

## WISSENSTRANSFER

### Clip 12 Storytelling

Wollen Sie ein modernes, spannendes Training dann empfehle ich Ihnen: nützen Sie die Kraft der Geschichten anhand der Methode „Storytelling“!

Beim Erzählen von Geschichten geben wir Erfahrenes weiter und lernen durch aktives Zuhören dazu. Bei dieser Interview-Methode können zum Beispiel die Auszubildenden im Training befragt werden welche Tipps sie für eine erfolgreiche Ausbildung gesammelt haben. Ihre Erfahrungen werden dann zu einer Geschichte verpackt und können an neue Auszubildende weitergegeben werden. Beachten Sie, dass die Erfahrungen wirklich aus unterschiedlichen Perspektiven, also von allen Teilnehmenden, erfasst werden. Schreiben Sie erst dann die gemeinsame Erfahrungsgeschichte.

Ziel ist es unterschiedliche Ereignisse, Erfahrungen, Tipps und Tricks der Auszubildenden zu erfragen und diese anhand einer packenden Story zu dokumentieren. Toll ist, dass dieses Wissen dann dem gesamten Kurs oder Unternehmen, in Form von der Erfahrungsgeschichte, zugänglich gemacht werden kann.

### Ablauf

Mit folgenden Schritten kommen Sie zu Ihrer perfekten Erfahrungsgeschichte:

#### Phase 1 – Planung

Stecken Sie zuerst das genaue Ziel für die Story ab, was soll mit der Story erreicht werden? Über welches Ereignis möchten Sie die Story schreiben?

Überlegen Sie sich dann wen Sie oder die Gruppe befragen wollen: meist sind dies ja die TeilnehmerInnen des Trainings.

#### Phase 2 – Interviews

Nun beginnt die Befragung der am Ereignis beteiligten Personen. Dokumentieren Sie stichwortartig die Erfahrungen. Das Zusammentragen der Fakten ist dann später viel leichter.

#### Phase 3 – Extrahierung

Nun werten Sie die durchgeführten Interviews aus um einen „roten“ Faden festlegen zu können. Ein Tipp von mir: oft wiederholte und bedeutende Themen und Aussagen heben Sie am Besten gleich hervor. So können Sie diese später in die Story leichter einbauen und haben schon mal ein Grundgerüst.

#### **Phase 4 – Schreiben**

Jetzt folgt das eigentliche Geschichten schreiben. Je spannender die Geschichte - desto besser.

#### **Phase 5 – Validieren**

Damit es im Nachhinein zu keinen Missverständnissen kommt, empfehle ich Ihnen die Geschichte gemeinsam mit den interviewten Personen auf ihre Richtigkeit zu prüfen.

#### **Phase 6 – Verbreiten**

Geschafft: die fertige Geschichte ist bereit in den Umlauf gebracht zu werden. Die Geschichte kann zum Beispiel einfach im Training selber vorgelesen werden. Möchten Sie die Geschichte im ganzen Unternehmen verbreiten? Dann eignet sich hierfür ein gemeinsamer Workshops oder Meeting.

#### **Was sind die Grenzen dieser Methode?**

- Sie ist aufwendig
- Sie führt nicht zu sofortiger Verhaltensänderung
- Ihr größter Nutzen ist nicht das Erfahrungsdokument an sich, sondern die während der Erstellung und Verbreitung der Geschichte ablaufenden Prozesse
- Oft muss ein gewisser Leidensdruck vorhanden sein, um wirklich offen zu sprechen

#### **Disclaimer**

This project has been funded with support from the European Commission. This publication reflects the views only of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.