

APPRECIATIVE INQUIRY

Die wertschätzenden Interviews fokussieren die Themen Stimmung und Zusammenarbeit in einem Team, um eine problemorientierte Perspektive zu vermeiden.

Die Grundidee hinter den wertschätzenden Interviews ist: In einem sozialen System gibt es etwas, das gut funktioniert. Durch gezieltes in den Blick nehmen der positiven Elemente, entstehen Geschichten des Gelingens, die die Teammitglieder motivieren. Diese Anhaltspunkte sollen auf andere Themen übertragen und von ihnen gelernt werden.

Am besten eignet sich ein wiederholtes Vorgehen, z. B. einmal im Quartal.

Teilen Sie ihr Team in 2er-Gruppen ein. Die Gruppen können sich auch selbstständig bilden.

Erläutern Sie den Ablauf des Interviews und erklären Sie, dass das Ziel dieser Einheit ist, ein umfassendes Bild von positiven Aspekten in der Zusammenarbeit zu erhalten und diese zu stärken.

Die Teammitglieder verteilen sich in ihre 2er-Gruppen und befragen sich nacheinander. Die interviewende Person hört aufmerksam zu und notiert Kernaussagen. Gefragt wird entlang eines Interviewleitfadens, der den Teamspirit thematisiert. Weisen Sie auch auf die Aspekte für ein gelungenes Interview und die Unterstützungsfragen hin (s. Anlage 1). Die MitarbeiterInnen können die Notizen direkt im Leitfaden vornehmen.

Im Anschluss an die Interviews führen Sie eine Gruppendiskussion durch, in der Sie die Ergebnisse konsolidieren, gruppieren bzw. sortieren und weiter ausführen.

Zeitraumen: ca. 60 Minuten je 2er Tandeminterview.

Fragenblock 1 - Wahrnehmung des Teams

Erzähle mir zu Beginn von deiner Anfangszeit in unserem Team.

- Wann kamst Du zu uns? Was hat dich zu uns hingezogen?
- Was waren Deine ersten Eindrücke und was hat Dich am Anfang begeistert, als Du zu uns gekommen bist?

Bitte erinnere Dich an einen Zeitraum, der für Dich ein echter Höhepunkt war. Eine Zeit, in der Du besonders begeistert warst, Dich wohl und lebendig gefühlt hast, in der Du Dich vielleicht besonders gut einbringen konntest und in unserem Team etwas bewirken konntest.

- Was ist da geschehen? Wer war dabei? Wer ermöglichte das Erlebnis?
- Was können wir daraus lernen?
- Was schätzt Du besonders an Dir, an Deiner Arbeit und an unserem Team?

Fragenblock 2 - Kernthemen

Denke bitte an die größten Herausforderungen, vor denen das Team gerade steht bzw. bereits in Angriff genommen hat.

- Was läuft bei deren Bewältigung bisher gut?
- Was trägt vor allem dazu bei?
- Wovon sollten wir mehr tun?

Fragenblock 3 - Zukunft der Organisation

- Welches sind Deiner Meinung nach die Schlüsselfaktoren, die unserem Team Vitalität und Kraft geben?
- Wenn Du unser Team nach Deinen Vorstellungen weiterentwickeln oder radikal verändern könntest, welche drei Dinge würdest Du tun, um unsere Vitalität, unsere Kraft und unseren Erfolg nachhaltig zu steigern?
- Es ist das Jahr XXXX (heute + 5 Jahre) und wir über unseren kühnsten Träumen hinaus erfolgreich geworden. Wie hat sich unsere Organisation verändert?

Abschluss

1. In einer Gruppendiskussion bringen die Teammitglieder die wichtigsten Kernaussagen ein.
2. Gemeinsame Sortierung, Gruppierung und Diskussion → Keine Relativierung oder Rechtfertigung. Die Kernaussagen weiterausführen und mit weiteren Beispielen belegen (Ja-und-Modus) Beispiel: „Das ist etwas, dass uns wirklich stark macht. Das mache ich daran fest, dass...“
3. Übertragung auf weitere Situation vornehmen und neuen Handlungsplan festlegen.

ERFAHRUNGEN ZUR DURCHFÜHRUNG

Die Neugier und Offenheit für einen wertschätzenden Austausch sind Grundvoraussetzungen für das Gelingen der Einheit.

Die 1:1 Situation gibt allen Beteiligten die Möglichkeit gehört zu werden und ihre Punkte zu platzieren. Das kann neue Perspektive eröffnen.

Vermeiden Sie einen Rückfall in eine Problemdiskussion, wie z. B. „Das hat bei uns noch nie funktioniert“ - Regen Sie stattdessen an, eine Stärke zu übertragen.

WERTSCHÄTZENDE INTERVIEWS - LEITFADEN FÜR INTERVIEWER

Für das Interview sind insgesamt 60 Minuten vorgesehen. Je 30 Minuten pro Tandempartner.

Stellen Sie die drei Fragenblöcke Ihrem Interviewpartner/Ihrer Interviewpartnerin und nutzen Sie die u. g. Leitfragen, um konkrete Beispiele zu erhalten. Sammeln Sie die wichtigsten Kernaussagen hier in dieser Unterlage.

Für das Gelingen des Interviews sollten einige Aspekte beachtet werden, wie z. B.:

- Lassen Sie Ihren Partner/ Ihre Partnerin seine/ihre Geschichte erzählen. Bitte erzählen Sie ihm/ihr nicht gleichzeitig Ihre Geschichte.
- Bitte bewerten Sie nicht die Aussagen Ihres/r Interviewpartners/in.
- Machen Sie sich genaue Notizen und achten Sie auf gute Geschichten und Zitate. Schreiben Sie deutlich, kurz und klar.
- Seien Sie neugierig auf die Erfahrungen des/r anderen, auf seine/ihre Gedanken und Gefühle.
- Manche Menschen brauchen länger, um über ihre Antwort nachzudenken. Lassen Sie ihnen einfach Zeit.
- Möchte oder kann Ihr Gesprächspartner/in auf eine der Fragen nicht antworten, dann ist das in Ordnung.

Eventuell ist so eine Interviewsituation für beide Seiten neu. Daher kann es gut sein, dass die Antworten auf den ersten Blick kurz und knapp ausfallen. Um mehr Informationen zu erhalten, können Sie Nachfragen stellen, wie z. B.:

- Erzähle mir bitte mehr!
- Warum empfindest Du das so?
- Warum war das so wichtig für Dich?
- Wie wirkte das auf Dich?
- Wie hast Du Dich dabei gefühlt?
- Was war Dein Beitrag in dieser Sache?
- Was haben andere dazu beigetragen, dass Du so handeln konntest?
- Was, glaubst Du, hat tatsächlich bewirkt, dass es so gut lief?
- Wie hat es Dich selbst verändert?
- Was kannst Du/können wir aus diesem Erlebnis lernen?

INSTRUMENTENKOFFER

Erzähle mir zu Beginn von deiner Anfangszeit in unserem Team:

- Wann kamst Du zu uns? Was hat dich zu uns hingezogen?
- Was waren Deine ersten Eindrücke und was hat Dich am Anfang begeistert, als Du zu uns gekommen bist?

Notizen:

Bitte erinnere Dich an einen Zeitraum, der für Dich ein echter Höhepunkt war. Eine Zeit, in der Du besonders begeistert warst, Dich wohl und lebendig gefühlt hast, in der Du Dich vielleicht besonders gut einbringen konntest und in unserem Team etwas bewirken konntest.

- Was ist da geschehen? Wer war dabei? Wer ermöglichte das Erlebnis?
- Was können wir daraus lernen?
- Was schätzt Du besonders an Dir, an Deiner Arbeit und an unserem Team?

Notizen:

INSTRUMENTENKOFFER

Denke bitte an die größten Herausforderungen, vor denen das Team derzeit steht bzw. bereits in Angriff genommen hat.

- Was läuft bei deren Bewältigung bisher gut?
- Was trägt vor allem dazu bei?
- Wovon sollten wir mehr tun?

Notizen:

