

Systemische Interventionen: After Action Review (AAR)

Hintergrund:

Ursprünglich wurde das AAR im amerikanischen Militär entwickelt und genutzt, um Militäreinsätze in einem strukturierten Prozess zu reflektieren und um für zukünftige Einsätze daraus zu lernen. Derzeit wird die Methode aber auch häufig im Projektmanagement oder der Teamarbeit eingesetzt. Sie kann nicht nur am Ende eines Projektes oder eine Veranstaltung zum Einsatz kommen, sondern auch für Zwischenreflexionen nach einem Monat einer Woche etc. genutzt werden. Dementsprechend liegt der Zeitaufwand zwischen 15 Minuten und einem halben Tag.

Zielsetzung:

Aus Erfahrungen lernen - dieses Prinzip klingt einfach. Gleichwohl wissen wir dass wir im Arbeitsalltag nicht nur neue und andere Fehler machen, sondern häufig auch immer wieder über die gleichen Fachstricke stolpern. Dabei finden sich dann immer wieder passende Erklärungen, warum dies so war beziehungsweise warum wir gar nicht anders konnten.

Die Definition von Wahnsinn ist, immer wieder das Gleiche zu tun und andere Ergebnisse zu erwarten - Albert Einstein

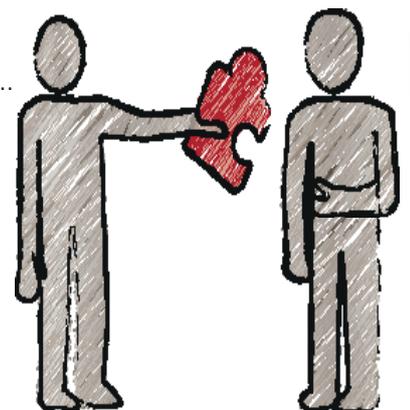
Das AAR eignet sich vor allem in komplexen Situationen, die von Unsicherheit geprägt sind. Die Methode hilft verschiedene Denkmuster sichtbar zu machen und zu flexibilisieren. Dabei zeichnet sich das After-Action-Review durch einen starken Zielbezug aus. Im Weiteren wird der Fokus auf die Identifikation von Handlungsmustern gelegt, die sich als nützlich erwiesen haben.

Prinzipien:

- **Lösungsorientierung:**
Ziel ist es für zukünftige Projekte zu lernen - Vorwürfe haben keinen Platz
- **Kontextorientierung:**
Es geht nicht um die Frage "Wer" etwas geleistet hat (oder auch nicht), sondern darum zu erkennen, was dazu geführt hat.
- **Wirklichkeitsbegegnungen:**
Es gibt nicht "die eine Wahrheit", sondern unterschiedliche Wahrnehmungen, die alle ihre Berechtigung haben und wichtige Informationen enthalten.

Vorgehen:

- Das AAR sollte von einer/m Moderator*in, dies kann auch ein Teammitglied sein, anhand der Leitfragen strukturiert werden.
- Entscheidend ist dabei, dass jedes Teammitglied zunächst die eigenen Antworten zu den ersten 3 Fragen auf eine Moderationskarte/ein Post-it schreibt. Dabei stellt sich dann z.B. heraus, ob alle die gleichen Ziele vor Augen hatten, oder ob es bereits eine wichtige Erkenntnis ist beim nächsten Mal stärker auf eine gemeinsame Zielklärung zu achten.
- Die Anzahl der Aussagen kann auf 3-5 Karten/Post-its begrenzt werden.
- Die Gruppe nimmt gemeinsam die Priorisierung für die gesammelten erfolgsversprechenden Handlungsmuster zum Fazit vor.
- Hilfreich kann dabei auch folgende Fragestellung sein:
Um meinen Beitrag zur Zielerreichung zu leisten, brauche ich/wünsche ich mir von ...
- Falls sehr viele unterschiedliche Wahrnehmungen im Raum stehen kann folgende Fragestellung helfen:
Wie können die Vielfalt der Wahrnehmungen für künftige Aufgaben nutzen?



Weitere Informationen:

Anna Dollinger: Change-Trainings erfolgreich leiten - Seminarfahrplan; 2016
 Trainingaktuell: Ausgabe Juli 2019

Systemische Interventionen: After Action Review (AAR)

Was war geplant?

- Was waren bei diesem Projekt/Arbeitspaket unsere konkreten Ziele?
- Wofür ist die Erreichung dieser Ziele wichtig?
- Woran konkret wollten wir die Erreichung unserer Ziele messen/beurteilen?
- Auf einer Skala von 0- 100 wo liegen wir bei der Erreichung unserer Ziele?



Was ist wirklich passiert?

- Was haben wir getan, das uns unseren Zielen nähergebracht hat?



Was lief gut und warum?

- Womit sind wir sehr gut zufrieden?
- Was hätten wir noch tun können, um unsere Ziele schneller, einfacher oder besser zu erreichen?



Fazit:

- Was werden wir beim nächsten Mal
 - wieder tun?
 - ... mehr tun?
 - ... anders tun, und zwar ...?
- Auf welche erfolgsversprechenden Handlungsmuster sollten wir uns bei einer vergleichbaren Aufgabenstellung mehr fokussieren?

