

Strukturplan für Moderation

Titel: Selbstgeführte Teams
Datum Erprobung: dd.mm.yy
TN-Anzahl: 4 bis maximal 10

Umfang: 330 min
Beginn: 09:30
Ende: 16:00

<u>Beispielhafter</u> Transformationsbezug	Im Rahmen der Weiterentwicklung von Organisations-Strukturen wird innerhalb des Unternehmens stark auf agile Prinzipien gesetzt. So wurde eine ehemalige Abteilung in ein selbstgeführtes Team (ohne fachliche Führung) umgewandelt. Das Team besteht aus 5 Personen und arbeitet remote über Deutschland verteilt. Die Team-Mitglieder haben Bedarf zu agilem Arbeiten geschult zu werden.
Ziel und Kompetenzerwartungen	Schwerpunkt des Workshops liegt auf dem Verständnis für: - Die eigene Rolle - Herausforderungen in selbstgeführten Teams - Rolle und Zukunft des selbstgeführten Teams in der Organisation Die Teilnehmer*innen haben sich im Verlauf des Workshops mit dem eigenen Wirken auseinandergesetzt, dass sie in der Lage sind eine Vision für das Team zu beschreiben und zu bewerten.

Gefördert durch:



aufgrund eines Beschlusses
des Deutschen Bundestages

Strukturplan für Moderation

Geplanter Ablauf			
Phase	Ziel	Medien/Material	Hinweise (z.B. zu Sozialform, Stolperfallen etc.)
Eröffnung 5 min	Begrüßung und Vorstellung		Vorstellung der Moderation und der Teilnehmer*innen
Warm-up 5 min	Positive Atmosphäre schaffen	als unterstützendes Material bieten sich verschiedene „Tier-Skalen“ an, z.B. Sheep Scale	Die Moderation teilt ein vorbereitetes Arbeitsblatt mit möglichst unterschiedlichen dargestellten Gefühlslagen aus. Teilnehmer*innen sollen nennen, wie sie sich aktuell fühlen. Wer möchte darf begründen.
Erwartungsmanagement 2 min	Workshop-Regeln und Erwartungen sind geklärt		Wir wollen die Rolle des Teams im Unternehmen und die der einzelnen Teammitglieder beleuchten. Wir wollen die Zusammenarbeit des Teams gestalten zu den Themen - Kommunikation, - Wertschätzung, - Transparenz Zu diesen Themen sollen Vereinbarungen erzielt werden Wir sprechen nur über Dinge, die wir auch beeinflussen können Kritik an einzelnen Personen und zu konkreten Situationen gehört gemäß allgemeinen Feedbackregeln in 1:1 Gespräche
Einstieg 10 min	Ausgehend vom Führungsverständnis des Unternehmens wird die Struktur des Workshops eingeführt	Idealerweise liegt eine Übersicht zum Führungsverständnis vor	Moderation zeigt nochmal rekapitulierend das aktuelle Führungsverständnis des Unternehmens auf. Bei Zwischenrufen wie „schön wäre es“, „so wird es aber nicht gelebt“ wird auf den Workshop-Teil „vom Meckern zum Machen“ verwiesen. Die Workshop-Struktur versucht dabei die folgenden Fragen zu klären:

Gefördert durch:



aufgrund eines Beschlusses
des Deutschen Bundestages

Strukturplan für Moderation

			- Wer sind wir? - Was schätzen wir aneinander? - Wie kommen wir zu positiven Arbeitsweisen? - Welche Rolle haben die einzelnen Teilnehmer*innen - Wo wollen wir als Team hin?
Übung Persönliche Geschichten 10 min	Einfaches Geschichtenerzählen zu Beginn, um Vertrauen und Empathie aufzubauen	Stuhlkreis	Jedes Teammitglied sitzt entweder im Kreis oder um einen Tisch herum, so dass die Sprechreihenfolge grundsätzlich klar ist. Frage: Welche Werbung ist dir/euch zuletzt als besonders originell/lustig aufgefallen? Nun beantworten die Teilnehmer*innen die Fragen nacheinander. Die Anderen hören aufmerksam zu.
Unsere Welt 30 min	Review: was machen wir in diesem Team und warum? implizite Vorbereitung auf: am Ende feiern, was bisher erreicht wurde	Metaplanwand Pinnadeln Moderationskarten Stifte Ein passendes Arbeitsposter „Unsere Welt“ steht auf jetzt-transformieren.de zur Verfügung	Fragen: - Was macht euer Team? - Welchen Zeitplan gibt es? - Welche Erwartungen gibt es an das Team? - Wie kommt ihr zu klaren Entscheidungen? - wie funktioniert/ arbeitet für euch das Team? Schwierigkeiten in der Umsetzung benennen. Hinleitung: Wertschätzung, Kommunikation und bewusster Umgang mit Sprache als Mittel der gelingenden Zusammenarbeit

Gefördert durch:



aufgrund eines Beschlusses
des Deutschen Bundestages

Strukturplan für Moderation

Wertschätzung und bewusste Sprache 45 min	Wahrnehmung aller Teilnehmer*innen ist dem Team als Ganzes bekannt	Metaplanwand Pinnadeln Moderationskarten Stifte	Pinnwand 1: Auf dieser Pinnwand werden zunächst erlebte Situationen gesammelt, in denen Wertschätzung eine Rolle gespielt hat. Dazu werden die beiden Fragen beantwortet: - Welche Situation hast du als wertschätzend empfunden? - Wo hat deiner Meinung nach Wertschätzung gefehlt? Die Antworten dieser beiden Fragen werden nicht inhaltlich diskutiert, da persönliche Empfindungen generell nicht in Frage zu stellen sind. Pinnwand 1: Nun sollen die TN aufschreiben, welche Handlungsweisen und Kommunikationsmöglichkeiten sie generell als wertschätzend empfinden. Ergänzend wird erfasst, von wem die Handlungsweise ausgehen sollte und welche Kommunikationskanäle hierzu passen. In der Regel wird deutlich, dass Sprache ohne direkten Lösungs- und Handlungsbezug oder Weglassen von Kommunikationsmöglichkeiten viel Raum im Team einnimmt. So entstehen Situationen, in denen wenig Wertschätzung stattfindet. Daher lohnt ein Blick auf Sprachmuster
Vom Meckern zum Machen 45 min	Vereinbarungen sind getroffen und Dialogformen sind benannt	Vorbereitete Pinnwand mit vier Feldern von links nach rechts:	Typische Phrasen, die jegliche Wertschätzung unterdrücken, können sein: - Man müsste / könnte / sollte ... - Das Problem ist ... - Mich nervt, dass ...

Gefördert durch:



aufgrund eines Beschlusses
des Deutschen Bundestages

Strukturplan für Moderation

		- Negativer Gedanke - Zu Grunde liegende Spannung - Angestrebter Zustand - Aufgabe	Diese Problemfokussierten Sprachmuster gilt es zunächst aufzudecken. Teilnehmer*innen schreiben 2(! → Zeitplan beachten) negative, nicht lösungsorientierte Gedanken auf eine Moderationskarte. Anschließend erfolgt die Bearbeitung der Reflexionsfragen: - was ist die zugrunde liegende Spannung? - was wäre der Idealzustand? - was könnt ihr konkret tun, um den Idealzustand zu erreichen? Was machen wir nicht mehr, was verstärkt? Hierzu wird jeweils ein separates Kärtchen rechts neben den negativen Gedanken gepinnt, so dass am Ende ganz rechts mögliche Lösungsvorschläge stehen.
Mittagspause 60 min	😊		
Rollen 60 min	Teilnehmer*innen werden sich bewusst, welche Rolle Sie im Team einnehmen und welche Abhängigkeiten voneinander bestehen	Ein entsprechendes Arbeitsposter „Meine Rolle“ steht auf jetzt-transformieren.de zur Verfügung	Hintergrund Arbeitsposter Im ersten Schritt die einzelnen Bereiche auf der Leinwand einmal gemeinsam durchgehen, um ggf. auftretende Verständnisfragen zu klären Anschließend füllen die Teilnehmer*innen das Arbeitsposter für sich aus. Dabei von der Ist-Perspektive ausgehen
Reflexion der Rollen 15 min	Vereinbarungen getroffen		Jemand unzufrieden mit seiner Rolle? Vorschläge zur Umgestaltung?

Gefördert durch:



aufgrund eines Beschlusses
des Deutschen Bundestages

Strukturplan für Moderation

Vision 90 min	erster Entwurf für die Vision des Teams, eine erste Orientierung für anstehende Entscheidungen.	eine kurze Präsentation hierzu steht auf jetzt-transformieren.de bereit	Der Ablauf ist dreigeteilt: 1. Einführung in die Visionsentwicklung. Teilnehmer*innen werden die Begrifflichkeiten rund um das Thema Unternehmensvision vermittelt. Dazu kann z.B. in der Gruppe diskutiert werden: „Was assoziieren die Teilnehmer*innen mit dem Begriff Vision?“ 2. Nutzung von Lego® Serious Play® Zur Visionsentwicklung: eine spielerische Kommunikations- und Problemlösemethode, um aus bestehenden Denkmustern auszubrechen und mögliche Ausflüchte in die Vergangenheit zu vermeiden. Teilnehmer*innen erstellen Modelle ohne Vorgaben aus zur Verfügung gestellten Bausteinen als Antwort auf verschiedene Aufgaben und diskutieren dazu. 3. Formulierung aussagekräftiger Entwürfe einer Unternehmensvision, anschließend ggf. Wahl eines Favoriten über Punktesystem. Anleitung Lego Serious Play: - Phase 1: Die Challenge Moderator*in stellt eine Aufgabe bzw. eine Frage, z.B.: Wie sieht die Zukunft der Abteilung in deinen Augen aus? - Phase 2: Bau dein Modell Als Antwort auf die Frage bauen im 2. Schritt alle Teilnehmer*innen - jeder für sich - ein Lego-Modell - Phase 3: Teile die Bedeutung In Schritt 3 teilen die Teilnehmer*innen ihre Geschichten hinter den erbauten Modellen
--------------------------	--	--	--

Gefördert durch:



aufgrund eines Beschlusses
des Deutschen Bundestages

Strukturplan für Moderation

Hausaufgabe 5 min	Grundlage schaffen, um die Vision ausformuliert verabschieden zu können	Ein entsprechendes Canvas steht auf jetzt-transformieren.de zur Verfügung	Bewertung der Vision anhand des Canvas
Reflexion 10 min	Erfahrungen auswerten und Verbesserungsmöglichkeiten für zukünftige Workshops identifizieren	Revolverreflexion	Zwei Teilgruppen sitzen sich gegenüber. Ein Stuhl bleibt dabei frei. Eine Reihe hat die Aufgabe jeweils etwas zu sagen, was sie mitnimmt (Ich nehme mit, dass...), die andere Reihe hat die Aufgabe zu sagen, was Sie hierlässt. Nachdem ein Teilnehmer etwas gesagt hat, wechselt er hinüber auf die andere Seite. Nun ist direkt der/die Nächste aus der gegenüberliegenden Gruppe an der Reihe. Ohne Unterbrechung wechseln die TN nun abwechselnd auf die jeweils andere Seite. Es werden 2 Runden gespielt. Nach zwei Runden hat jeder TN einmal gesagt, was er/sie mitnimmt und ebenso was er/sie hierlässt.

Gefördert durch:



aufgrund eines Beschlusses
des Deutschen Bundestages