

# Diagnosis- Intervention-Cycle





# 5 TYPEN

der Intervention

Um deine Absicht besser zu verstehen  
und angemessen zu reagieren, ist es  
wichtig, den Unterschied zu erkennen.

# TYP 1

## Informationssammlung

Ziel: Erfassung von Fakten, Perspektiven, Gedanken und Gefühlen der Gruppe.

In einem Meeting, in dem ein Teilnehmer wiederholt kritische Bemerkungen über vorgeschlagene Ideen macht, könnte der Moderator fragen: "XY, kannst Du uns konkretisieren, was genau Deine Bedenken bezüglich des neuen Projektansatzes sind?"

# TYP 2

## Diagnose

Ziel: Dynamiken im Team erkennen und die Ursachen und Konsequenzen von Problemen aufdecken.

Nachdem ein Teilnehmer eine sehr kritische Äußerung gemacht hat, könnte der Moderator intervenieren: "Ich bemerke, dass diese Diskussion sehr schnell sehr kritisch wird. XY, kannst Du uns helfen zu verstehen, was hinter Deiner Kritik steht? Gibt es spezifische Erfahrungen, die Deine Ansichten prägen?"

# TYP 3

## Feedback

Ziel: Dysfunktionales Verhalten ansprechen, Regeln durchsetzen oder Feedback zu aktuellen Geschehnissen geben.

Wenn jemand andere Teilnehmer unterbricht, könnte der Moderator sagen: "XY, ich schätze Deine Beiträge, es wäre jedoch hilfreich, wenn Du anderen ebenfalls zu Ende sprechen lassen würdest, damit wir alle Perspektiven hören können."

# TYP 4

## Lehren/Coaching

Ziel: Die Gruppe durch direkte Wissensvermittlung oder Anleitung unterstützen, besonders wenn sie feststeckt oder spezifisches Expertenwissen erforderlich ist.

Wenn das Meeting durch ständige Einwände eines Teilnehmers ins Stocken gerät, könnte der Moderator eingreifen: "Lasst uns einen Moment nehmen, um einige Techniken des aktiven Zuhörens zu üben, die uns helfen könnten, effektiver zu kommunizieren."

# 5 TYP

## Prozessmanagement

Ziel: Den Prozess, den die Gruppe zur Problemlösung verwendet, verbessern und strukturieren.

Der Moderator beobachtet, dass die Gruppe sich schwer tut, einen strukturierten Ansatz zur Problemlösung zu finden. Um den Prozess zu verbessern, stellt der Moderator eine gezielte Frage „Ich habe bemerkt, dass wir uns in unserer Diskussion oft im Kreis drehen und verschiedene Ansätze vermischen. Wie funktioniert der Ansatz, den ihr bisher verwendet, um dieses Problem zu lösen?“



Nochmal zusammengefasst.

# Typen von Intervention

INFORMATIONEN  
SAMMELN

DIAGNÖSE

FEEDBACK

LEHREND/COACHEN

PROZESSMANAGEMENT







# PHASEN

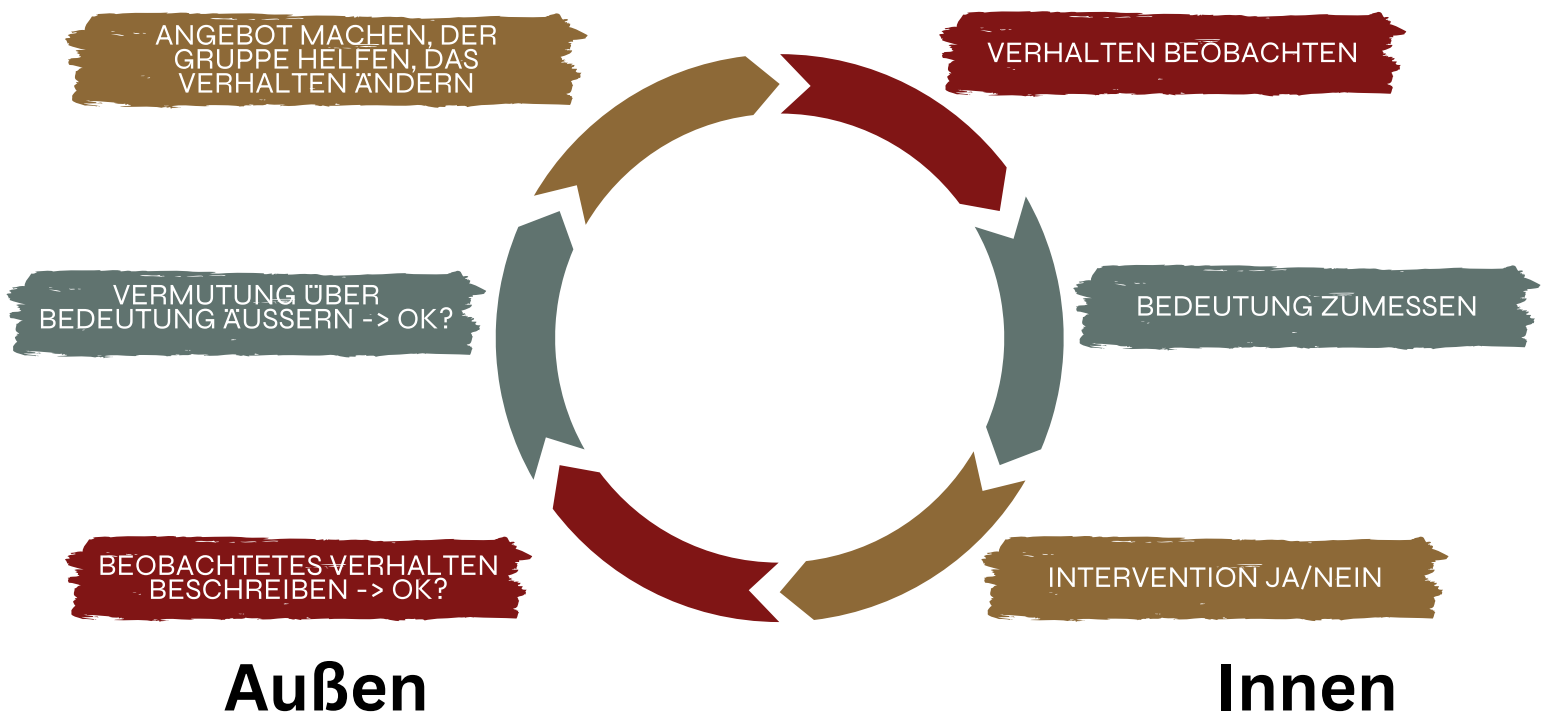
während des Diagnose-  
Intervention-Cycle

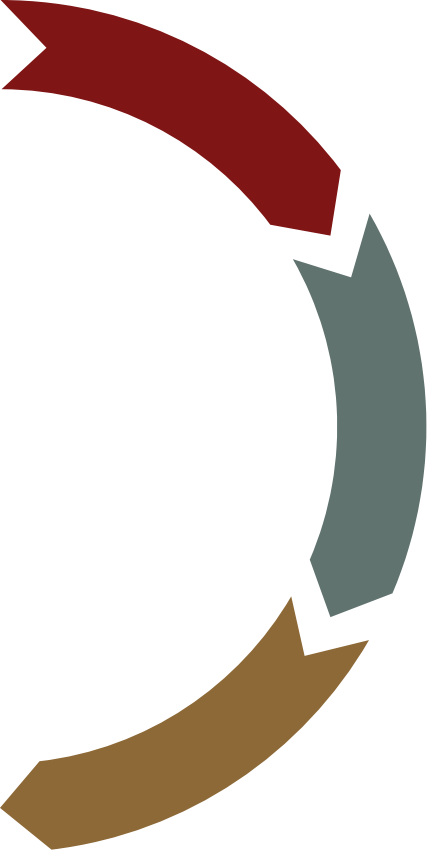
Es handelt sich um einen 6-Schritte-  
Prozess, der darauf abzielt,  
Gruppenverhalten präzise zu  
analysieren und gezielt zu  
intervenieren.

Der Cycle besteht aus 2 Phasen mit jeweils 3 Teilen.

Die 1. Phase ist die Diagnose-Phase. Hier beobachtest und analysiert Du. Diese Phase spielt sich im inneren ab, es wird noch nichts laut angesprochen.

Die 2. Phase ist die Interventions-Phase. Hier werden die Beobachtungen aus Phase 1 in der Gruppe adressiert.





# TEIL



## Diagnose (Innen)

1.

### **Beobachte das Verhalten der Gruppe:**

Beginne damit, spezifische Verhaltensweisen in Meetings zu beobachten, wie z.B. die Tendenz eines Teilnehmers, während der Diskussion dazwischenzufunken. Beispiel: "Ich habe bemerkt, dass XY mehrmals während der Diskussion das Wort ergriffen hat, bevor andere ihre Gedanken vollständig äußern konnten."

2.

### **Schließe die Bedeutung ein:**

Versuche zu verstehen, was dieses Verhalten bedeuten könnte und erkenne an, dass Deine Interpretation subjektiv ist. Beispiel: "XYs häufige Unterbrechungen könnten darauf hinweisen, dass er Bedenken hat, die er für dringend hält."

3.

### **Entscheide, ob Du intervenierst:**

Überlege, ob es angebracht ist einzugreifen, basierend auf Deiner Beobachtung und den Reaktionen der Gruppe. Beispiel: "Ist dieses wiederholte Unterbrechen etwas, das wir als Team angehen sollten, um unsere Kommunikation zu verbessern?"

# TEIL 2

## Intervention (Außen)

1.

### **Beschreibe die Beobachtung:**

Mache die Gruppe auf das beobachtete Verhalten aufmerksam. Beispiel: "Mir ist aufgefallen, dass während unserer Diskussionen XY oft eingreift und Kommentare gibt, bevor andere ihre Gedanken abschließen können. Diese Unterbrechungen scheinen den Fluss unserer Diskussion und die Ideensammlung zu stören."

2.

### **Vermutung über Bedeutung äußern:**

Überprüfe deine Interpretation mit der Gruppe. Beispiel: "Lasst uns bitte kurz innehalten und überprüfen, ob meine Wahrnehmung korrekt ist. XY, meinst du, dass deine Kommentare zum richtigen Zeitpunkt kommen oder könntest du ihnen vielleicht etwas Raum geben, damit sie erst später in der Diskussion auftauchen? Und wie empfinden die anderen Teammitglieder das?"

3.

### **Hilf der Gruppe zu entscheiden, ob und wie sie das Verhalten ändern möchte**

Leite eine Diskussion, die es dem angesprochenen Teilnehmer ermöglicht, sein Verhalten anzupassen, ohne sich angegriffen zu fühlen. Beispiel: "Da einige von uns das Gefühl haben, dass die Unterbrechungen unseren Diskussionsfluss beeinträchtigen, sollten wir überlegen, wie wir damit umgehen können. XY, ich würde dir vorschlagen, deine Punkte zuerst zu notieren und sie dann am Ende der Diskussion vorzustellen. Das könnte uns helfen, alle Meinungen und Ideen effektiver zu integrieren."

# CHECKLIST



Ja    Nein

- Habe ich das Verhalten ausreichend beobachtet, um eine zuverlässige Diagnose zu stellen?
- Hat die Gruppe zugestimmt, dass ich diese Art von Intervention durchführen darf?
- Ist es unwahrscheinlich, dass ein Gruppenmitglied eingreifen wird, wenn ich es nicht tue?
- Wird genügend Zeit sein, um die Intervention zu verarbeiten?
- Verfügt die Gruppe über genügend Erfahrung und Wissen, um meine Intervention zu ihrem Vorteil zu nutzen?
- Verfügt die Gruppe über ausreichend Informationen, damit sie eine freie und informierte Entscheidung treffen kann?
- Ist die Gruppe zu überlastet, um die Intervention zu verarbeiten?
- Wenn ich jetzt nicht interveniere, stehen die Chancen gut, dass ich später eingreifen und der Gruppe immer noch effektiver helfen kann?
- Verfüge ich über die Fähigkeiten, um auf diese Weise zu intervenieren?

Durch die Anwendung dieser Methode kann jedes Teammitglied, einschließlich kritischer Stimmen, effektiv zum Meeting-Erfolg beitragen. Dies führt zu weniger Frustration, höherer Produktivität und erfolgreichen Projektabschlüssen.