



Story Telling:

Mit Geschichten

Organisationen bewegen

Dipl.-Psych.

Christine Erlach

Dr.

Angelika Mittelmann

Gerhard

Schatzl



Wir dokumentieren unser
fachliches Wissen durch
ausgefeilte Wissensmanagement-
Tools!

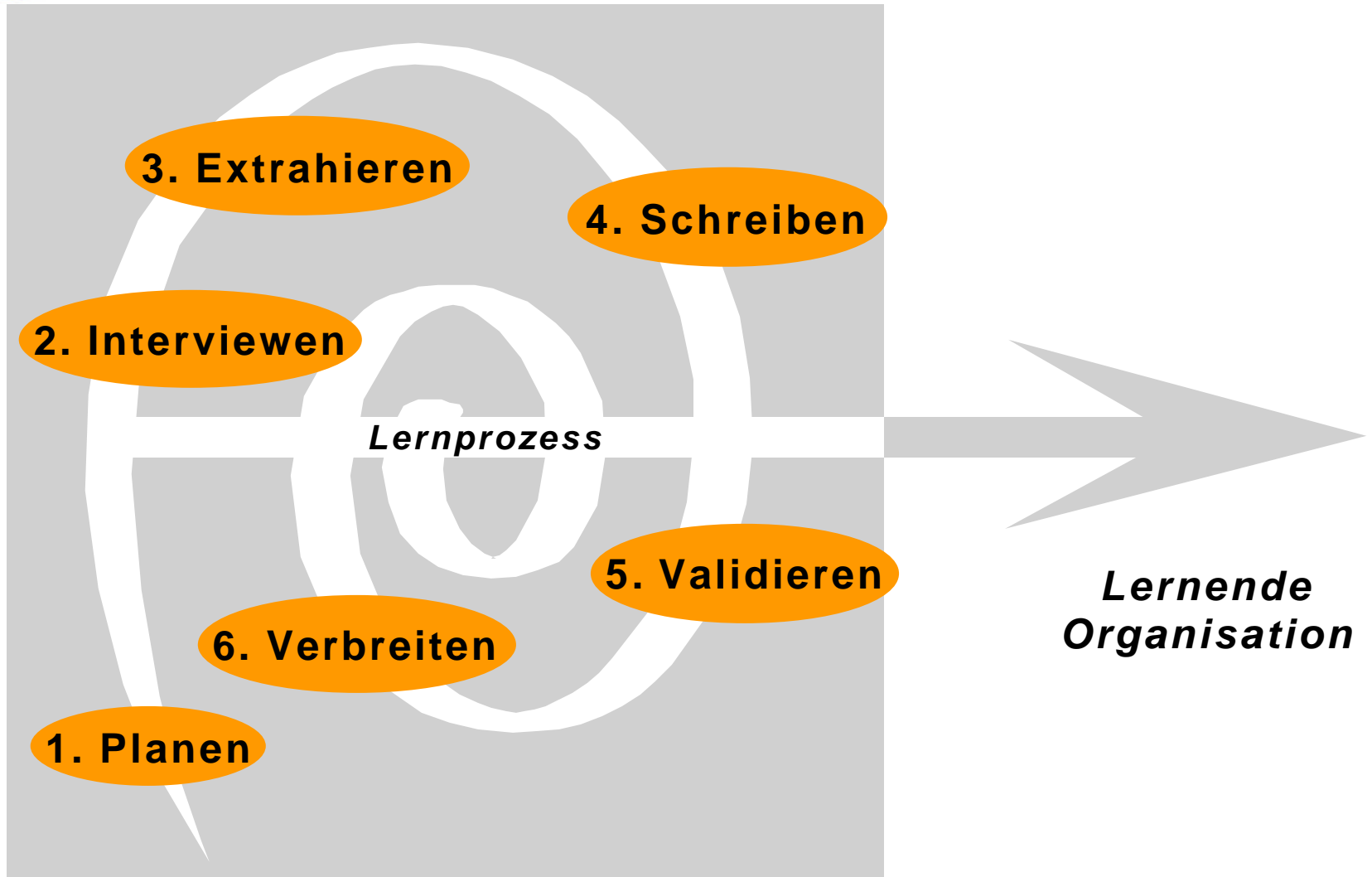
Doch was ist mit dem schwer
fassbaren **Erfahrungswissen**,
das für die Projektarbeit
so entscheidend ist?

Dieses Wissen
kann mittels der
**Story Telling-
Methode**
weitergegeben
werden!





Was ist Story Telling ?





Beispiel zur Planungsphase

Problematisches,
aber im
Endeffekt
erfolgreiches
E-Business-
Projekt

Kommunikation
Teambildung
Zusammenarbeit

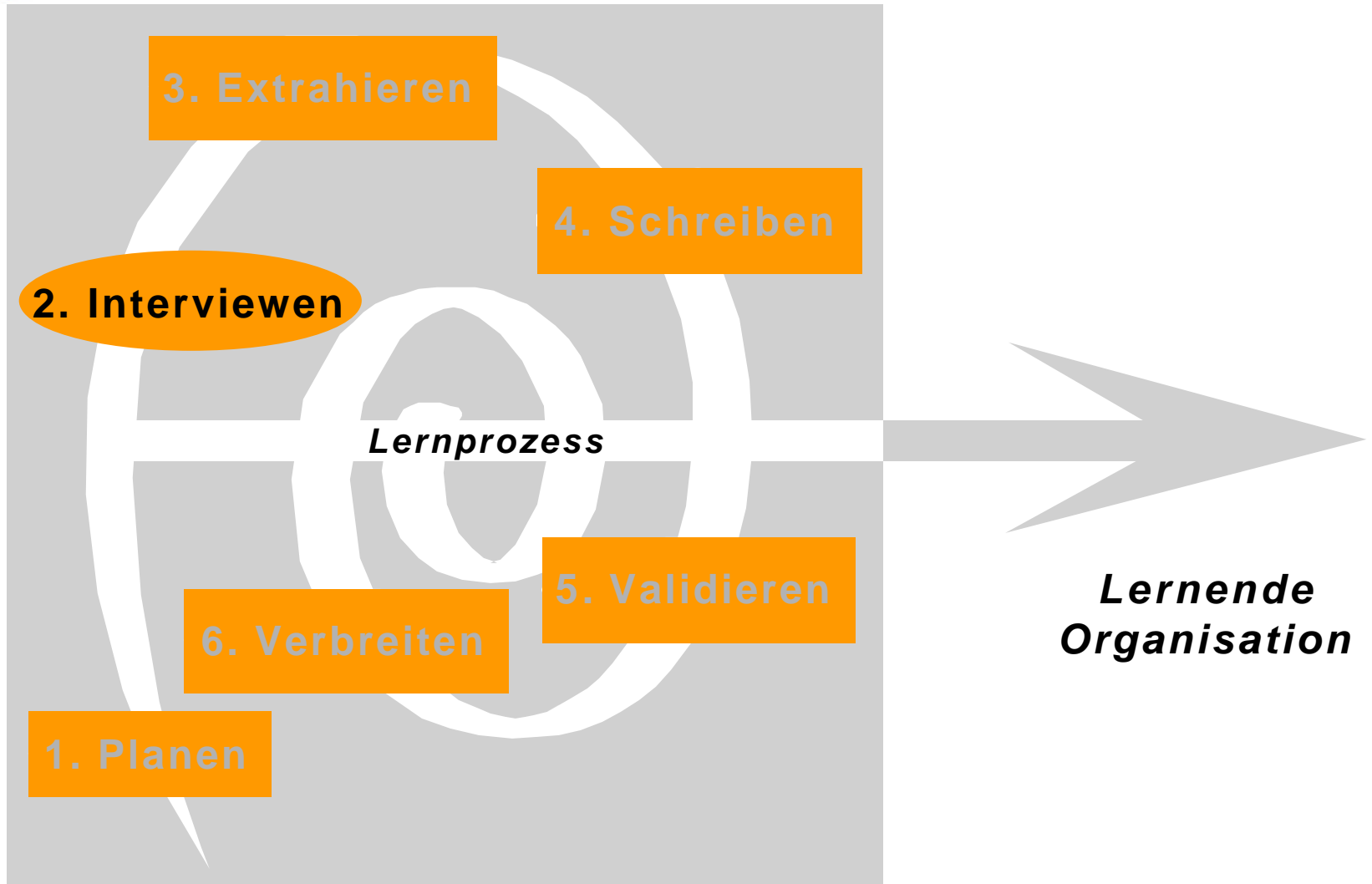


1. Planungsphase

- ➔ Identifizierung der Problembereiche,
z.B. Kommunikation, Teambildung und Zusammenarbeit
- ➔ Festlegung eines Ereignisses, welches sich für die
Untersuchung der Problembereiche eignet.
z.B. besonders gut oder schlecht gelaufene Projekte
- ➔ Ziel: Anlegen der Grundstruktur für das Story-Telling-
Projekt



Die Phasen der Story Telling-Methode





Beispiel zur Interviewphase

Unterschiedliche
Sichtweisen

Kommunikation
Teambuilding
Zusammenarbeit

Weitere
verborgene
Themen

Zum Erzählen anregen



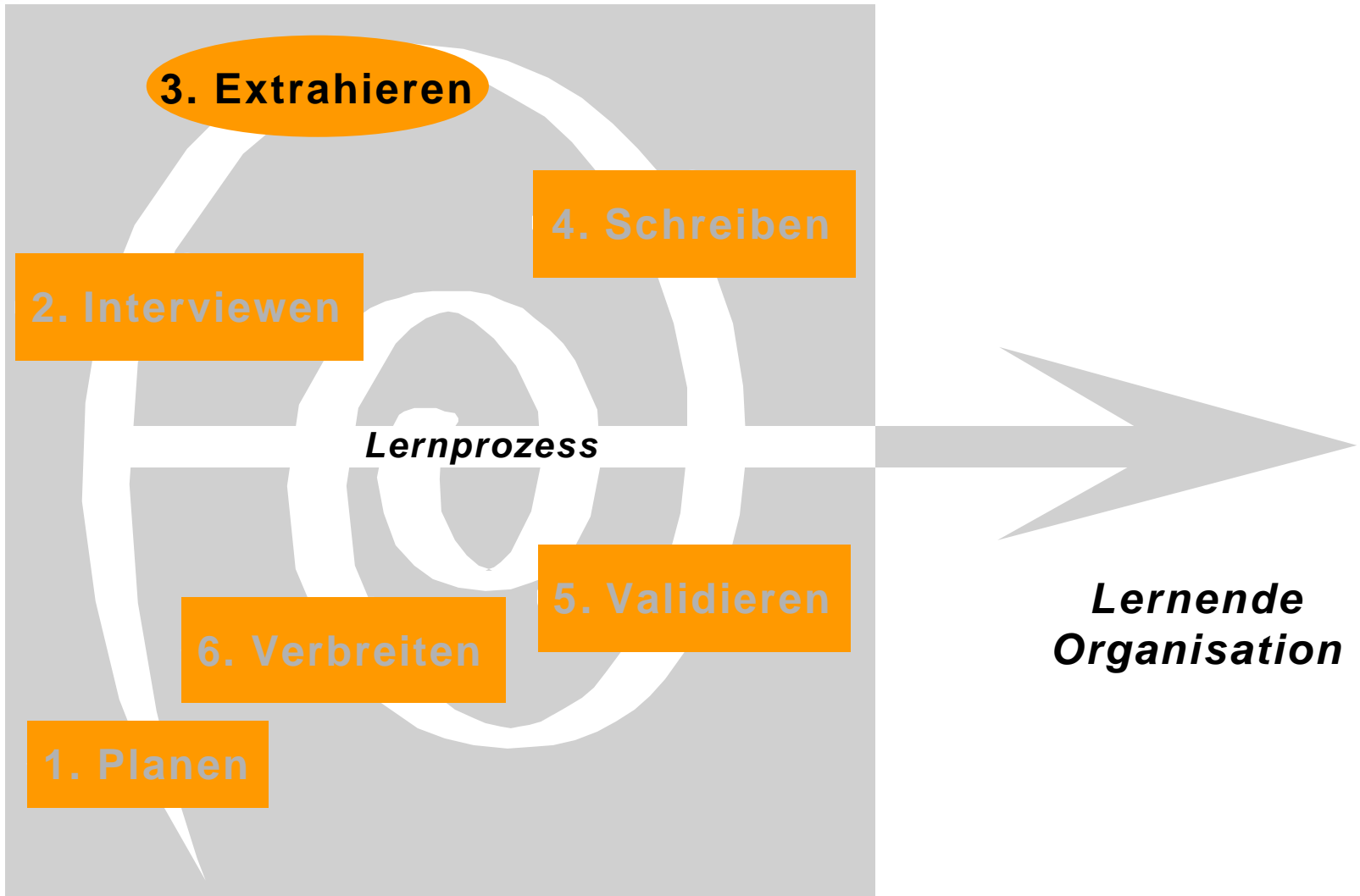
2. Interviewphase

- ➔ Kombination narrativer und halbstrukturierter Interviews

- ➔ Ziele:
 - Erfassung verschiedener Sichtweisen zu den Problem-bereichen
 - Aufspüren verborgener Werte, Einstellungen und Konfliktfelder



Die Phasen der Story Telling-Methode





Beispiel zum Extrahieren

Zitate zu

- Kommunikation
- Zusammenarbeit
- Teambildung

Weitere
verborgene
Themen ?

Widersprüch-
liche
Aussagen



Wahr

Spannend

Für Leser



3. Extrahieren

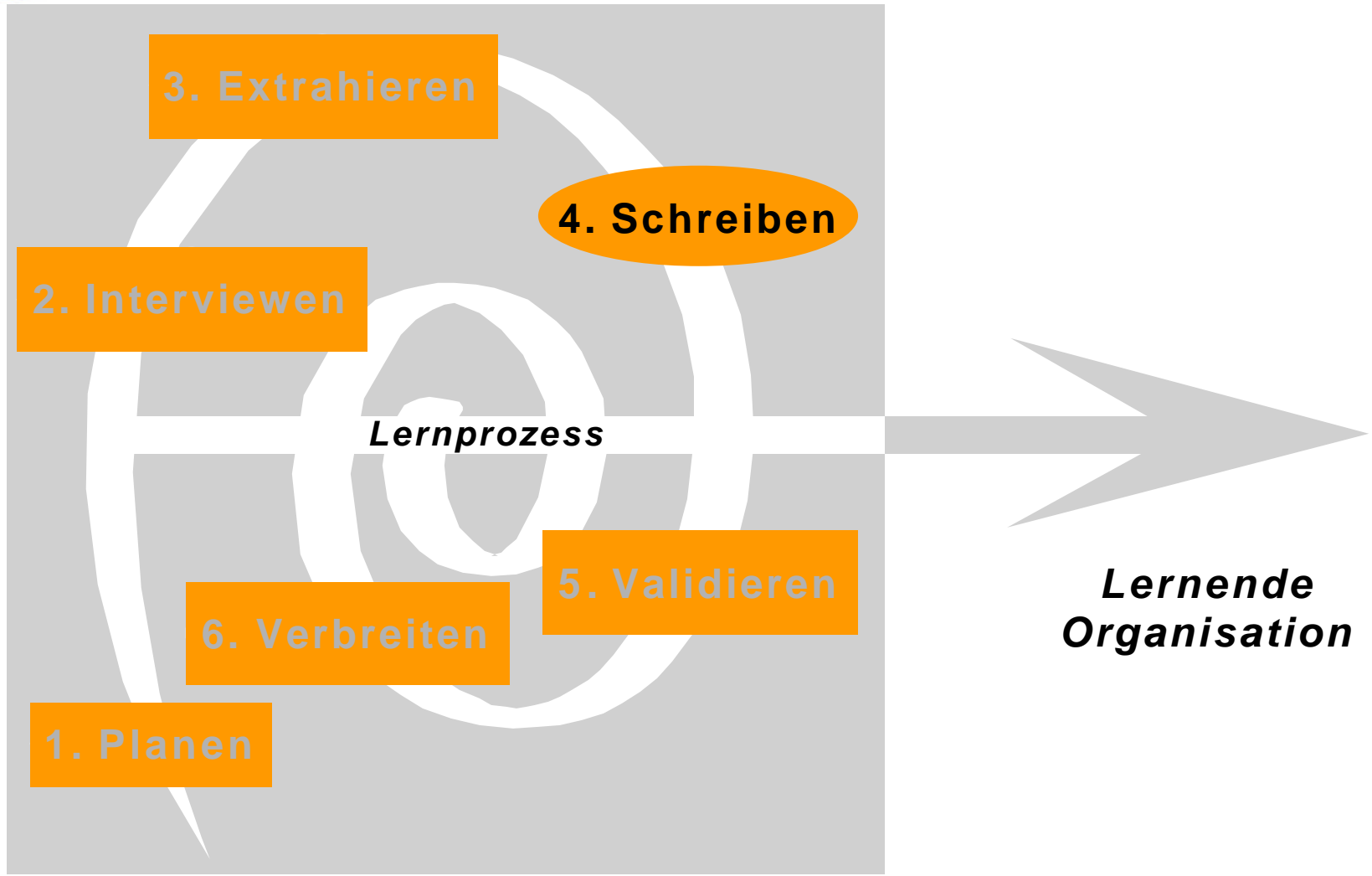
- ➔ Suche von Aussagen zu den Problembereichen
- ➔ Suche nach Widersprüchen
- ➔ Aufspüren weiterer verborgener Themen

Kategoriensystem

- ➔ Selektion der Aussagen anhand folgender Kriterien:
 - Fakten: wahre Zitate
 - Story: spannende Zitate
 - Zielgruppe: den Leser ansprechende Zitate
- ➔ Ziel: Analyse und Strukturierung des Datenmaterials



Die Phasen der Story Telling-Methode



Beispiel für Schreibphase

ANERKENNUNG
„Wozu loben? Es geht doch auch ohne!“

Her lüftet sich der Vorhang vor dem Thema, wie es um Lob im Feuer 2-Projekt stand und wie Leistung bei der VOEST ganz allgemein beachtet und bewertet wird.

Ist es so wie in dieser kleinen Geschichte?

Stellen sie sich einen Butler am königlichen Hofe vor: dieser ist froh darüber, dem König zu dienen, ihm das Essen zu servieren, so wie es schon seit Jahrhunderten bei seinem Stand ehrenvoller Brauch ist. Eines Tages lädt der König zu einem großen Festmahl. Der Butler und die anderen Bediensteten tun ihr Bestes, um das Fest gelingen zu lassen. Als die letzten Gäste zufrieden von dannen ziehen, tritt der König in die Küche, drückt dem Butler die Hand, schaut in die Runde der Bediensteten und bedankt sich... denn er weiß: „...mein Hof und auch mein Reich glänzt erst im Lichte meiner Untertanen...“

Oder verhält es sich mit der Anerkennung eher so?



Schäferhund: „Wir haben natürlich ganz, ganz selten Lob geerntet. Das ist automatisch erwartet worden, dass das alles so funktioniert.“

Verheiratet mit der VOEST?
Bei der VOEST scheint zu gelten:
„Wer gut ist, hat nichts anderes vor“.
Heißt das, dass man schlecht arbeitet, wenn man seine Aufgaben schneller als die anderen erledigt?

Chamäleon: „Es muss ein gewisser Druck da sein, es muss nach außen hin auch so aussehen, es müssen alle wissen rundherum, dass gearbeitet wird. Es muss Tag und Nacht gearbeitet werden, am besten Samstag, Sonntag. Der persönliche Einsatz, die Gewichtung von dem, was Du bewirken kannst, wird an dem gemessen, wie oft Du am Wochenende und in der Nacht da bist, wobei das mit der Qualität und mit der Art und Weise ja gar nichts zu tun hat.“

5

Analoge Geschichte, die den Zugang zu dem behandelten Thema erleichtert

Bilder, die verborgene Wissensinhalte ansprechen

Markante Originalzitate aus den Interviews



4. Schreiben

Provokanter Titel, der Fokus (z.B.: tabuisiertes Thema) der Geschichte aufgreift

ANERKENNUNG
„Wozu loben? Es geht doch auch ohne!“

Her lüftet sich der Vorhang vor dem Thema, wie es um Lob im Feuer 2-Projekt stand und wie Leistung bei der VOEST ganz allgemein beachtet und bewertet wird.

Ist es so wie in dieser kleinen Geschichte?

Stellen sie sich einen Butler am königlichen Hofe vor: dieser ist froh darüber, dem König zu dienen, ihm das Essen zu servieren, so wie es schon seit Jahrhunderten bei seinem Stand ehrenvoller Brauch ist. Eines Tages lädt der König zu einem großen Festmahl. Der Butler und die anderen Bediensteten tun ihr Bestes, um das Fest gelingen zu lassen. Als die letzten Gäste zufrieden von dannen ziehen, tritt der König in die Küche, drückt dem Butler die Hand, schaut in die Runde der Bediensteten und bedankt sich... denn er weiß: „...mein Hof und auch mein Reich glänzt erst im Lichte meiner Untertanen...“

Oder verhält es sich mit der Anerkennung eher so?



Schäferhund: „Wir haben natürlich ganz, ganz selten Lob geerntet. Das ist automatisch erwartet worden, dass das alles so funktioniert.“

*Verheiratet mit der VOEST?
Bei der VOEST scheint zu gelten:
„Wer gut ist, hat nichts anderes vor“.
Heißt das, dass man schlecht arbeitet, wenn man seine Aufgaben schneller als die anderen erledigt?*

Chamäleon: „Es muss ein gewisser Druck da sein, es muss nach außen hin auch so aussehen, es müssen alle wissen rundherum, dass gearbeitet wird. Es muss Tag und Nacht gearbeitet werden, am besten Samstag, Sonntag. Der persönliche Einsatz, die Gewichtung von dem, was Du bewirken kannst, wird an dem gemessen, wie oft Du am Wochenende und in der Nacht da bist, wobei das mit der Qualität und mit der Art und Weise ja gar nichts zu tun hat.“

Analoge Geschichte, die den Zugang zu dem behandelten Thema erleichtert

Bilder, die verborgene Wissensinhalte ansprechen

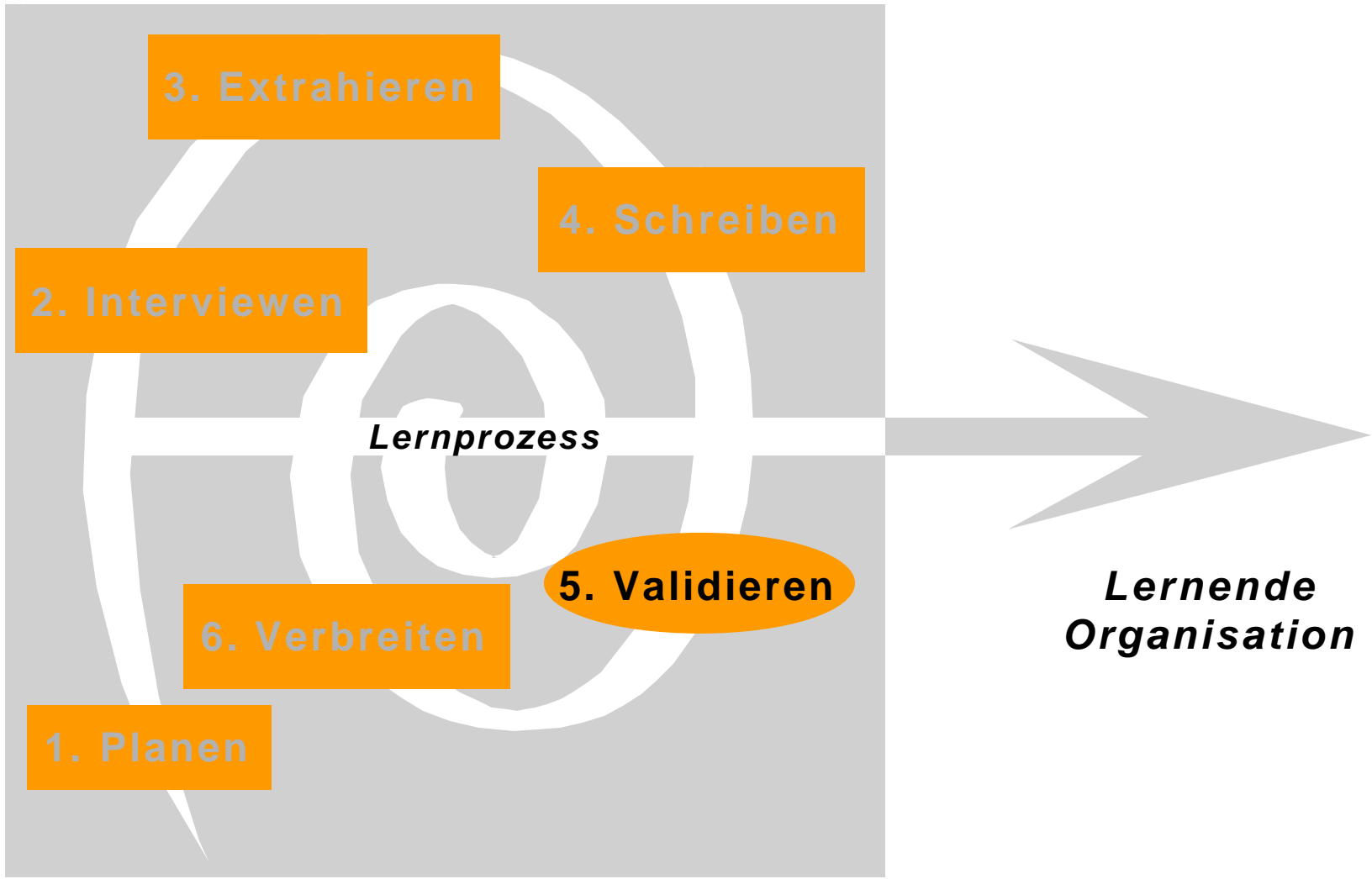
Markante Originalzitate aus den Interviews

Kritische Kommentare, Fragen der Berater zu den Zitaten, die Reflektionsprozesse anstoßen





Die Phasen der Story Telling-Methode





Beispiel für die Validierung

Hilfe! Hier steht
jetzt alles schwarz
auf weiß. Hätte ich
besser doch nichts
erzählen sollen?





5. Validieren

- ➔ Rückspiegelung der Geschichte vor der Veröffentlichung
- ➔ Einbindung der Mitarbeiter in den Entstehungsprozess der Erfahrungsgeschichte
- ➔ Ziel: Fairness gegenüber den Mitarbeitern



Beispiel zur Verbreitung

Wie geht es weiter?



Erfahrungsschatz



6. Verbreiten

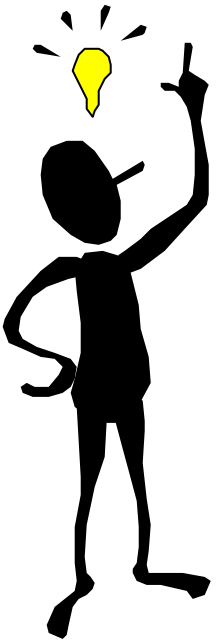
- ➔ Unternehmensweite Auseinandersetzung mit dem Erfahrungsdokument und den Inhalten durch weiterführende Workshops etc.

- ➔ Ziel: In Gang setzten eines Lern- und Veränderungsprozesses im gesamten Unternehmen



Mit Story Telling kann eine Organisation

- ⇒ Erfahrungswissen unternehmensweit weitergeben
- ⇒ Die Unternehmenskultur kennen lernen
- ⇒ Lern- und Veränderungsprozesse anstoßen
- ⇒ Konkrete Verbesserungsvorschläge für Nachfolgeprojekte erarbeiten





Danke
für Ihre Aufmerksamkeit !