Methode: Wertschätzende Interviews



Die Grundursachen des Erfolges finden und darauf aufbauen (1 Stunde)

Was wird ermöglicht?

In weniger als einer Stunde kann eine Gruppe beliebiger Größe eine Liste der Voraussetzungen erstellen, die entscheidend für ihren Erfolg ist. Das „Aufdecken“ von Erfolgsgeschichten sorgt für spontanen Schwung und für Einsichten, die große Veränderungen aus dem Inneren der Organisation heraus bewirken können. Durch die Suche nach dem, was jetzt bereits funktioniert, und durch das Freilegen der Grundursachen, die Erfolg möglich machen, wird eine positive Lawine ausgelöst. Gruppen werden energetisiert, indem sie sich über ihre Erfolgsstorys austauschen, anstatt wie sonst deprimiert über ihre Probleme zu reden. Storys aus dem praktischen Einsatz sensibilisieren die Gruppe für lokale Lösungen und erfolgversprechende Erstversuche und verbreiten Innovationen. Gleichzeitig liefern sie die Grundlage, um Erfolgsfaktoren zu identifizieren. Der Trend von Organisationen, zu wenig in das Miteinander zu investieren, das den eigentlichen Erfolg erzeugt, und stattdessen die finanzielle und technische Unterstützung überzubetonen, kann überwunden werden.

Die Fünf Bausteine – Kurzanleitung

1. Die Einladung gestalten

- Frage „Bitte erzähle eine Geschichte von einer Situation, in der du mit anderen an einer Herausforderung gearbeitet hast und du stolz darauf bist, was ihr erreicht habt. Was ist deine Geschichte, und was hat den Erfolg möglich gemacht? Findet euch zu zweit zusammen und sucht euch am besten jemanden, den ihr noch nicht so gut kennt.“

2. Aufbau und benötigte Materialien

- Unbegrenzte Anzahl von Gruppen
- Stühle, damit die Teilnehmer sich zu zweit gegenüber sitzen können; Tische werden nicht gebraucht.
- Papier, damit die Teilnehmer sich Notizen machen können
- Flip Chart, um etwas zu den Geschichten, Erfolgsfaktoren und Bedingungen aufzuschreiben

3. Wie werden die Teilnehmer eingebunden?

- Jeder ist beteiligt.
- Jeder hat gleich viel Zeit und Möglichkeit, teilzunehmen.

4. Wie sind die Gruppen zusammengesetzt?

- Zuerst zu zweit, dann zu viert
- Ermutige zu gemischten Gruppen!

5. Ablauf und Dauer

- Beschreibe den Ablauf und welche Art von Geschichte du von den Teilnehmern erwartest. **(3 Minuten)**
- Die Teilnehmer führen zu zweit Interviews durch. Sie erzählen eine Erfolgsstory und schauen dabei darauf, was den Erfolg möglich gemacht hat. **(Jeder 7-10 Minuten; insgesamt 15-20 Minuten)**
- In 4er-Gruppen erzählt jeder Teilnehmer die Geschichte seines Partners. Fordere die Teilnehmer auf, auf Muster und Erfolgsfaktoren zu achten und sich Notizen darüber zu machen. **(15 Minuten für die 4er-Gruppe)**
- Frage „Wie investieren wir in diese Bedingungen und Faktoren, die Erfolg fördern?“ und „Welche Möglichkeiten siehst du, mehr davon zu tun?“ Nutze 1-2-4-All, um die Antworten zu finden. **(10 Minuten)**

Warum? Sinn und Zweck

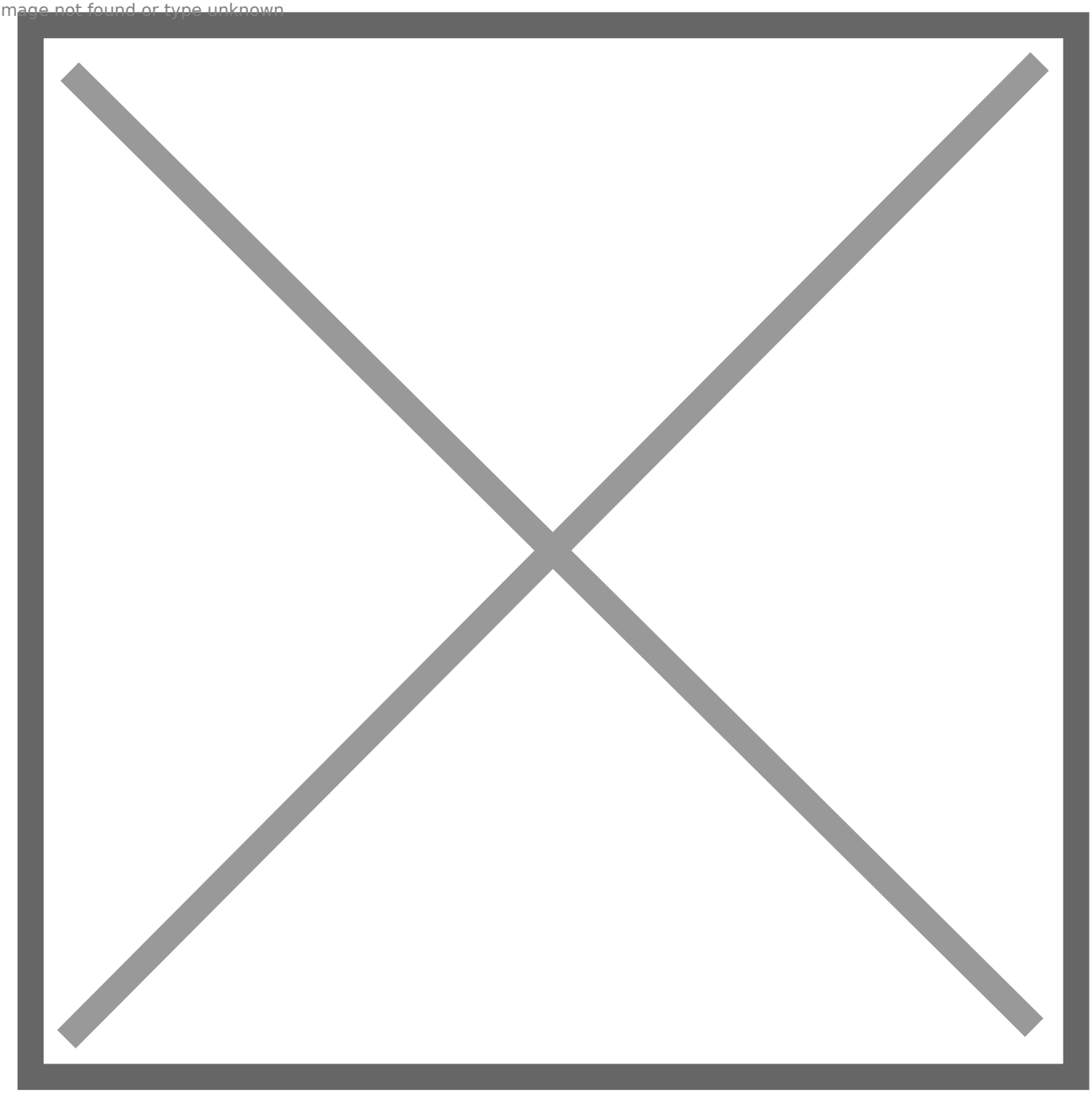
- Durch die positive Ausrichtung wird mit konstruktiver Energie gestartet.
- Bisher verborgenes Wissen über erfolgreiche Erfahrungen werden eingefangen und verbreitet.
- Der Weg zum Erfolg wird gleichzeitig für eine komplette Gruppe offen gelegt.
- Durch die Erwartung von positivem Verhalten kann man genau dieses hervorbringen (Pygmalion-Effekt).
- Der Funke für kollegiales Lernen, gegenseitigen Respekt und den Aufbau einer Gemeinschaft wird entzündet.
- Komplexe oder chaotische Herausforderungen dürfen erforscht werden.
- Eine neuer Gruppen-Narrativ (eine sinnstiftende Erzählung) wird geschaffen, z. B. „Wie wir Ordnung aus Chaos machen!“
- Das Wiederholen von Interviews in kurzen Abständen kann zu positiv von der Norm abweichenden lokalen Innovationen führen.

Tipps und Stolperfallen

- Kremple Unwohlsein und negative Themen um zu „Wann hatten wir schon einmal Erfolg, auch wenn dieser noch so klein war?“
- Fange an mit „Erzähl mir eine Geschichte von einer Situation, in der …“.
- Fordere die Teilnehmer dazu auf, einen Titel für die Geschichte ihres Partners zu finden.

- Lade die Teilnehmer zu weiteren 2er-Interviews ein, bevor du zur Musterfindung übergehst.
- Lade die Teilnehmer zur Wahrnehmung ein, wann sie Urteile bilden (darüber, was richtig oder falsch ist) oder helfende Ideen einbringen und diese dann loszulassen.
- Mache die Geschichten und Muster für jeden sichtbar.
- Lerne mehr über Appreciative Inquiry Praktiken unter http://appreciativeinquiry.case.edu/.

Image not found or type unknown



Variationen

- Visualisiere die Titel der Geschichten und deren Erfolgsfaktoren an einer großen Tapetenwand.
- Schreibe einige der inspirierendsten Geschichten auf und veröffentliche sie.
- Ziehe Geschichten heraus, die den Teilnehmern helfen, einen Verständnissprung von einem kleinen Beispiel einer Verhaltensänderung hin zu einer umfassenden Werteänderung oder Verschiebung im Personaleinsatz zu machen.
- Verfolge, wie die Geschichten Leben in die Vision der Gruppe bringen und diese konkretisieren.
- 8er-Gruppen anstelle von 4erGruppen sind eine Option.
- Mache mit Min Specs weiter und finde heraus, was unbedingt getan werden muss oder auf keinen Fall getan werden darf, um Erfolg zu haben.

Beispiele

- Um mit Geschichten wie „Wann hattest du kreative und positive Interaktion mit einem Kunden?“ den Fokus auf den Kunden zum Leben zu erwecken.
- Um Hochschulkurse mit Geschichten wie „Wann hatte ein Kurs oder eine Lernerfahrung einen grundlegenden Einfluss auf dein Leben?“ zu überarbeiten.
- Um mit Geschichten wie „Wann warst du fähig, aufrichtig die Verantwortung für einen medizinischen Kunstfehler zu übernehmen?“ die Beziehung zwischen Patienten und Arzt zu reparieren.
- Um mit Geschichten wie „Wann hast du hier im Büro wirklichen Gemeinschaftssinn erfahren? Was hat das möglich gemacht?“ Vertrauen und Moral herzustellen.
- Um mit Geschichten wie „Welche ersten Erfolge können Leitlinie für unsere Strategie der nächsten zwei Jahre sein?“ über den Start einer Transformationsinitiative hinaus zu blicken.

Zuschreibung: Die Liberating Structure wurde von Henri Lipmanowicz und Keith McCandless entwickelt. Inspiriert und angepasst von Professor David Cooperrider, Case Western Reserve University, und dem Berater Dr. Tony Suchman.

Version #2
Erstellt: 14 Dezember 2021 09:07:58 von Jonas Hansen
Zuletzt aktualisiert: 14 Dezember 2021 15:29:56 von Madlen Schnell