

# Mögliche Fragen für Fokusinterviews entlang AkKo-Modell

Themenfelder	Potenzielle Fragen
<b>I Können: Fähigkeiten</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Welche Stärken Ihres Teams/der Individuen könnten besser genutzt werden?</li><li>▪ Wie gut sind Kenntnisse von Ihnen und Ihrem Team über [Produkte/Kunden/Lösungen]?</li><li>▪ Welche Art von Training, Coaching, Entwicklungsmaßnahmen wären hilfreich?</li></ul>
<b>II Wollen: Überzeugung</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Warum haben Sie damals angefangen bei der GrundSolid AG zu arbeiten?</li><li>▪ Was finden Sie richtig oder unterstützenswert an der momentanen Strategie?</li><li>▪ Wie sehr stimmen Sie mit der derzeitigen Strategie überein?</li><li>▪ Welche positiven Erfahrungen hatten Sie in einer Change-Situation?</li><li>▪ Stellen Sie sich einmal vor, Sie seien der Vorstand dieses Unternehmens und wollen den Wandel vorantreiben. Was würden Sie genau versuchen zu ändern?</li></ul>
<b>III Sollen: Formale Mechanismen</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Welche formalen Mechanismen (Meilensteine, Systeme etc.) sollten vorhanden sein, um den Wandel zum Erfolg zu führen?</li><li>▪ Wie können Organisationsstruktur/-prozesse/Zuständigkeiten optimiert werden?</li><li>▪ Wie kann noch mehr Transparenz geschaffen werden?</li></ul>
<b>IV Dürfen: Vorbilder</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Was für ein Auftreten und Vorbildverhalten würden Sie von Ihrem Vorgesetzten erwarten?</li><li>▪ Was für ein Verhalten erwarten Sie von Ihren Kollegen und anderen Personen im Unternehmen mit denen Sie im Austausch stehen?</li><li>▪ Was könnten Sie selbst tun, um ein gewünschtes Ziel besser zu erreichen?</li></ul>

## Mögliche Techniken für Fokusinterviews

Technik		Beispiel
<b>Identifizieren Sie die Ursachen entlang des Eisbergs</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Finden Sie mehr über dahinterliegende Gedanken, Befürchtungen und Werte Ihres Interviewpartners heraus</li> <li>▪ Stellen Sie offene Fragen um mehr über die dahinterliegenden Einstellungen zu erfahren</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ “Was noch? Was noch? Was noch?”</li> <li>▪ “Warum ist das so wichtig für Sie? Was denken Sie, ist die zu Grunde liegende Einstellung?”</li> </ul>
<b>Sprechen Sie unklare Aussagen an</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Sprechen Sie Emotionen direkt an, die implizit vorhanden waren, aber nicht explizit geäußert wurden</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ “Sie scheinen verärgert über XY zu sein. Woher kommt das?”</li> </ul>
<b>Entwickeln Sie gemeinsam Verbesserungsvorschläge</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Hinterfragen Sie Verallgemeinerungen (immer, jeder)</li> <li>▪ Fragen Sie nach konkreten und realistischen Wünschen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ “Sie sagten gerade ‘immer’; wann war das letzte Mal, dass Sie das erlebt haben?”</li> <li>▪ “Was würde Ihnen besser gefallen? Wie genau?”</li> </ul>
<b>Fordern Sie Priorisierung und Selbstverantwortung ein</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Fragen Sie nach einer Priorisierung oder sprechen Sie allgemeine Umstände an</li> <li>▪ Richten Sie die Aufmerksamkeit auf die Selbstverpflichtung des Interviewten</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ “Nehmen wir an, dass nur eines umgesetzt werden kann. Was würden Sie bevorzugen?”</li> <li>▪ “Wie können Sie selbst dazu beitragen, sicherzustellen, dass ...”</li> </ul>