

MODERATIONSTECHNIK	Selbstbewertung als Team
HAUPTZWECK / FOKUS	#Team #Gruppenevaluation #Ziele setzen #Zusammenarbeit
PHASE	#Kennenlernen #Debriefing #Überprüfen
FÄHIGKEITEN / INHALT	#Kommunikation #Bewertung
ZEITRAHMEN IN MINUTEN	Bis zu 15 Minuten
GRUPPENGROSSE	Mehr als 30 Personen
MODERATIONSNIVEAU	Fortgeschritten
LERNZONE	Wachstumszone

Einführung

Dies ist ein strukturierter Prozess, der für Teams entwickelt wurde, die ihre Zusammenarbeit evaluieren wollen. Die straffe Struktur hilft den Teammitgliedern dabei, offen und ehrlich in ihrer Einschätzung zu sein. Nach individueller Reflexion erstellt das Team eine gemeinsame Landkarte, die als Grundlage für weitere Diskussionen und Aktionen dienen kann. Die Bewertung basiert auf 6 Dimensionen. In jeder Dimension kann das Team ein entscheidendes Element des eigenen Verhaltens reflektieren und analysieren.

Ihr Team ist ein komplexes System aus mehreren und ineinandergreifenden Teilen. Wir entlehnen gerne aus der Softwareindustrie den Begriff Betriebssystem (BS), um ein komplexes System zu bezeichnen, das Menschen bei der Arbeit unterstützt und das im Laufe der Zeit durch kleine Schritte immer weiter verbessert wird.

Dieser Workshop bietet einen guten Ausgangspunkt für jedes Team, das sein Betriebssystem aktualisieren und seine Funktionsweise weiterentwickeln möchte. Die meisten Teams arbeiten und entwickeln sich organisch, wobei die Gestaltung des Arbeitsprozesses, die zwischenmenschlichen Beziehungen und traditionelle Hierarchien kaum je bewusst reflektiert werden.

Wenn sich ein Team die Zeit für eine Selbstbewertung nimmt, kann es unterschwellige Mechanismen aufdecken und zur Sprache bringen. Erst dann kann das Team auch darüber diskutieren und Veränderungen bewirken.

Notwendige Werkzeuge (was Sie brauchen)

- ein Videokonferenz-Tool Ihrer Wahl
- ein [Online-Whiteboard](#), welches die Verwendung einer großen, zoombaren Leinwand ermöglicht

Schritte

1. Dieser Workshop verwendet 6 Dimensionen, um die Reflexion und Diskussion zu strukturieren. Schreiben Sie die Dimensionen auf und zeigen Sie sie auf einem Bildschirm, damit das Team sie kopieren kann:
 - Teambeziehungen & Umgebung
 - Information & Entscheidungsfindung
 - Verantwortung & Rechenschaft
 - Lernen & individueller Zweck
 - Kollektiver Zweck
 - Gewinn & Produktivität

Zeichnen Sie 5 horizontale Linien, teilen Sie diese in 6 gleiche Abschnitte und beschriften Sie jeden Abschnitt mit einer Dimension.
2. Geben Sie der Gruppe nun 30 Minuten, um über diese Dimensionen zu reflektieren. Jedes Teammitglied notiert für sich Aussagen, die für jede Dimension gelten. Die Aussagen sollten alle beginnen mit: Wir als Team, ... (vergrößern und als Post-its hinzufügen)

Einige Aussagen werden wahrscheinlich positiv oder gar überschwänglich sein, andere werden eher eine kritische Haltung reflektieren und auf Entwicklungsbedarfe hinweisen. Lassen Sie die Teammitglieder ihre Aussagen so zu ordnen, dass die kritischsten Aussagen links, die positivsten rechts liegen.

Moderationshinweis: *In diesem Workshop geht es nicht darum, Einzelpersonen für die Teamleistung verantwortlich zu machen. Wenn wir das Team reflektieren und analysieren, sprechen wir vom Team als Ganzes, als eigenständiger Organismus.*
3. Zeichnen Sie auf dem Whiteboard eine große Version der 6 Abschnitte, an denen sie gearbeitet haben. In diesem Schritt geht es darum, die Aussagen aller Teammitglieder zusammenzuführen, um zu sehen, wo das Team in den 6 Dimensionen übereinstimmt und wo nicht.

Lassen Sie die Teammitglieder nacheinander pro Dimension 2-3 ihrer Post-Its hinzufügen. Sie sollten dabei einfach vorlesen, was sie geschrieben haben. Eine weitere Erläuterung oder Begründung ist an dieser Stelle nicht erforderlich.

Auch hier sollten sie die eher kritischen Aussagen nach links und die eher positiven Aussagen nach rechts setzen.



4. In diesem Schritt geht es darum, die Zahl der Aussagen zu reduzieren und Doppelungen zu beseitigen.
Bitten Sie ein Teammitglied, die Aussagen ohne weitere Kommentierung zu gruppieren. Wenn das Teammitglied fertig ist, fragen Sie die Gruppe, ob jemand dringen eine Änderung an der Gruppierung vornehmen möchte. Ist dies der Fall, lassen Sie diejenige Person die Änderung vorzunehmen.
Wiederholen Sie dies solange, bis niemand mehr Einwände erhebt. Es kann ein paar Runden dauern, aber irgendwann kommen Sie zu einer Sammlung von Aussagen, mit denen alle leben können. Dies ist eine zustimmungsbasierte kollektive Entscheidung.
5. In diesem Schritt geht es darum festzustellen, welchen Aussagen die Gruppe in hohem Maße zustimmt. Sie werden dies durch eine Punktabstimmung tun.
Bitten Sie die Teammitglieder, sich die geclusterten Aussagen durchzulesen. Sie sollen dann den Aussagen, die sie als wichtig für das Team empfinden, einen Punkt hinzufügen. Das können Dinge sein, die angesprochen, geändert oder besonders gefeiert werden sollten. Jedes Gruppenmitglied kann unbegrenzt viele Punkte verwenden.
Wenn alle mit der Abstimmung fertig sind, treten Sie einen Schritt zurück und sehen sich das Gesamtbild an. Die Verteilung, Dichte und Häufigkeit der Punkte geben Ihnen sofort ein Gefühl dafür, was das Team für wichtig hält.
6. Das Ziel dieses letzten Schrittes ist es, die nächsten Schritte festzulegen!
Jetzt ist die Zeit für eine Gruppendiskussion. Das Team sollte entscheiden, was mit den bisherigen Ergebnissen zu tun ist. Hier sind ein paar Vorschläge:
 - Feiern Sie die positiven Aussagen in irgendeiner Weise formell.
 - Planen Sie in den nächsten Wochen 6 Diskussionsrunden ein, die sich jeweils auf einen kritischen Punkt aus einer der Dimensionen konzentrieren.
 - Präsentieren Sie das Dokument einem anderen Team oder der gesamten Einrichtung bei einer Belegschaftsversammlung oder einem Brownbag-Meeting.
 - Veranstalten Sie in der nächsten Woche den Workshop „Engineering Your Team Operating System“, um das Betriebssystem Ihres Teams ganz bewusst neu zu gestalten.

Moderationshinweis: *An dem Dokument sollten alle Teammitglieder gemeinsam arbeiten. Darin liegt der Schlüssel zu seinem Nutzen. Die Informationen und Erkenntnisse gehören dem Team. Es liegt nun in der Verantwortung des Teams, Veränderungen vorzunehmen.*

Tipps

- Bei der Moderation von Gruppendiskussionen empfehlen wir, dass die Teilnehmenden nonverbale Mittel verwenden, um zu signalisieren, dass sie gerne sprechen möchten. Sie können hierfür nonverbale Feedback-Tools von Zoom verwenden, ein Reaktions-Emoji einfügen oder einfach nur die Hand heben. Der Moderator/die Moderatorin kann dieser Person dann das Wort erteilen.



- Für den Abstimmungsprozess in Schritt 5 können Sie die Abstimmungsfunktionen in Tools wie Mural nutzen. Sie können auch Kommentare in Google Docs hinzufügen oder die Teilnehmenden bitten, einer Idee in Slack ein Daumen-hoch-Emoji hinzuzufügen.

Quelle

<http://toolbox.hyperisland.com/team-self-assessment>



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

FAVILLE: 2019-1-SK01-KA204-060711

Haftungsausschluss: Die in dieser Veröffentlichung geäußerten Ansichten und Meinungen liegen in der alleinigen Verantwortung des/der Autor(s) und spiegeln nicht unbedingt die Ansichten der Europäischen Kommission wider.
Entwickelt von FAVILLE-Partnerschaft. Alle Methoden & Tools © ihre jeweiligen Besitzer.