

Tipps für die Moderation

*„Klug fragen können,
ist die halbe Weisheit.“*

Fabrizio Perini

? *Wie kann reagiert werden, wenn zwei Teilnehmende dauernd streiten und abwertend miteinander umgehen?*

✓ Abgestuftes Vorgehen:

1. Während das Ideen-Treffen läuft: Verweisen Sie auf die Gesprächsregeln.
2. Bringen Sie Wertschätzung für das Engagement der bzw. des Einzelnen ein und legen Sie den Fokus auf die inhaltlich zu bearbeitenden Fragen
3. Falls nötig: Suchen Sie das Gespräch mit jedem der beiden Teilnehmenden – jeweils unter vier Augen.
4. Letzte Möglichkeit: Ändern Sie möglichst die personelle Besetzung des Ideen-Treffens (Trennung der „Streithähne“)

? *Welches Vorgehen ist sinnvoll, wenn eine Unternehmerin bzw. ein Unternehmer teilnimmt und nur sein Thema besprochen werden soll?*

- ✓** • Stellen Sie die Rolle und den Sinn des Ideen-Treffens im Vorfeld vor und stellen Sie mit der Unternehmerin bzw. dem Unternehmer einen Konsens her, was das Ziel der Besprechungen ist. Möglicher Konsens: Generell geht es beim Ideen-Treffen darum, die Kenntnisse und Einschätzungen

der Mitarbeitenden einfließen zu lassen und zu nutzen. Demzufolge muss die Einführung von Ideen-Treffen ein Verfahren sein, bei dem Themen und Ideen aus der Gruppe der Beschäftigten kommen.

- Sollte die Unternehmerin bzw. der Unternehmer bei ihrem bzw. seinem Wunsch bleiben, das eigene Thema zu besprechen, dann sollte dieser Wunsch als Auftrag an die Beschäftigten formuliert werden z. B. die Suche nach der Lösung für ein bestehendes Problem. Die Ideen-Treffen können dann als Methodik genutzt werden, um dieses Problem zusammen mit den Beschäftigten zu lösen. In diesem Fall können Teile des Ideen-Treffens genutzt werden, der Schritt der Themenfindung entfällt. Wichtig ist es, den Auftrag der Unternehmerin bzw. des Unternehmers am Anfang des Ideentreffens für alle transparent zu machen.

? *Was mache ich, wenn eine Mitarbeiterin bzw. ein Mitarbeiter im Ideen-Treffen berichtet, dass er sich im Anschluss der Dokumentation bei seiner Führungskraft verantworten muss?*

- ✓** Überprüfen Sie: Wie wurde das Ideen-Treffen im Betrieb eingeführt? Gibt es eine Entscheidung des Betriebs für die Ideen-Treffen? Wer steht dahinter und kann helfen? Wer steht nicht dahinter und warum nicht? Hilfreich ist eine Entscheidungsrunde der Führungskräfte mit verbindlicher Aussage zum Stellenwert des Ideen-Treffens.

? *Was ist zu tun, falls die Moderation von einem oder mehreren Teilnehmenden beleidigt wird oder als unfähig bezeichnet wird?*

- ✓** • Die gemeinsam festgelegten Regeln und Umgangsformen darf die Moderation auch für sich einfordern.
- Störungen haben Vorrang: Offenbar ist eine Teilnehmerin bzw. ein Teilnehmer unzufrieden. Was sind Hintergründe/Ursachen hierfür? Fragen Sie z. B.: „Offenbar sind Sie nicht zufrieden –



Weitere Infos finden Sie auf
www.dguv.de (Webcode: d125363)



was müsste passieren, dass Sie zufriedener sind? Was können Sie dazu tun? Was können andere dazu tun?“

- Manchmal kann ein Gespräch unter vier Augen sinnvoll sein.
- Beim Auftreten von Respektlosigkeit oder Beleidigungen ist es wichtig, die Grenzen schnell und klar zu ziehen.
- Übrigens: Auch die Moderation kann das Ideen-Treffen beenden. Machen Sie klar, dass Sie unter den derzeitigen Bedingungen keine Möglichkeit sehen, zu konstruktiven Ergebnissen zu kommen. Die Gruppe kann sich entscheiden, wieder eine konstruktive Arbeitsatmosphäre herzustellen oder für heute die Arbeit zu beenden.

? *Was mache ich, wenn ich merke, dass mir die Moderation entgleitet und die Gruppe eine Eigendynamik entwickelt?*

✓ „Gehe langsam, wenn Du es eilig hast.“ Tatsächlich kann eine Pause bzw. eine Unterbrechung hilfreich sein. Danach kann genau diese Dynamik benannt werden und ein gemeinsamer Entschluss der Gruppe für oder gegen das Fortführen der Ideen-Treffen getroffen werden.

? *Wie ist vorzugehen, wenn das ausgewählte Thema zum Beispiel „sanitäre Anlagen“ ist, obwohl andere Themen viel wichtiger erscheinen?*

✓ Tatsächlich erproben Arbeitsgruppen neue Methoden gerne mit einfachen Themen. So kann die Methode getestet und Vertrauen entwickelt werden. Deswegen ist es wichtig, sich vom Gruppenkonsens leiten zu lassen. Vor der Entschlussfassung kann die Moderation die als wichtig erachteten Themen für die Gruppe sichtbar machen. Vielleicht hat die Gruppe gute Gründe die anderen Themen – noch – nicht anzusprechen.

Empfehlung für die Moderation:

- Bewusst machen: Oft sind Anfangssituationen von Unsicherheit geprägt. Vertrauen entwickelt sich mit der Zeit.
- Die Gruppe hat sich für ein bestimmtes Thema (z. B. sanitäre Anlagen) entschieden. Damit ist das Thema ausgewählt. Die Entscheidung der Gruppe sollte respektiert werden.
- Partei ergreifen für das ausgewählte Thema und für das Engagement der Beschäftigten. Die Moderation begleitet die Gruppe dabei, Ideen und Lösungen zu entwickeln.



Weitere Infos finden Sie auf
🔗 www.dguv.de (Webcode: d125363)

