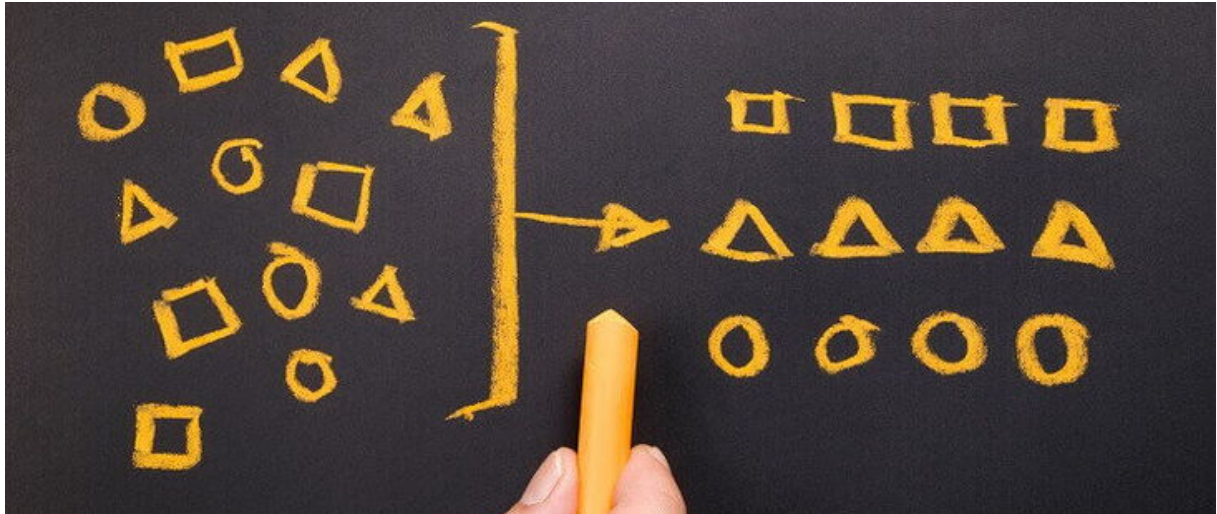


# Das Affinitätsdiagramm - Ideen und Fakten strukturiert sammeln

02.07.2020, 11:35 Uhr

Kommentare: 0

Qualifikation



Das Affinitätsdiagramm gehört zu den sieben Managementtechniken. (Bildquelle: patpitchaya/iStock/Getty Images Plus)

## Was ist ein Affinitätsdiagramm?

Das Affinitätsdiagramm gehört zu den sieben Managementtechniken (oft auch als „seven new tools“ bezeichnet) und zielt darauf ab, aus chaotisch vorliegenden Daten eine nach Oberbegriffen thematisch geordnete und verdichtete Sammlung von Ideen zu erstellen. Die Datensammlung für das Affinitätsdiagramm erfolgt üblicherweise durch Brainstorming oder Kartenabfrage (Metaplanteknik).

## Wie setzt man es ein?

Sobald zu einem Thema eine ungeordnete und schwer überschaubare Anzahl von Aussagen vorliegt, kann das Affinitätsdiagramm genutzt werden, um übergreifende Ideen und Zusammenhänge aufzufinden oder die einzelnen Ideen, Fakten und Meinungen unter Überschriften zusammenzufassen. Das Thema und die zugrundeliegenden Informationen müssen vom Moderator dazu klar und einfach formuliert werden. Die Teilnehmer sollten im Folgenden ermuntert werden, spontan alles aufzuschreiben, was ihnen in den Sinn kommt. Wichtig ist die Lesbarkeit der einzelnen Beiträge, d.h., es darf auf jeder Karte nur ein Beitrag stehen, sodass alle Beteiligten die Informationen sehen können, wenn sie an die Tafel gepinnt werden.

Das gesamte Team bestimmt dabei, welche Karten inhaltlich zusammengehören und zu einer Gruppe, dem sogenannten Cluster, zusammengeheftet werden, wobei auch Einzelkarten möglich sind, d.h., nicht jede Karte muss „mit Gewalt“ einem Cluster zugeordnet werden. Es gibt in der Regel immer mehrere Möglichkeiten der Überschriftenformulierung, der Gruppenbildung und auch der Zuordnung. Als Moderator

sollte man sich hier nicht auf zeitraubende Diskussionen oder gar Auseinandersetzungen einlassen, sondern dem Schreiber der Karte ein Vetorecht bei der Zuordnung zu einem Cluster gewähren.

In dem fertigen Affinitätsdiagramm bildet jedes Cluster einen Ansatz oder Gesichtspunkt zu dem gestellten Thema. Letztlich bietet die Visualisierung des Affinitätsdiagramms den Vorteil, dass es Verständnis- und Kommunikationsprobleme auflöst und ein überschaubares, geordnetes Bild erzeugt und so die Grundlage für eine weitere Bearbeitung des Themas bildet.

## **So gehen Sie konkret vor**

### **Schritt 1: Problemformulierung**

Der Moderator formuliert das Problem oder Thema schriftlich für das Team.

### **Schritt 2: Generierung von Ideen**

Durch Brainstorming oder Kartenabfrage generiert das Team die Ideen oder Beiträge.

### **Schritt 3: Clustern der Ideen**

Gemeinsam werden die Ideen geclustert, d.h. Kärtchen thematisch strukturiert und zusammengefasst.

### **Schritt 4: Suche von Oberbegriffen**

Gemeinsam werden Oberbegriffe zu den jeweiligen Clustern gesucht.

### **Schritt 5 (optional): Gewichtung**

Die Cluster werden durch eine Punkteabfrage gewichtet.

## **Beispiel für dein Einsatz eines Affinitätsdiagramms**

Im vorliegenden Fall kann das Team eines Unternehmens für Kabelmontagen bald neue Kollegen begrüßen. Der Teamleiter möchte mit seinem Team Ideen und Strukturen schaffen, um die Kollegen mit den vorhandenen Ressourcen möglichst reibungslos einzuarbeiten. Hierzu nutzt er das Affinitätsdiagramm.

### **Schritt 1: Problemformulierung**

Der Moderator schreibt die Fragestellung „Wie arbeiten wir neue Kollegen in der Kabelmontage ein?“ an die Tafel.

### **Schritt 2: Generierung von Ideen**

Die Teilnehmer werden gebeten, ihre Gedanken und Ideen auf Karten zu notieren („Je Idee eine Karte, bitte deutlich schreiben.“). Sobald der Moderator merkt, dass keine neuen Ideen mehr aufgeschrieben werden, sammelt er die Karten ein, mischt sie und beginnt sie an die Tafel zu pinnen.

### **Schritt 3: Clustern der Ideen**

Der Moderator liest die Karten einzeln vor, bittet die Teilnehmer, zu sagen, ob die Karte zu bereits hängenden Karten passt oder ob sie einen völlig neuen Aspekt darstellt. So wird bereits beim Anpinnen der Karten durch die Nähe der Karten zueinander entschieden, welche Karten später ein Cluster bilden.

### **Schritt 4: Suche von Oberbegriffen**

Sobald alle Karten hängen, vergewissert sich der Moderator nochmals, ob alle Teilnehmer einverstanden sind, korrigiert gegebenenfalls (Achtung: Grundsatzdiskussionen durch „Vetorecht des Kartenschreibers“ vermeiden!) und beginnt dann mit den Teilnehmern nach Oberbegriffen für die gebildeten Clustern zu suchen.

### Schritt 5 (optional): Gewichtung der Cluster

Je nachdem, ob und wie mit den Ergebnissen weitergearbeitet werden soll, kann nun beispielsweise durch eine Punkteabfrage die Wichtigkeit der Cluster (nicht der Einzelkarten!) abgefragt werden.



Beispiel für ein Affinitätsdiagramm

## Welchen Nutzen hat die Methode?

Durch die Anwendung von Affinitätsdiagrammen entsteht eine strukturierte Sammlung von Ideen oder Fakten, die zur Verdeutlichung der Problemstellung beiträgt. Dabei werden ähnliche problembeschreibende Informationen zusammengefasst. Die Methode regt die Kreativität an und fördert ungewöhnliche Ideen, da neben Fakten auch Meinungen und Intuitionen berücksichtigt werden. Das bedeutet jedoch auch, dass das Ergebnis immer subjektiv, d.h. vom Team abhängig ist. Durch eine anschließende Diskussion kann die Konsensbildung im Team noch weiter gefördert werden.

Zu beachten ist jedoch, dass die Erstellung eines Affinitätsdiagramms einen erfahrenen

Moderator erfordert, der darauf achtet, dass die Ausgangsfrage der Problemstellung nicht zu komplex ist.

#### Weitere Beiträge zum Thema

- [Gibt es ein Mindestalter für elektrotechnisch unterwiesene Personen?](#)
- [Die verantwortliche Elektrofachkraft im Unternehmen](#)
- [Rechtsgrundlagen der Elektrofachkraft im Unternehmen](#)
- [Wer darf die elektrotechnisch unterwiesene Person unterweisen?](#)
- [Muss die Elektrofachkraft schriftlich bestellt werden?](#)
- [Was ist bei Arbeiten durch elektrotechnisch unterwiesene Personen \(EuPs\) und Laien zu berücksichtigen?](#)

---

#### Autor:

[Dipl.-Psych. Frank Menzel](#)

Freier Berater mit den Schwerpunkten agile Führung und Problemlösetechniken



Dipl.-Psych. Frank Menzel ist seit mehr als 20 Jahren als freier Berater mit den Schwerpunkten agile Führung und Problemlösetechniken tätig. Als systemischer Coach und Supervisor sowie Scrum Master betreut er hauptsächlich Unternehmen aus dem Mittelstand