

BEARBEITUNG DER BEFRAGUNGS- ERGEBNISSE INNERHALB EINES WORKSHOPS

GROBKONZEPT

Durchführung eines Workshops im Nachgang der MAB

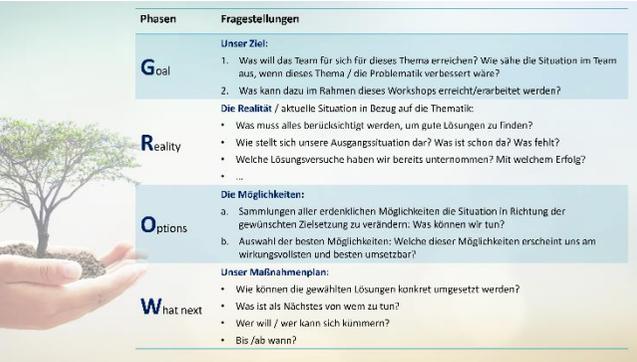
- | | |
|---|---|
|  1. Reflexion der Befragungsergebnisse | 4. Bearbeitung der Entwicklungsfelder im Botschafter-Design  |
|  2. Identifikation von Stärken und Entwicklungsfeldern | 5. Planung des weiteren Vorgehens  |
|  3. Priorisierung der Entwicklungsfelder | 6. Feedback und Abschluss  |



ZIELSETZUNG UND ABLAUF

 Die Idee des Workshops ist, dass Sie sich jenseits der Alltagshektik Zeit nehmen, um vor allem die Entwicklungsfelder in den Blick zu nehmen und zu bearbeiten. Das vorliegende Konzept kann Ihnen als Planungsgrundlage dienen und Sie können den Ablauf an Ihre Rahmenbedingungen anpassen.

Wichtig ist an dieser Stelle, dass die Themen auch nach dem Workshop weiterleben. Durch einen Workshop kann in den meisten Fällen bereits ein großer Fortschritt erreicht werden, dennoch gilt es, die Umsetzung in weiteren Formaten (zum Beispiel in einem weiteren Workshop oder in den regelmäßigen Dienstbesprechungen) zu überprüfen und ggf. nachzusteuern.

Inhalt	Methode, Fragestellungen	Material	Dauer
Begrüßung & Einstieg; Zielsetzung	Start im Plenum	Flipcharts	00:10
Reflexion der Befragungsergebnisse: Was sind die Ergebnisse der MAB 2023? Welche Stärken und Entwicklungsfelder sind erkennbar?	<ol style="list-style-type: none"> Die ausgewählten Folien der Einzelberichte (Themenschwerpunkte) werden von der Führungskraft im Plenum neutral präsentiert und ggf. Verständnisfragen geklärt. (15') Austausch untereinander (zu zweit/zu dritt) und Notizen auf Karten (15') <ol style="list-style-type: none"> Welche Ergebnisse haben Sie erwartet? Welche Ergebnisse haben Sie überrascht? Welche Stärken und Entwicklungsfelder sind zu erkennen? Einsammeln und clustern (15') 	Ausgewählte Folien des Berichts Karten (4 Farben)	00:45
Kurzer gemeinsamer Blick auf die Stärken	Bei den identifizierten Stärken geht es darum zu verstehen, was Ursachen für die Stärke sind, was Erfolgsrezepte sind, d. h. wie die Stärke durch Mitarbeiter- & Teamebene sowie organisationale Rahmenbedingungen aufrechterhalten wird, wie die Stärke zukünftig noch mehr Wirkung entfalten kann		00:10
Priorisierung der Entwicklungsfelder	Falls mehrere Entwicklungsfelder genannt werden, werden diese priorisiert (z. B. über Punkte kleben)	Punkte	00:10
Bearbeitung der Entwicklungsfelder 	Arbeitsteilige Bearbeitung der Themen im Botschafterdesign: Phase 1 Zunächst bilden sich pro Thema Kleingruppen, die dieses bearbeiten wollen. Diese Zuordnung kann freiwillig nach Interesse geschehen oder zufällig erfolgen. Wichtig ist allerdings, dass die Gruppen einigermaßen gleich groß sind. In der ersten Phase erarbeiten die Gruppen zu Ihrem Thema Lösungen, mit Hilfe von GROW . In dieser ersten Phase gilt es G, R und O zu bearbeiten.	Material zur Dokumentation, z. B. Flipcharts	00:45

<p>Die Botschafter:innen kommen zusammen, um gegenseitig die bisher erarbeiteten Ergebnisse zu kommentieren und zu ergänzen.</p>	<p>Phase 2 In einem zweiten Schritt werden neue Gruppen gebildet; diese neuen Gruppen setzen sich jeweils aus einer Person der vorherigen Gruppen zusammen (siehe MiniVideo). Die kleinste Gruppe aus der ersten Phasen bestimmt somit die Anzahl der Gruppen, auf die die anderen Teilnehmenden verteilt werden. In dieser neuen Konstellation werden alle erarbeiteten Ergebnisse besprochen. Es entstehen kleine Gruppen in der jeweils (mindestens) eine Person den anderen das bisher erarbeitete Ergebnis erklärt. Wir sprechen von Botschafter:innen, weil diese Person als Botschafter:in für das eigene Ergebnis eintritt, das sie in der ersten Runde mit erzielt hat. Die anderen Personen dieser neuen Kleingruppe sind aufgefordert, dieses Ergebnis zu diskutieren, zu kommentieren und zu ergänzen. Diese Kommentare werden von dem:r Botschafter:in aufmerksam dokumentiert. Auf diese Weise kommentieren alle Personen jeweils in Kleingruppen alle Ergebnisse der ersten Runde.</p>	<p>Karten</p>	<p>00:30</p>
<p>Die Ursprungsgruppe kommt wieder zusammen, um das Gehörte zu verarbeiten.</p>	<p>Phase 3 In einem dritten Schritt kommen die Gruppen der ersten Runde wieder zusammen und versuchen alle gehörten Kommentare aus der zweiten Runde in das eigenen Ergebnis zu integrieren, vor allem die Phase O (Options) zu ergänzen und auf dieser Basis Vorschläge für ein W, d.h. What Next zu unterbreiten.</p>		<p>00:15</p>
<p>Vorstellung der Ergebnisse im Plenum und Konkretisierung des Maßnahmenplans</p>	<p>Phase 4: In der letzten Phase werden diese Vorschläge im Plenum gemeinsam diskutiert und verabschiedet. In Form eines Maßnahmenplans werden abschließend alle Schritte mit Blick auf Zeiträume verbindlich vereinbart.</p> <p>Wichtig ist, dass nicht zu viele Themen gleichzeitig in Angriff genommen werden, damit mit am Ende keine Überforderung entsteht, wenn die gefundenen Lösungen tatsächlich realisiert werden sollen. Auch hier könnte das Kanban-Board helfen, Dinge im Aktivitätenspeicher erstmalig zu "parken", bis diese an der Reihe sind</p>	<p>Dokumentation für den Maßnahmenplan</p>	<p>00:30</p>