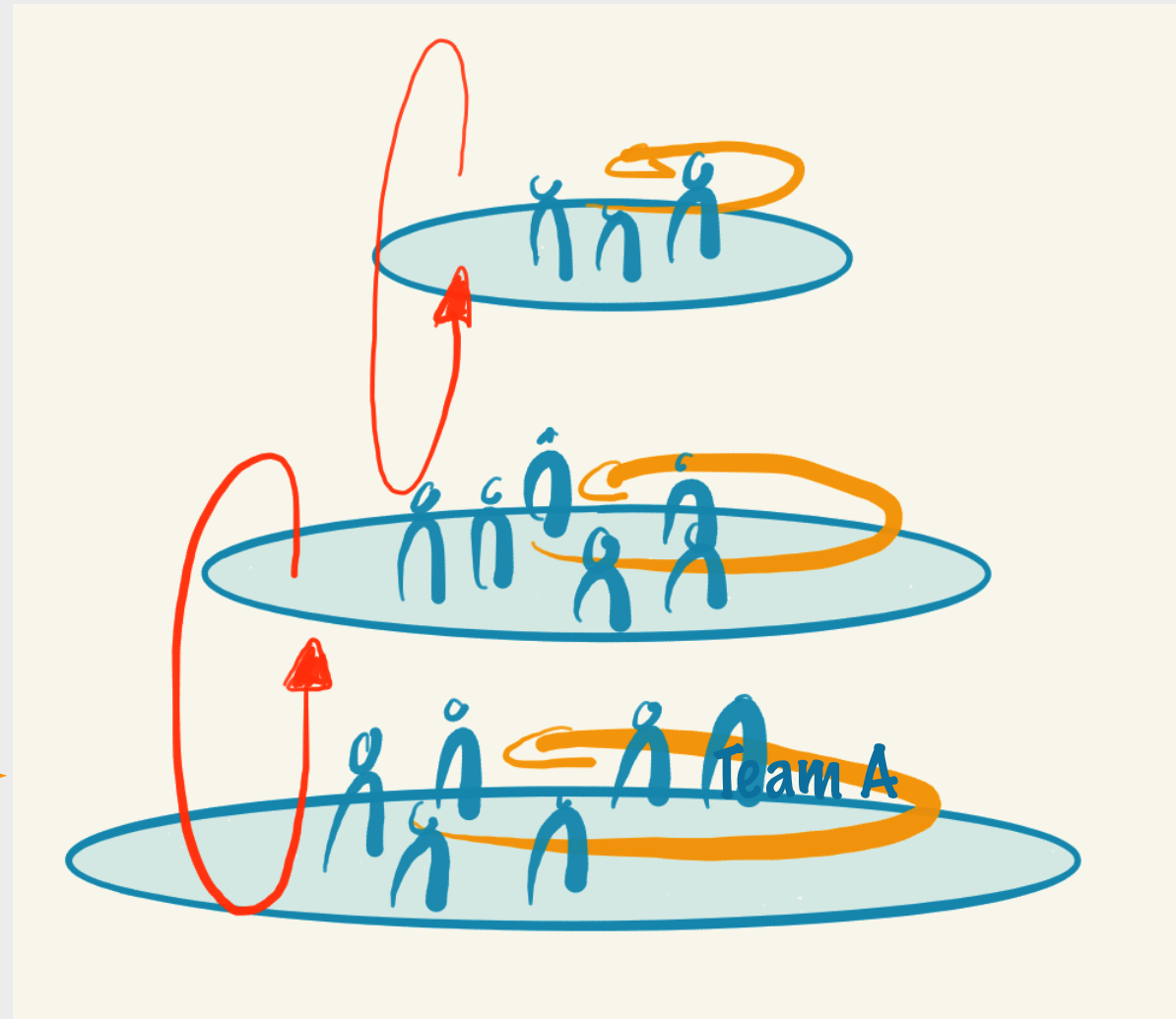




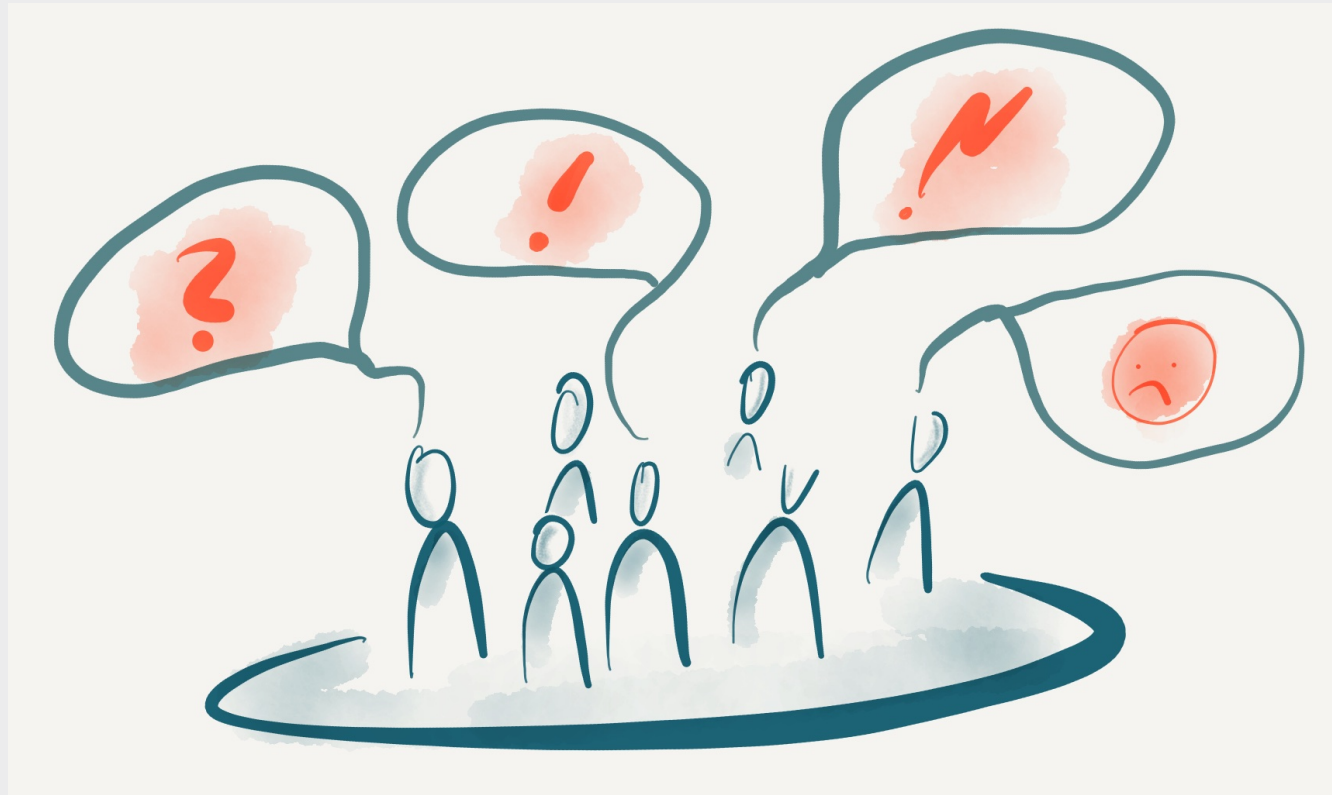
GEMEINSAM zur Lösung - Partizipative Methoden für die Praxis

systemisches Konsensieren

Wie hoch schätzen Sie nach
„Bauchgefühl“ den Widerstand in
ihrer Organisation zur
Umsetzung einer psychischen
Gefährdungsbeurteilung ein?



Was passiert in der Vorbereitung einer GBU?



Auftragsklärung - Was ist da wichtig?

- Wir sprechen mit **Führungskräften auf mehreren Ebenen** (vom Abteilungsleiter bis Teamleiter) **und Beschäftigten** eines Bereiches
- **Erkunden im Dialog**
Was sind **Sichtweisen und Anliegen** für unser Team / unsere Abteilung / Organisation
- **Erkunden des Nutzens und der Grenzen** der GBU für die Beteiligten
 - Was inspiriert, motiviert mich bei der Arbeit?
Was frustriert, behindert und sorgt mich bei der Arbeit?
 - Was wäre aus ihrer Sicht ein gutes Ergebnis der GBU?
 - Was sollte auf keinen Fall passieren?

Perspektivwechsel

Beratungsbeziehung aufbauen

**Interessen sichtbar
machen**

Erfolgreiche GBU...



Mit welchen Methoden arbeiten wir in der Analyse ?



Woran dachten
Sie,
als Sie ihren Punkt
bei
klebten?

In der Arbeitssituationsanalyse...

- **Suspendieren**

„Mehrere Bilder in der Schwebelage halten.“ „Hören, um zu verstehen.“

- **Zuhören**

„Zu- Hören, um zu verstehen.“

- **Perspektivwechsel**

„Die Beschreibung der Situation ergibt sich aus den verschiedenen Perspektiven.“

- **Lösungsorientierung**

„Formulieren einer Lösungsfrage“

Was wirkt im Prozess der GBU?

Methoden einsetzen, die
subjektive Bewertungen zulassen
und hinterfragen

Die Art und Weise wie zugehört
und gesprochen wird,
ist das Heilmittel.

Haltung in der Moderation

Gelingensfaktoren für Beteiligung

- Vertrauensvoller und geschützter Raum - **Emotionen brauchen Platz**
- Individuelle Verstehensprozesse und **Klärung eigener Bedürfnisse**
- **Vertrauen** in die Moderation und Umsetzung durch die Organisation
- **Emotionale Auflösung ist Grundlage für sachliche Lösungen**
„Wo Angst das Verhalten bestimmt, sind keine Schritte ins Neuland möglich“
- **Aktivierung zur Eigenverantwortung** im Dialog über den Nutzen für die Beteiligten
- Einbauen von Methoden zum **Perspektivwechsel** (insbesondere bei Konflikten)
- **Kommunikative Kompetenzen in der Gruppe** erweitern -
weg von Schuldzuweisungen, Du- und Man-Botschaften
- **Rückkopplungsschleifen mit Beteiligten planen**
Für welche Veränderung wollen wir aktiv werden?
Wer sollte weiter beteiligt sein bzw. noch beteiligt werden?
Wer muss Wann mit Wem Worüber sprechen?

GBU als kommunikativer Lern- und Veränderungsprozess

