

STAKEHOLDER – DIALOG

nach Otto Scharmer

1. Was ist Ihr wichtigstes Ziel in der Arbeit und wie könnten wir Sie unterstützen, dem näher zu kommen?

2. Woran werden Sie erkennen, dass unser Beitrag dazu hilfreich war?

3. Wenn Sie innerhalb der nächsten 6 Monate zwei Dinge ändern könnten ...
 - a. An unserem Verantwortungsbereich
 - b. An unserer Herangehensweise / Sichtweise bezogen auf die Arbeit

... was wäre das? Und auf welche Weise könnten diese beiden Dinge für Sie besonders nützlich sein?

4. Welche Spannungen oder widersprüchlichen Bedürfnisse haben es möglicherweise für uns oder andere schwer gemacht, Ihre Anforderungen oder Erwartungen zu erfüllen?

5. Wie können wir besser zur Entwicklung von Kreativität in unserer Arbeit und Kooperation beitragen?

Hinweise zur Durchführung

Haltung der Interviewer/in

1. Neugierig sein, wie ein/e Archäologe/in, auf der Suche nach dem, was kommt, für jede Information offen sein und Interesse haben, noch mehr wissen zu wollen
2. Alle Antworten der befragten Person sind „richtig“ aus deren Sicht und Informationen für Sie. Daher: Verstehen wollen, was nicht bedeutet, eiverstanden sein müssen
3. Fragende Haltung behalten, erweiternde und vertiefende Fragen nachsetzen, wie z. B. ... und was noch? oder ... was war das konkret, können Sie mir ein Beispiel nennen?

Wichtige Rahmenbedingungen

4. Nicht bei konflikthaften Beziehungen
5. Bei der Bitte um das Interview gut erklären, was man vorhat, wofür das dienen soll, was mit den Aussagen geschieht und wie die Vertraulichkeit damit ist.
6. Dauer etwa 30 Min.
7. Achten, dass etwa gleiches hierarchisches Niveau zwischen Interviewer/in und Stakeholder besteht