jedes Paar teilt seine Erfahrungen und Einsichten mit einem anderen Paar in einer Vierergruppe **(5 Minuten)**
- Lade die ganze Gruppe zur Reflexion ein, indem du die Frage stellst: „Wie beeinflusst unser Zweck unsere nächsten Schritte?“ **(5 Minuten)**

Unten: *Präsentationsmaterial, das wir verwenden, um Nine Whys vorzustellen*

Image not found or type unknown



Warum? Sinn und Zweck

- Herausfinden, was wirklich wichtig ist für die Teilnehmer
- Den Grundstein für Designfindung legen
- Schwung durch die sich ergebenden Geschichten in die Organisation bringen
- Generieren weniger klarer Antworten, die dabei helfen, mit höherer Geschwindigkeit voran zu kommen
- Die Grundlage für eine schrittweise Analyse schaffen

- Entscheidungskriterien dafür finden, wer beteiligt werden soll

Tipps und Stolperfallen

- Schaffe einen sicheren und einladenden Raum, vermeide Beurteilungen.
- Habe Spaß! Lade die Teilnehmer dazu ein, „ihr inneres Kleinkind rauszuholen“, während sie andauernd *warum* fragen
- Hör nicht auf! Grabe tief, mit Mitgefühl. Variiere die Art und Weise, nach dem *warum* zu fragen. So kannst du z. B. fragen „Wenn letzte Nacht, als du geschlafen hast, dein Traum wahr geworden wäre, was wäre dann jetzt anders?“
- Achte drauf, dass die Frage lautet: „Warum ist das wichtig für DICH?“ (also nicht für die gestaltlose Organisation oder das System, sondern für dich persönlich)
- Teile die Vielfalt der Antworten und deren Unterschiede mit den anderen Gruppenmitgliedern. Welcher gemeinsamer Sinn oder Zweck tritt hervor?
- Wenn jemand ins Stocken gerät, frage: „Fällt dir dazu eine Geschichte ein?“
- Sorge für Vertraulichkeit, wenn sehr persönliche Geschichten geteilt werden.
- Mache die **Nine Whys** zu einer regelmäßigen Routine in deiner Gruppe, um den Sinn und Zweck klar zu machen.

Variationen

- Kombiniere die **Nine Whys** mit einem Appreciative Interview. Starte das Interview und frage dann: „Warum ist diese Erfolgsgeschichte wichtig für dich? Warum, warum, warum?“
- Frage die kleinen Gruppen, ob sich „eine grundlegende Berechtigung für das Investieren von Zeit und Geld“ in der Unterhaltung gezeigt hat. Ein klarer persönlicher Zweck kombiniert mit der Ausrichtung einer Gemeinschaft kann sehr schnell die Verbreitung einer Initiative entzünden. Arbeite auf einen einzelnen Satz hin, der kraftvoll die Arbeit der Gruppe für andere verdeutlicht: „Wir existieren, um…!“ oder „Wir existieren, um … zu stoppen!“
- Frage auf geschäftliche Aktivitäten bezogen: „Warum sollten dir die Leute Geld geben? Warum würden Staatsoberhäupter wollen, dass du Geschäfte in ihrem Land machst?“
- Füge 10 „Wie“-Fragen hinzu, nachdem du eine Klarheit über das Warum hast (dadurch wird das „wie“ VIEL einfacher).
- Ein guter Zweck oder Sinn wird nie wirklich erreicht. Halte die Sache in ständiger Bewegung, indem sich alle beteiligen und gegenseitig ein Verständnis dafür schaffen, wofür eure Arbeit wirklich benötigt wird.
- Schreibe die Antworten auf Post-Its, nummeriere sie und klebe sie auf ein Flipchart. Die Antworten können dann in einem Dreieck angeordnet werden: Grobe Antworten nach oben, detaillierte nach unten. Dann vergleichen und nachbesprechen.

- Frage: „Warum ist das wichtig für deine Umgebung? Warum, warum, warum, …?“
- Nutze die Chatfunktion bei einem Webinar, um gemeinsam einen Zweck zu definieren: die Teilnehmer können über die Nine Whys-Fragen nachdenken und ihre Ideen im Chatfenster teilen.
- Kombiniere mit Purpose-To-Practice, Generative Relationships, Wise Crowds, What, So What, Now What? und vielen anderen Liberating Structures.

Beispiele

- Um einen inspirierenden gemeinsamen Zweck für eine gemeinschaftliche Forschungsinitiative herzustellen. Die „Quality Commons“, ein Forschungsnetzwerk im Gesundheitswesen, bestehend aus Vertretern von sieben Gesundheitseinrichtungen aus den ganzen USA, haben **Nine Whys** als einen Schritt innerhalb von Purpose-To-Practice genutzt.
- Als Start jeder Coaching Session, insbesondere Troika Consulting oder Wise Crowds
- Um den Sinn und Zwecke des Launchs eines neuen Produktes klarer zu machen
- Um jedes Element eines Design Storyboards zu verankern, indem man fragt: „Warum ist diese Tätigkeit oder dieses Element wichtig für dich? Was bietet es an Mehrwert, um den Austausch zwischen den Teilnehmern zu fördern?“
- Für dich als Individuum, um deine eigenen Ziele klarer zu bekommen

Zuschreibung: Diese Liberating Structure wurde von Henri Lipmanowicz und Keith McCandless entwickelt, inspiriert durch Geoff Bellman, Autor und Berater.

Version #3
Erstellt: 13 Dezember 2021 12:12:42 von Jonas Hansen
Zuletzt aktualisiert: 14 Dezember 2021 13:55:42 von Jonas Hansen