

Tool Feedforward



Kurzbeschreibung

Feedforward ist im Unterschied zu Feedback eine zukunftsorientierte Betrachtung. Aus Erfolgsgeschichten werden Erfolgsfaktoren abgeleitet, die in Zukunft bewusst eingesetzt werden können.

Extrapoliere Erfolge aus der Vergangenheit in die Zukunft.

Einsatzbereiche

- Reflexion von Erfolgsfaktoren zukünftiger Vorhaben

Beschreibung

Feedforward ist Teil der Methode «wertschätzende Untersuchung» (Appreciative Enquiry AI). Die Basisidee von Appreciative Inquiry ist, Organisationen um das herumzubauen, was funktioniert, statt auf das zu fokussieren, was nicht geht.

Feedforward ist ein stärkenfokussierter Ansatz und wirkt sich erfahrungsgemäss stark motivierend auf alle Beteiligten aus.

Wertschätzende Untersuchung (Appreciative Enquiry)

Die wertschätzende Untersuchung verläuft in 3 Phasen:

	Phase	Stichworte	Beschreibung
K	Klären	Entdecken und verstehen <i>Discovery and Dream</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Durch Feedforward-Interviews das Beste erkennen und verstehen • Erfolgsfaktoren herausarbeiten und klären, wie sie in Zukunft bewusst eingesetzt werden • Träumen, wie es im besten Fall sein könnte
P	Planen	Zukunft planen <i>Design</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Die nötigen Entscheidungen treffen • Die optimale Zukunft aktiv gestalten • Die einzelnen Beiträge festlegen
U	Umsetzen	Die Zukunft realisieren <i>Destiny</i>	<p>Die Mitarbeitenden mobilisieren</p> <ul style="list-style-type: none"> • Die Pläne schrittweise umsetzen • Die Entwicklung laufend wertschätzend reflektieren

Die Methode ist für die Team- und Organisationsentwicklung geeignet, wird mittlerweile aber auch in der persönlichen Entwicklung auf Stufe Individuum erfolgreich eingesetzt.

Vorgehen

Feedforward/wertschätzendes Interview (Appreciative Interview)

Feedforward ist der erste Schritt von stärkenorientierter Entwicklung.

	Schritt	Beschreibung	Mögliche Formulierungen
	Einstieg	Fokus Positives	<ul style="list-style-type: none">• Sicher hast du im Alltag positive und negative Erfahrungen gemacht. Heute fokussieren wir auf das Positive.
I	Information	Erfolgsgeschichte finden	<ul style="list-style-type: none">• Beschreibe bitte eine Situation, in welcher du dich besonders gut fühltest.• Was dachtest/fühltest/spürtest du in dem Moment?
E	Erkenntnis	Erfolgselemente herausarbeiten	<ul style="list-style-type: none">• Welche deiner Fähigkeiten, Stärken oder Handlungen machte diesen Erfolg möglich?• Welche Beiträge haben andere geleistet?• Was hat die Organisation dazu beigetragen?
K	Konsequenz	Erfolg in Zukunft transportieren	<ul style="list-style-type: none">• Welches sind die zentralen Erfolgsfaktoren?• Inwieweit berücksichtigen deine nächsten Aktionen (z. B. in den nächsten 3 Monaten) diese Faktoren?• Was könntest du noch bewusster einsetzen?
	Abschluss	Nächster Termin	<ul style="list-style-type: none">• Wann erzählst du die nächste Erfolgsgeschichte?

Hinweise für den Einsatz

- Wichtig ist der Schritt «I = Information». Die interviewende Person versucht mit aktiv Nachfragen und aktiv Zuhören möglichst viele Informationen zur damaligen Erfolgssituation herauszuarbeiten. Bewusst werden alle fünf Sinne (sehen, hören, riechen, schmecken fühlen) angesprochen. IN diesem Schritt bewusst genügend Zeit einsetzen – Pausen aushalten – und der interviewten Person Zeit geben, sich nochmals richtig in die damalige Situation hineinzusetzen.
- Im Schritt «E = Erkenntnis» wird zuerst der Anteil der interviewten Person exploriert – darauf wird am meisten Wert gelegt. Eine Erfolgsgeschichte ist immer ein Zusammentreffen mehrerer glücklicher Zufälle: deshalb wird auch der Anteil der anderen Beteiligten und der Organisation abgefragt und reflektiert.
- Im letzten Schritt «K = Konsequenz) werden schliesslich die in Schritt I und E identifizierten Erfolgsfaktoren auf zukünftige Vorhaben angewendet. Sehr oft können naheliegende Massnahmen identifiziert werden, die ohne diese Feedforward-Technik übersehen worden wären.