

Ablaufübersicht

„Moderiertes Orientierungsmeeting“

als Kurzmoderation

| |
|---|
| <p>1. Stimmungsbild der Mannschaft zum Thema</p> <p>Punktfrage</p> |
| <p>2. Hintergrundinformationen und derzeitiger Stand des Projekts bzw. der zu erwartenden Neuerung</p> <p>Präsentation</p> |
| <p>3. Sammlung von Fragen</p> <p>Kartenfrage</p> |
| <p>4. Arbeitsphase:</p> <p>Erarbeitung von Antworten durch die Gruppe (ggf. Kleingruppen)</p> <p>und / oder Diskussion von Notwendigkeiten und Schwierigkeiten</p> |
| <p>5. Vereinbarung von Schritten, die jetzt schon getan werden können</p> <p>Maßnahmenplan</p> |

Die einzelnen Schritte und ihr Zweck

| die einzelnen Schritte... | ...und ihr Zweck: |
|--|--|
| <p>1. Stimmungsbild zur Ausgangslage</p> <p>Punktfrage</p> | <ul style="list-style-type: none"> → Die Teilnehmer aktivieren → Schon zu Anfang die Erwartungshaltung durchbrechen, dass Informationsveranstaltungen nur <i>Monologe von vorn</i> sind → Die Botschaft senden, dass die Meinungen der Teilnehmer wichtig sind → Einen Überblick bekommen über die Ausgangslage in den Köpfen der Teilnehmenden |
| <p>2. Hintergrundinformationen</p> <p>Präsentation</p> | <ul style="list-style-type: none"> → Fakten und Wissen vermitteln → Die Grundlagen für eine konstruktive Diskussion schaffen |
| <p>3. Sammlung von Fragen</p> <p>Kartenfrage: „Welche Fragen habe ich...?“</p> | <ul style="list-style-type: none"> → Den Übergang vom Vortrag zur Diskussion schaffen (nicht selbst zu lange reden) → Eine ungesteuerte Diskussion verhindern → Möglichst viele (alle) Fragen, die die Teilnehmer bewegen, in Erfahrung bringen → Auch die eher stilleren Teilnehmer einbeziehen → Eine Diskussion nicht auf dem ersten (erstbesten) Einwurf aufbauen, sondern gezielt entscheiden können, worauf man eingehen will und kann, und worauf nicht. |
| <p>4. Arbeitsphase:</p> <p>Diskussion: „Wie können wir hier ...?“</p> | <ul style="list-style-type: none"> → Zum Abschluss den Bogen spannen zu den Handlungsmöglichkeiten der Teilnehmer → Gedankliche Auseinandersetzung anstoßen |
| <p>5. Vereinbarung von Schritten</p> <p>Maßnahmenplan</p> | <ul style="list-style-type: none"> → aber: kein Aktionismus! |

Praxisbeispiele für moderierte Orientierungsmeetings

A. Strategische Richtungsentscheidung – Diskussion im Führungskreis

(Hier ist erst die Grundsatzentscheidung gefallen, und es soll/kann vor Ort noch gar nichts getan werden)

6. **Stimmungsbild** der Mannschaft zum Thema

Punktfrage: „Wie gut ist unsere Marktposition?“

7. **Hintergrundinformationen**

Präsentation der strategischen Richtungsentscheidungen der Geschäftsleitung
(Grundsätzliches, Gründe, erwarteter Nutzen)

8. **Sammlung von Fragen**

Kartenfrage: „Wenn ich die Strategieentscheidungen betrachte, welche Fragen habe ich?“

9. **Arbeitsphase:**

Antworten schon geben, wo sie vorliegen

Diskussion der Notwendigkeit, etwas zu tun

10. **Vereinbarung von Schritten**, die jetzt schon getan werden können

Planung, wie die Information an die Mitarbeiter weitergegeben wird

Planung, wie die Fragen zusammengefasst und an die Geschäftsleitung weitergegeben werden

Praxisbeispiele für moderierte Orientierungsmeetings

B. Einführung eines neuen Zielsystems (Balanced ScoreCard)

(Hier ist die BSC beschlossen worden. Während die konkreten Bereichsziele innerhalb der Managementebenen erarbeitet werden, soll parallel an der Basis das Verständnis der Ziele aus Sicht des Gesamtunternehmens gefördert werden.)

1. **Stimmungsbild** der Mannschaft zum Thema

Punktfrage: „Wie gut kenne ich die Unternehmensziele?“

Kartenfrage (Jeder 2-3 Karten): „Was sind m.E. die wichtigsten Unternehmensziele?“

2. **Hintergrundinformationen**

Präsentation der beschlossenen Unternehmensziele

3. **Sammlung von Fragen**

Kartenfrage: „Welche Fragen habe ich zu unseren Unternehmenszielen?“

4. **Arbeitsphase:**

Diskussion, für welche der Ziele die im jeweiligen Meeting versammelte Zielgruppe verantwortlich ist: „Welche dieser Ziele können wir mit unserer Aufgabe als Abteilung (x)... am meisten unterstützen?“

5. **Vereinbarung von Schritten**, die jetzt schon getan werden können

z. B. Arbeitsgruppen für neue Produkte, Vertriebskanäle usw. einrichten

Praxisbeispiele für moderierte Orientierungsmeetings

C. Umsetzung eines Leitbildes

(Hier ist das Leitbild seit einem halben Jahr beschlossen, und es soll und kann vor Ort mehr getan werden, um es umzusetzen → hoher Anteil Arbeitsphase, konkrete Ergebnisse)

1. **Stimmungsbild** der Mannschaft zum Thema

Punktfrage: „Wie finde ich unser neues Leitbild?“

2. **Hintergrundinformationen**

Information aus der (kritischen) Bewertung der Geschäftsleitung, dass das Leitbild insgesamt nicht gelebt wird

3. **Sammlung von Fragen**

Kartenfrage: „Was macht es so schwer, unser Leitbild ‚zu leben‘?“

4. **Arbeitsphase:**

Diskussion der Hemmnisse

Festlegung von Prioritäten, was die Gruppe verändern will

Definition von Zielen und Meilensteinen

5. **Vereinbarung von Schritten**, die jetzt schon getan werden können

Benennung eines Verantwortlichen für die Verfolgung der Beschlüsse

Auswahl, welche Infos die Geschäftsleitung erhalten soll