



Zeitlos Handeln

WORKBOOK · Methoden & Werkzeuge

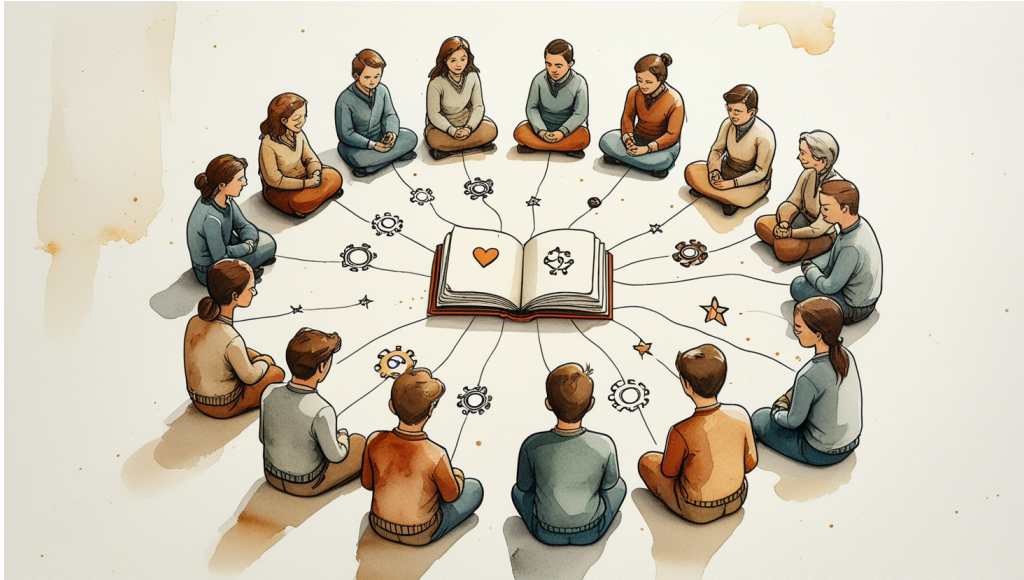
Debriefing

Version 1.0 · 2026

© Matthias Leo Wegner
www.levara.info

Debriefing

Überblick



Was ein Team im Lauf eines Projekts lernt, steckt selten in Dokumenten – es steckt in den Köpfen der Beteiligten. Das Debriefing ist ein strukturierter Prozess, der dieses implizite Wissen explizit und transferierbar macht, bevor es mit dem nächsten Jobwechsel oder Projektabschluss verloren geht.

| Aspekt | Details |
|-----------------------------|---|
| Ziel | Erfahrungswissen sichern, dokumentieren und für andere nutzbar machen |
| Weg | Strukturierte Interviews, Fragebogen, Story Telling |
| Alternative Methoden | Lessons Learned, Storytelling, Mikroartikel, After-Action-Review |
| Dauer | 2–4 Stunden pro Session |
| Teilnehmer | 3–10 Personen |

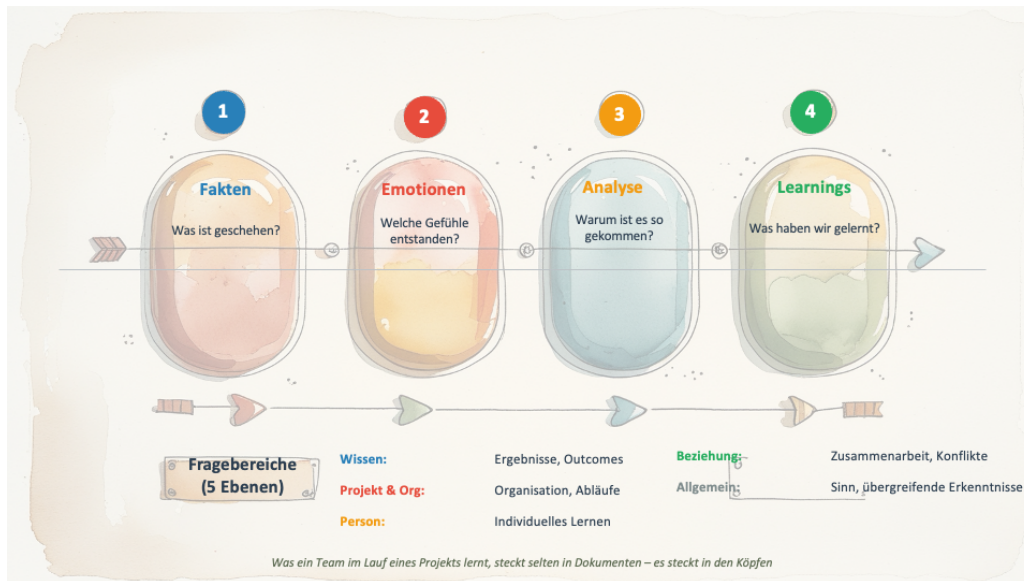
Grundprinzip

Debriefings werden nach Beendigung eines Projektes oder beim Austritt bzw. Arbeitsplatzwechsel eines Mitarbeiters durchgeführt. Der Fokus liegt auf kulturellen und sozialen Aspekten – dem Wissen, das sich nicht in Handbüchern findet.

Zwei wichtige Regeln: Das Debriefing sollte 2–6 Monate nach dem Ereignis stattfinden, damit Emotionen nicht dominieren. Und: Suggestivfragen und voreingenommene Interviewer verfälschen die Ergebnisse – Neutralität ist entscheidend.

| Vorteile | Grenzen |
|---|--|
| Sichert wertvolles Erfahrungswissen systematisch | Zeitaufwendiger Prozess |
| Macht implizites Wissen explizit und transferierbar | Erfordert einen erfahrenen Moderator |
| Fördert organisationales Lernen nachhaltig | Emotionen können die Objektivität trüben |

Vorgehensweise



| Phase | Aktivität | Beteiligte |
|-------|---|---|
| 1 | Kick-off: Meilensteine und Wissensbausteine identifizieren | Sponsor, Projektleiter, Debriefler, Moderator |
| 2 | Konkretisierung: Wissensbausteine detaillieren und priorisieren | Projektleiter/Experten, Debriefler |
| 3 | Zielgruppen: Wissensnutzer identifizieren, deren Anforderungen erheben | Projektleiter, Debriefler, Zielgruppenvertreter |
| 4 | Anpassung: Wissen zielgruppengerecht aufbereiten | Projektleiter, Debriefler, Zielgruppenvertreter |
| 5 | Transfer: Wissen „on-the-job“ vermitteln, Story Telling nutzen | Wissensvermittler, Zielgruppen |
| 6 | Dokumentation: Inhalte in Wissensdatenbank erfassen | IT, Dokumentationsbeauftragter |

Fragebereiche (5 Ebenen)

| Ebene | Beispielfragen |
|-----------------------------------|---|
| Wissen | Welche Ergebnisse wurden erzielt? Was ist schwer dokumentierbar? |
| Projekt & Organisation | War das Projekt gut organisiert? Was würde man anders machen? |
| Person | Was wurde gelernt? Was hat Freude gemacht? |
| Beziehung | Wie war die Zusammenarbeit? Gab es Konflikte? |
| Allgemein | War das Projekt sinnvoll? Welche übergreifenden Erkenntnisse gibt es? |

Materialien

- Keine Angabe

Quellen

- Keine Angabe

*Menschen sind zum Geliebtwerden geschaffen, nicht zum Funktionieren.
Und wenn wir Organisationen als Gewächshäuser gestalten
– Räume, die schützen, nähren, ermöglichen –
dann kann etwas wachsen, das größer ist als wir selbst.*

Mehr erfahren:
www.levara.info