

# Moderationstechnik

**Hochschule Fresenius**

**Wahlmodul:** Organisationsmanagement

**Teilmodul:** Methoden und Konzepte der Organisationsberatung

Dozenten:

- Dipl. Psych. Stephan Holtmeier (kibit GmbH)
- Dipl. Psych. Christina Bovi (k.i.m)



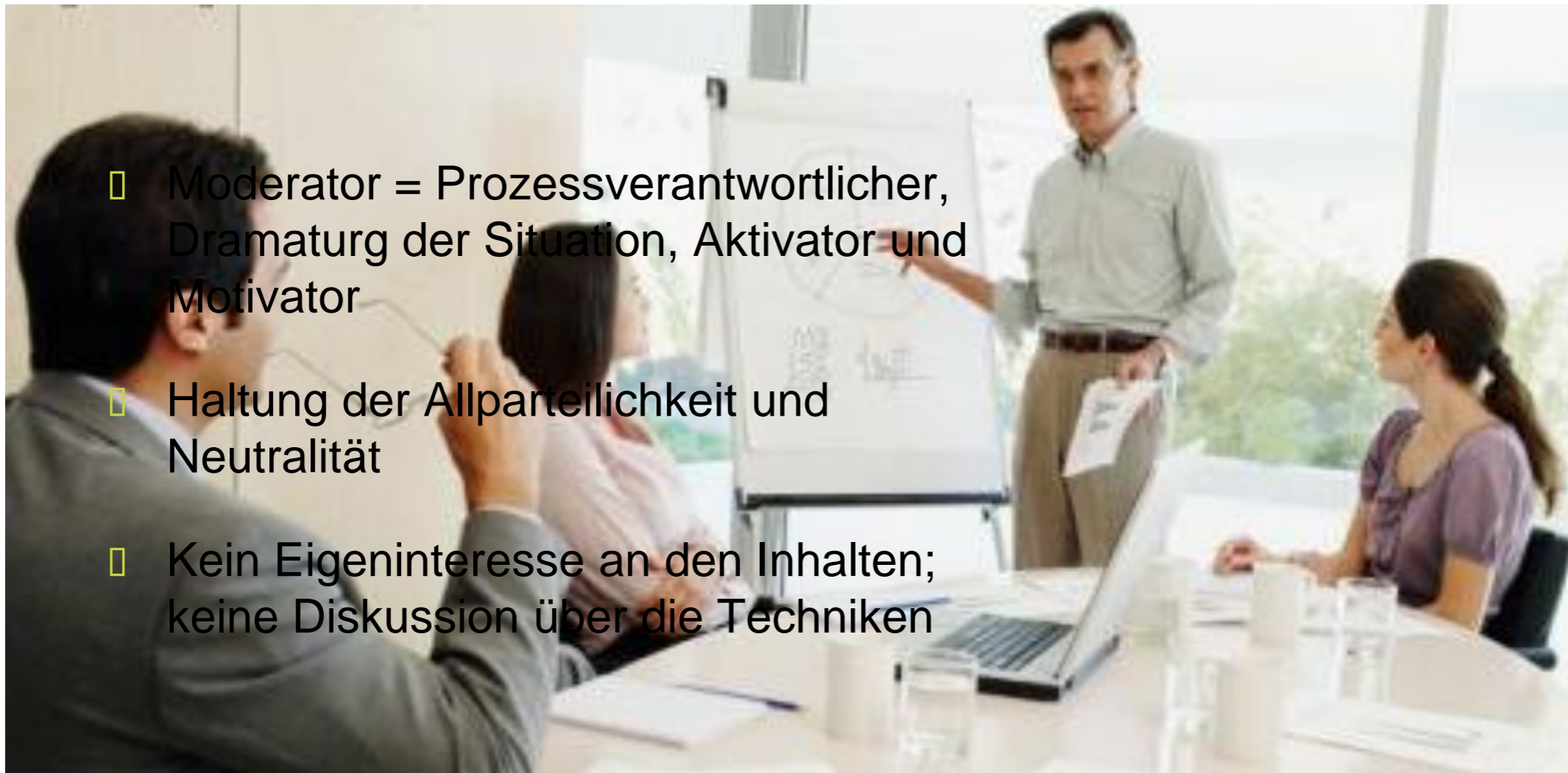
# Semesterübersicht

DATUM	THEMA	DOZENT(IN)
19.09.2008	Verschiedene Zugänge zur Beratung	Holtmeier
17.10.2208	Grundlagen systemischer Organisationsberatung	Holtmeier
24.10.2208	Ethik & Reframing	
21.11.2008	Systemische Fragen	Bovi
22.11.2008 (gänztägig!)	Organisationsaufstellung, Reflecting Team, Lösungsorientiertes Interview	Holtmeier
28.11.2008	Haltungen, Grundannahmen & Hypothesen	Bovi
<del>05.12.2008</del>	<del>Moderationstechnik I</del>	<del>Holtmeier</del>
12.12.2008	Moderationstechnik II	Holtmeier
19.12.2008	Phasen systemischer Beratung: Kontraktgestaltung	Bovi
09.01.2008	Feedbackinstrumente	Bovi



# Moderation?

- Moderator = Prozessverantwortlicher, Dramaturg der Situation, Aktivator und Motivator
- Haltung der Allparteilichkeit und Neutralität
- Kein Eigeninteresse an den Inhalten; keine Diskussion über die Techniken



# Moderation bedeutet...

den Meinungs- und Willensbildungsprozess einer Gruppe fördern ohne inhaltlich einzugreifen

flexibel in der Rolle des Moderators und in der Anwendung von Methoden zu sein

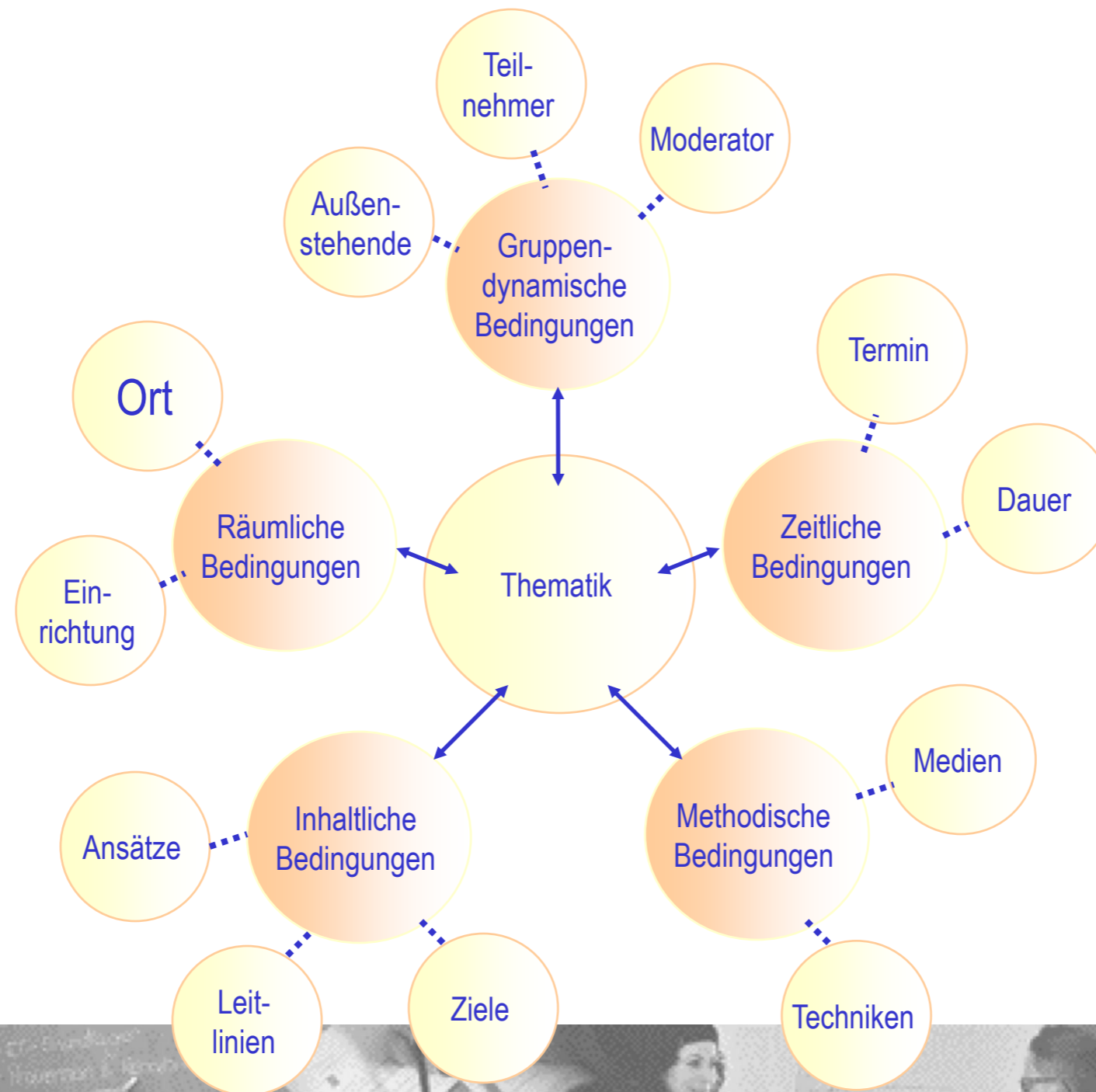
angemessen auf Störungen zu reagieren und Konflikte nicht zu ignorieren, sondern zu bearbeiten

mit der Gruppe zu arbeiten und nicht gegen sie anzukämpfen

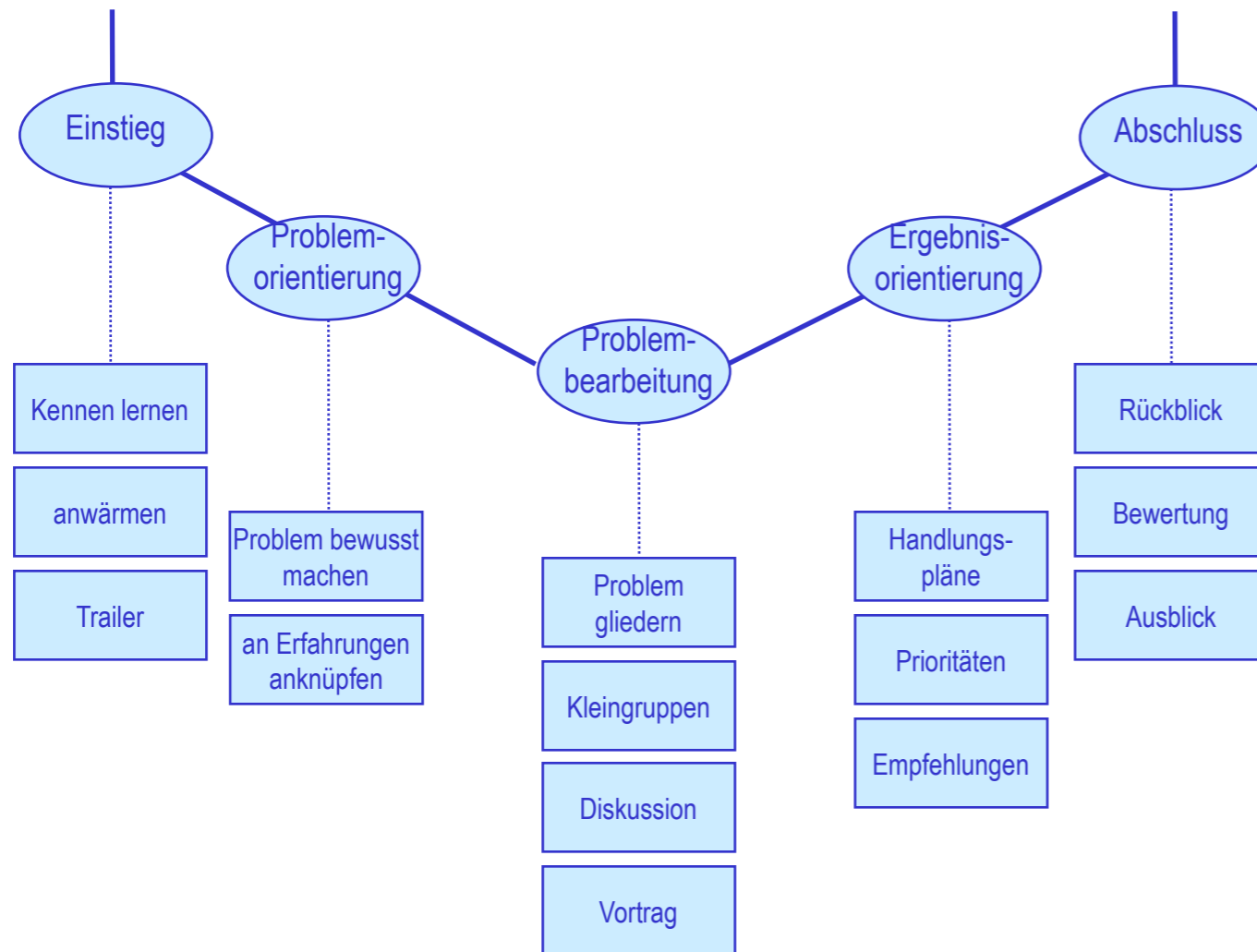
gleichermaßen das Problem, die Gruppe und ihre einzelnen Mitglieder angemessen berücksichtigen



# Einflussgrößen auf eine Moderation



# Dramaturgie der Moderation

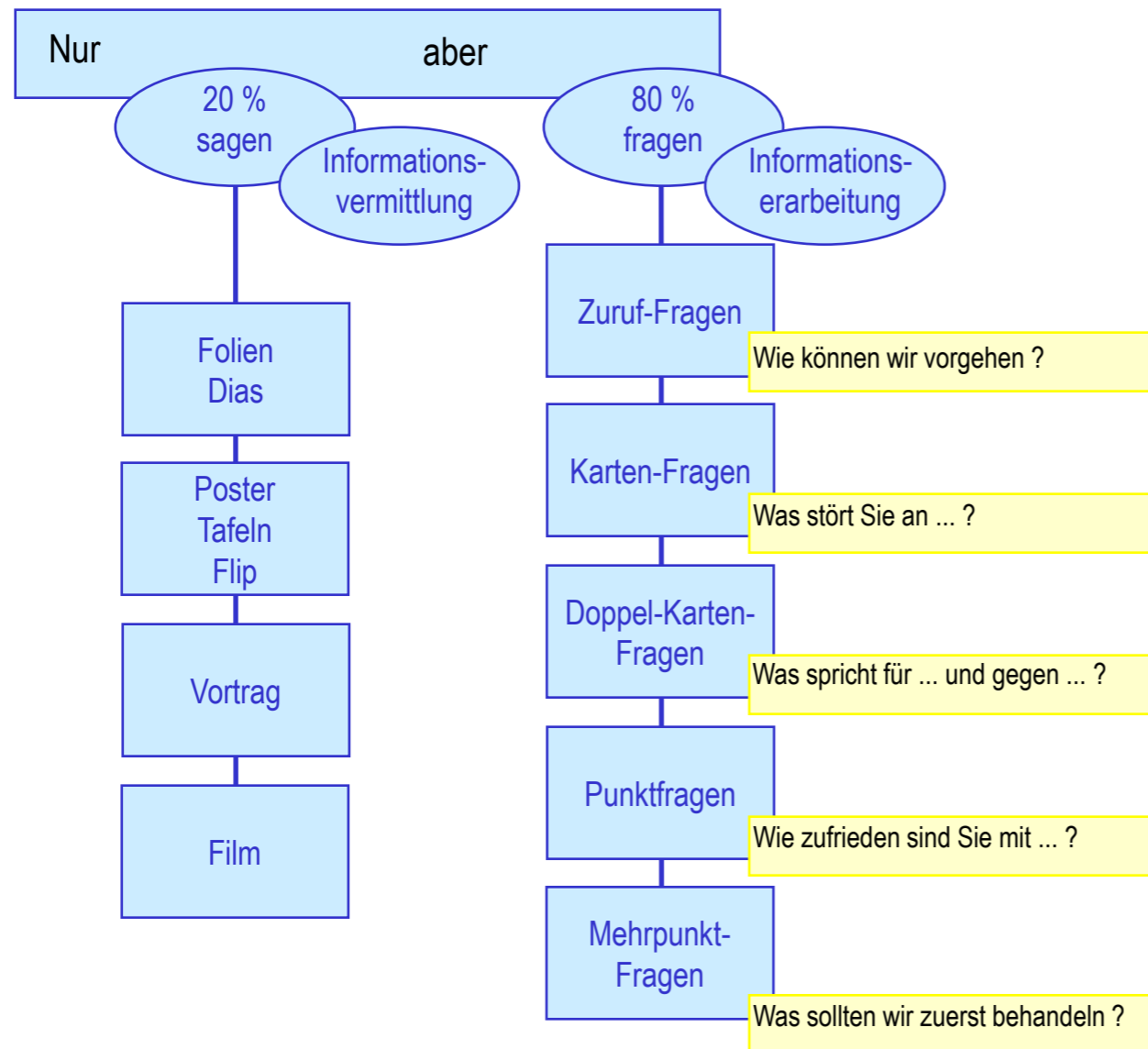


## Alternativen

- ▣ Themenaufriß, Auswählen von Aspekten, Vertiefung einzelner Aspekte, Zusammenführung zu einem Ganzen
- ▣ Vielfalt generieren, Ordnen, Priorisieren, Vertiefen
- ▣ Bedarfsanalyse, Ermittlung von Prioritäten, Entscheidung, Aktivitätenplan zur Umsetzung
- ▣ ...



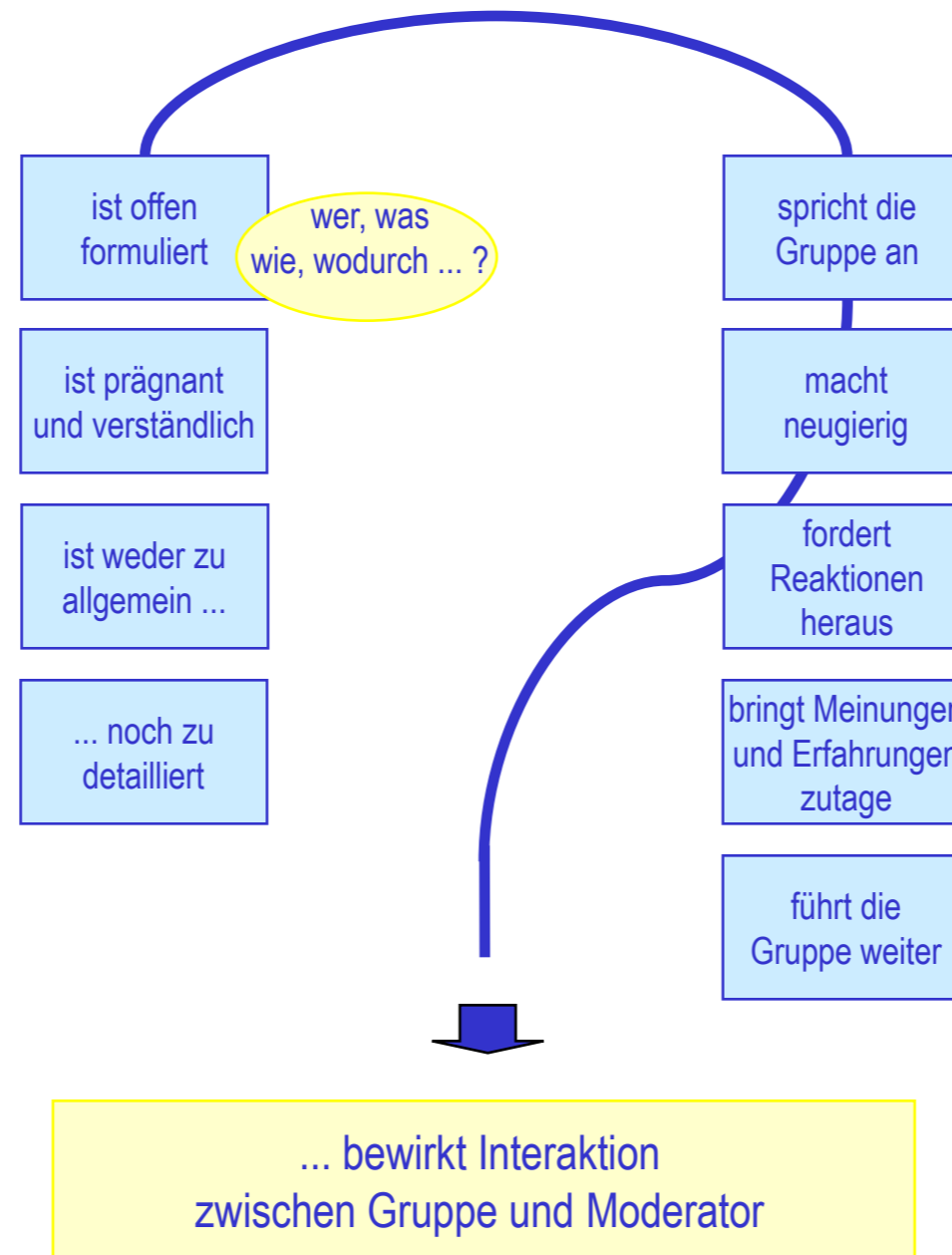
# Methoden der Moderation



- Eine Moderationseinheit beginnt mit einer schriftlich formulierten anregenden Frage
- Wechsel der Sozialform
  - Plenum
  - Kleingruppe
  - Einzelarbeit
- Schriftliches Diskutieren
  - Kärtchen
  - Filzstifte
  - Pinnwände
  - Flipcharts



# Eine gute Frage...



# Wie geht es Ihnen heute?



# Methoden zur Vorstellung

- Vorstellungsrunde
- Gruppenspiegel
- Paarinterview
- Blitzlicht
- Ein-Punkt-Frage

**Gruppenspiegel**

Name	Tätigkeit	Org. Einheit	Hobby

**Wie stark bin ich an unserem Thema interessiert?**

++	+	0	-	--
●●●●	●●		●	●●



# Methode: Tagesordnung

Tagesordnung

	Thema	Wie?	Wer?
1	Umsatzentwicklung	Folienvortrag	Müller
2	Layoutplan Halle 9	Vorlage	Porz
3			
4			
5			
6			
7			
8			
9			
10			



# Methode: Zielplakat

Das Ziel dieser  
Veranstaltung sollte  
sein:

1. ....
2. ....
3. ....
4. ....



# Methode: Themenspeicher

... um alle Themen zu erfassen

... und alle Teilnehmer zu beteiligen

Unsere Themen:



Ablauf

- 1 Themen sammeln  
Karten / Zuruf
- 2 für gleiches Verständnis sorgen
- 3 Bewertungsfrage formulieren
- 4 durch Mehrpunktfrage priorisieren
- 5 Themenspeicher ggfs. auffüllen



# Methode: Kartenabfrage

... wenn Erfahrungen breit erfaßt werden sollen

... und viele Beiträge zu erwarten sind

Ablauf

- |   |                                   |   |                                      |
|---|-----------------------------------|---|--------------------------------------|
| 1 | anwärmen                          | 5 | vorlesen und mit der Gruppe clustern |
| 2 | Frage formulieren u. aufschreiben | 6 | im Zweifel eher differenzieren       |
| 3 | Zeit lassen zum Karten schreiben  | 7 | Überschriften anbringen              |
| 4 | Karten einsammeln                 | 8 | zusammenfassen, weiterführen         |

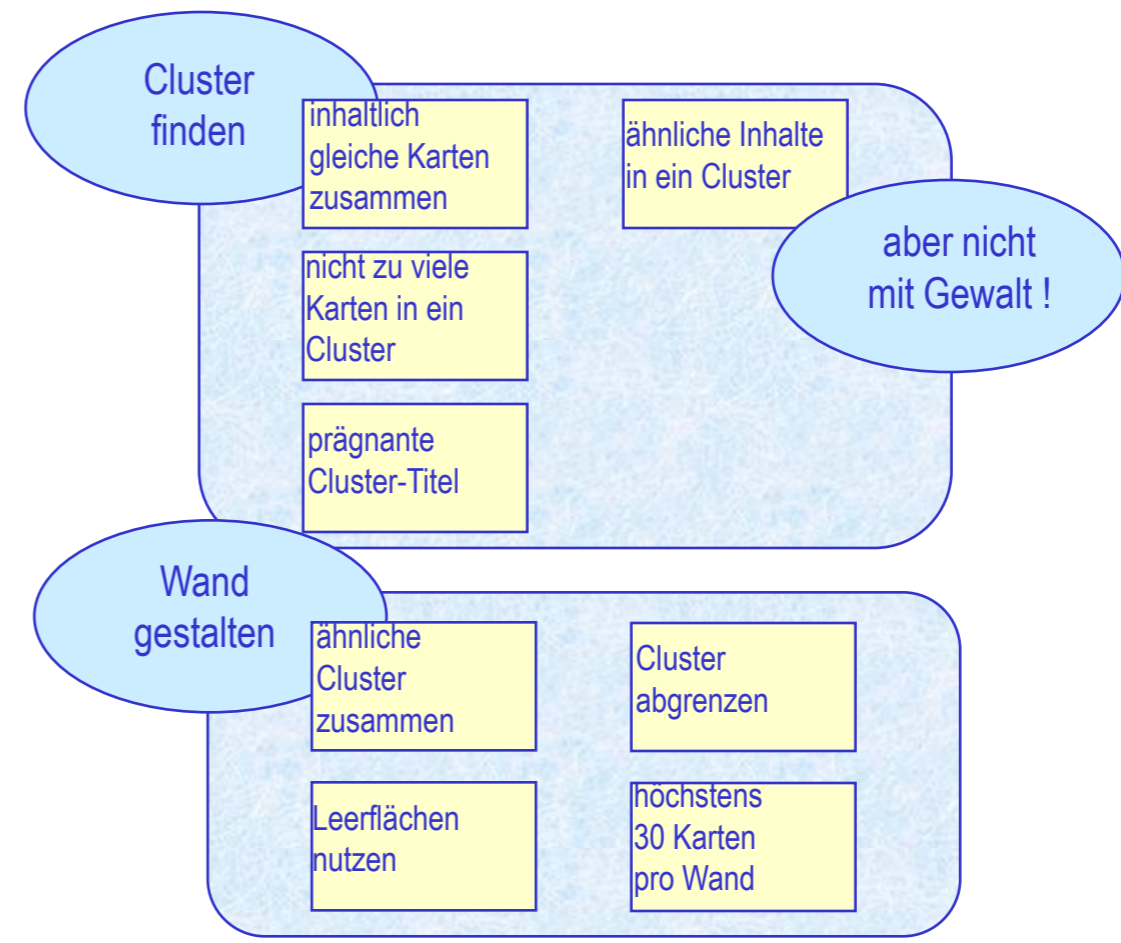
Vorteil

\* viele Ideen in kurzer Zeit  
\* anonym

Dauer

20 - 40

... um Karten zu ordnen und zu gruppieren



Eine gute Gestaltung führt den Betrachter



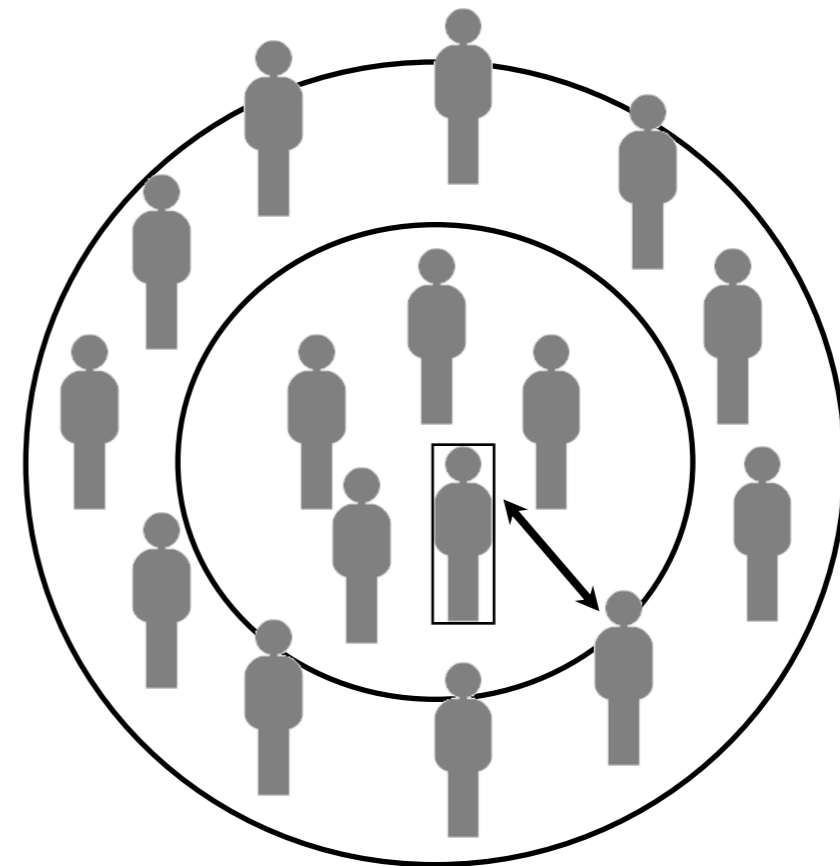
# Beispiel Kartenabfrage: Was beeinflusst die „Reibungsverluste“ bei der Arbeit?

	Mensch	Technik	Organisation
innerhalb der Abteilung	zu wenig Teamgeist  ungleicher Ausbildungsstand  „Grüppchenbildung“	unterschiedliche Software  zu wenig Drucker	falsche Aufteilung  zu viele Hierarchieebenen
zwischen den Abteilungen	Kompetenzstreitigkeiten zw. Abteilungsleitern	unterschiedlicher EDV-Einsatz	%



# Methode: Fishbowl-Technik

- geeignet für Gruppen ab 10 Teilnehmern
- Diskussion im Innenkreis in kleiner Runde
- ein Stuhl bleibt frei
- Will jemand von außen in die Diskussion einsteigen, so besetzt er den freien Stuhl
- Wer nichts mehr zu sagen hat, steht auf und räumt seinen Platz in der Fishbowl



# Methode: Problemanalyseschema

Wie äußert sich das Problem?	Was könnte die Ursache sein?	Was könnte getan werden?	Was spräche evtl. dagegen?



# Methode: Pros & Cons

Was spräche dafür,  
was dagegen?

pro

contra

Erinnern Sie sich  
noch an das  
Teralemma?



# Methode: Maßnahmenplanung

Todos

Hauptprobleme		Lösungsideen	
was?	wer?	mit wem?	bis wann?

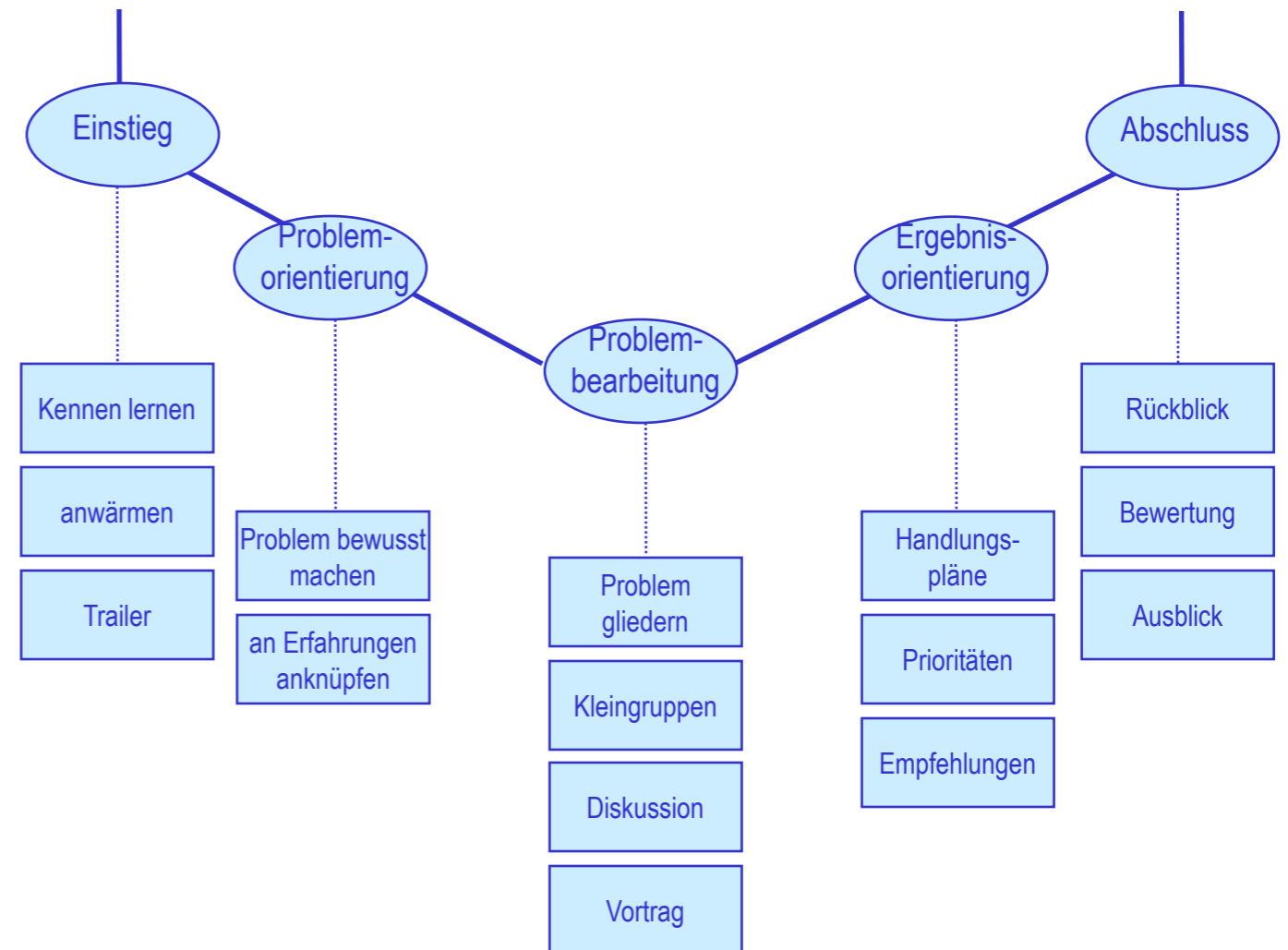
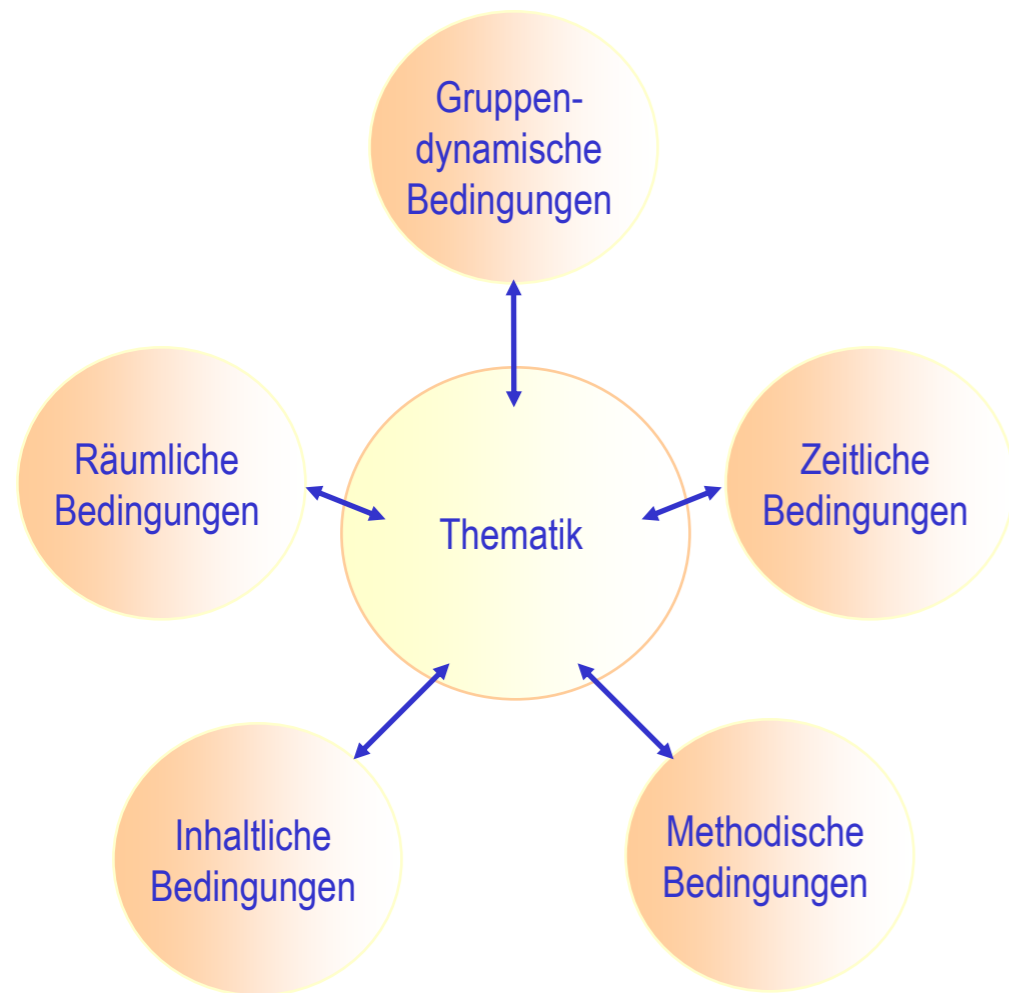


# Szenario: Workshop nach einer Mitarbeiterbefragung

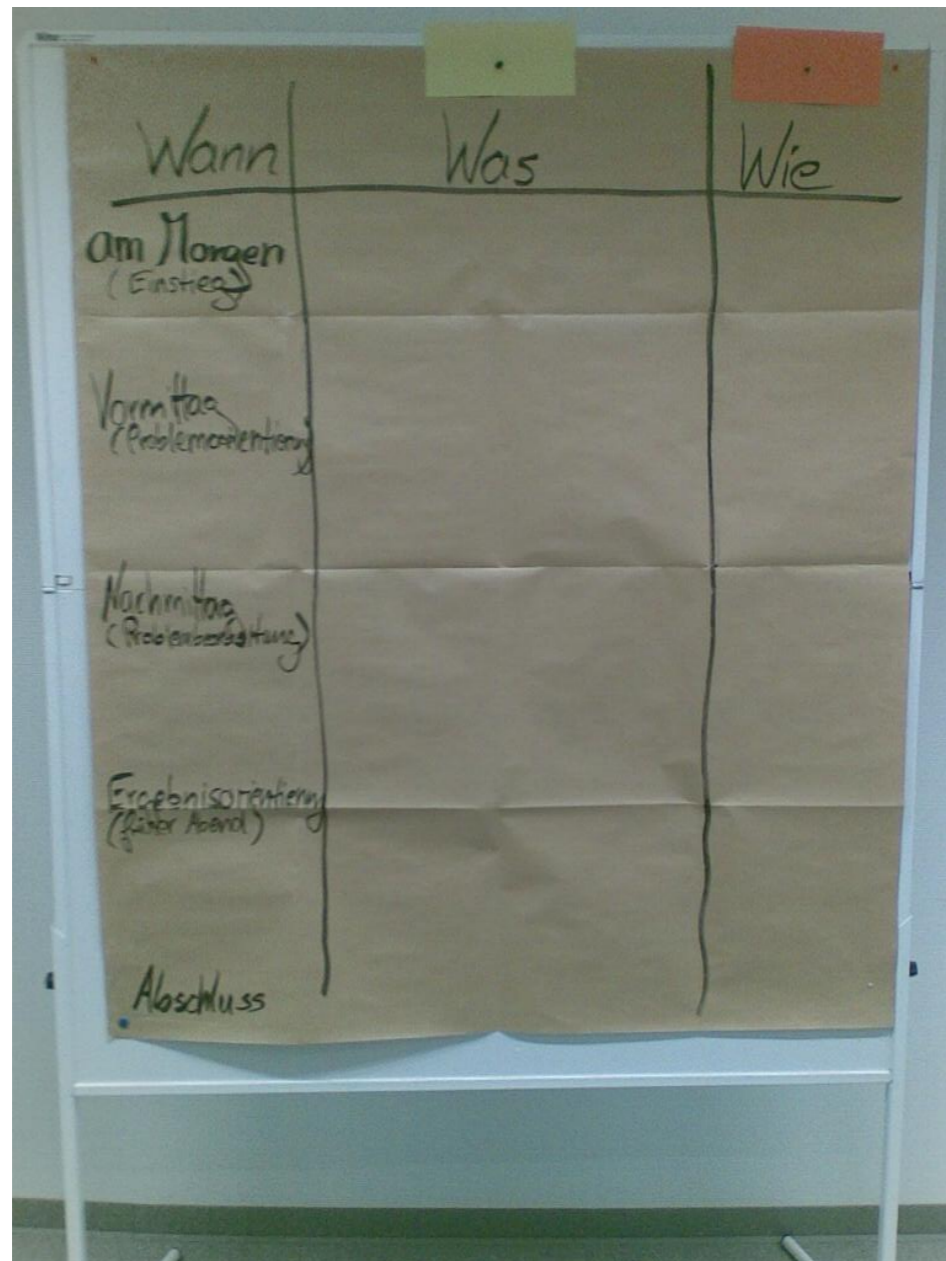
- Ein mittelständiges Unternehmen hat eine Mitarbeiterbefragung durchgeführt. Die Ergebnisse liegen vor. Eine Arbeitsgruppe hat für sich beschlossen, den Bericht in Form eines Workshops aufzuarbeiten. Sie werden beauftragt, die Moderation zu übernehmen.
- Die Ergebnisse im Einzelnen sind heterogen. Die meisten Fragen wurden von einem Teil der Belegschaft positiv, vom anderen Teil kritisch bewertet. Insbesondere der Bereich kollegiale Zusammenarbeit wurde kritisch gesehen.
- Unter welchen Bedingungen würden Sie den Workshop durchführen?
- Wie wäre Ihr Drehbuch für den Workshop?



# Wie würden Sie als Moderator das Drehbuch (8h) schreiben?



# Ihr Drehbuch für eine Moderation:



Wann	Was	Wie
am Morgen (Einstieg)		
Vormittag (Problemorientierung)		
Nachmittag (Problemlösung)		
Ergebnisorientierung (für den Abend)		
Abschluss		

