

MODERATIONSTECHNIK	Zweierteam
HAUPTZWECK / FOKUS	#Konfliktlösung #Problemlösung #Problemanalyse #Feedback annehmen #Feedback geben #Zusammenarbeit #Teamarbeit
PHASE	#Rückblick #Kennenlernen
FÄHIGKEITEN / INHALT	#Kommunikation #Aktives Zuhören #Evaluation #Empathie
ZEITRAHMEN	Bis zu 30 Minuten; bis zu 60 Minuten; zwischen 60 und 120 Minuten
GRUPPENGROSSE	1-5 / 6-15 / 16-30 / mehr als 30 Personen
MODERATIONSNIVEAU	Fortgeschritten
LERNZONE	Wachstumszone

Einführung

Ein Großteil der Aktivitäten in einer Einrichtung spielt sich zwischen zwei Personen ab. Diese Interaktionen können positiv und konstruktiv oder frustrierend und destruktiv sein. Sie können sie mit einfachen Methoden verbessern, vorausgesetzt, die Leute sind bereit, einander zuzuhören.

"Zweierteam " wird zwischen Assistent/-innen und und Manager/-innen, zwischen Abteilungsleitungen und Direktor/-innen, zwischen Beratenden und Ratsuchenden oder zwischen Teammitgliedern, die gemeinsam an einem Projekt arbeiten, funktionieren. Es wird sogar in einer Lebenspartnerschaft funktionieren.

Es funktioniert nicht, wenn die Beziehung so zerrüttet ist, dass eine der beiden Parteien die andere bekämpft, als etwas zu tun, was die Beziehung verbessert.

Notwendige Werkzeuge (was Sie brauchen)

- ein Videokonferenz-Tool.

Schritte

1. Jede Person schreibt auf:
 - a. wie sie der anderen Person helfen könnten
 - b. wie die andere Person ihr helfen könnte.

Das hypothetische Beispiel einer Managerin und ihres Assistenten wird dies deutlicher machen.

Liste der Managerin:

Dinge, die ich, Managerin, tun könnte, um Ihnen zu helfen

- *Ihnen Bescheid sagen, wohin ich gehe, wenn ich das Büro verlasse.*
- *Ihnen nach 16 Uhr keine auswärtigen dringenden Aufgaben mehr geben.*

Dinge, die Sie, Assistent, tun könnten, um mir zu helfen:

- *Sagen Sie mir, was Sie von mir brauchen, damit ich Sie bestmöglich unterstützen kann.*
- *Helfen Sie mir, meine Arbeit besser zu organisieren.*

Liste des Assistenten:

Dinge, die ich, Assistent, tun könnte, um Ihnen zu helfen:

- *Mich mit anderen Assistenten und Assistentinnen in der Einrichtung austauschen und schauen, ob sie gute Ideen für die Arbeitsorganisation haben, die wir übernehmen könnten.*
- *Ihre E-Mails durchgehen und Routine-Anfragen selbst erledigen.*

Dinge, die Sie, Managerin, tun könnten, um mir zu helfen:

- *Hören Sie mir zu, wenn ich überlastet bin.*
- *Helfen Sie mir, ihre Prioritäten zu verstehen.*

Die Leute entscheiden, was zu tun ist.

Eine Person kann z.B. sagen:

- *"Natürlich werde ich tun, was Sie verlangen". Dies wäre sinnvoll, wenn das Anliegen einfach ist und einen unmittelbaren Nutzen bringt.*
- *"Ich kann das nicht, weil...". Das Anliegen könnte Ihre Werte verletzen, wenn sie z.B. (sagen wir) unethisch ist, oder sie könnte politisch inakzeptabel sein oder zu viel Zeit in Anspruch nehmen.*
- *"Ich wäre bereit, Ihrem Wunsch nachzukommen, wenn Sie mir bei meinem Anliegen helfen würden". Das Anliegen kann sich auf Arbeitsaufgaben oder auf eine Einstellungsänderung beziehen. Am Ende würden Sie beide gewinnen.*

Für die konsequente Umsetzung der Vereinbarungen ist es nützlich, diese schriftlich festzuhalten.

Verhandeln Sie geradlinig. Wenn Sie taktieren oder manipulieren, werden die Leute die Methode nicht mehr anwenden. Sie werden auch Misstrauen gegenüber Ihren anderen Managementansätzen entwickeln.

Formulieren Sie Ihre Anfragen bescheiden, klar und machbar. Es ist sinnvoller, jemanden zu bitten, morgens "Hallo" zu sagen, als zu von ihm zu fordern, "rücksichtsvoller zu sein".

Tipps

- Diese Methode funktioniert nicht, wenn die Beziehung so zerrüttet ist, dass die Parteien gar keine Verbesserungen mehr vornehmen möchten.
- Spielen mit den Ideen und verwenden Sie sie auf jede für Sie sinnvolle Weise. Wenn Sie sich darauf konzentrieren, praktische Hilfe anzubieten und beide Parteien fair behandeln, wird es gut funktionieren, wenn beide Parteien an einer gut funktionierenden Beziehung interessiert sind
- Bemühen Sie sich in den Verhandlungen um Gerechtigkeit. Wenn Menschen jeder Forderung nachgeben, werden sie sich später ausgenutzt fühlen. Menschen, die für alles, was sie geben, etwas für sich haben wollen, beschädigen die Kooperation. Andere werden sie dann für berechnend halten.
- Geben Sie dem Prozess genügend Zeit. Es benötigt Zeit, um die gegenseitigen Erwartungen zu klären. Dies ist oft das erste Mal, dass Menschen direkt über ihre Zusammenarbeit sprechen.

Quelle

<http://nickheap.co.uk>



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.