



Name:	„Perlentauchen“
Ziel:	<ol style="list-style-type: none">1. Sensibilisierung der TN auf den Transfer der Seminarinhalte in die eigene berufliche Praxis2. Identifikation von Umsetzungshindernissen und anderen Einflußfaktoren3. Ableitung von Maßnahmekatalogen und Übernahme von Umsetzungsverantwortung4. Feedback für den Trainer
Phase:	Abschluß
Einsatz:	alle Seminarinhalte
Dauer:	Abfrage 10-20 Minuten Diskussion: 20-40 Minuten Maßnahmevereinbarung: 20 Minuten die Zeitangaben sind stark vom Thema und den Gegebenheiten der Teilnehmer abhängig. Da mehrere Runden sinnvoll sein können, ist ein ausreichendes Zeitpolster einzuplanen.
Material:	Plakatwand, Karten
Ablauf:	<p><i>1. Schritt: Abfrage</i></p> <p>Die Teilnehmer des Seminars werden gebeten, diejenigen Inhalte auf Karten zu notieren, die ihnen im Seminar besonders aufgefallen sind.</p> <p><i>2. Schritt: Bewertung</i></p> <p>Im nächsten Schritt werden die TN gebeten, die genannten Seminarinhalte hinsichtlich ihres Nutzens für die eigene Arbeit und ihrer Umsetzbarkeit im Unternehmen zu bewerten. Diese Bewertung wird durch anpinnen der Karten an eine Plakatwand visualisiert:</p> <div data-bbox="502 1335 1155 1792" data-label="Diagram"></div>



	<p><i>3. Schritt: Diskussion</i></p> <p>Im nächsten Schritt werden die Nennungen diskutiert. Sind die Meinungen einheitlich? Gibt es Widersprüche aufgrund unterschiedlicher Bewertungen oder Nennungen?</p> <p>In der Regel wird die Diskussion darum ranken, was den Nutzen der Instrumente ausmacht und wodurch die Umsetzbarkeit beeinflusst wird. An dieser Stelle kann es leicht passieren, daß Uneinigkeit über Nutzen und Umsetzbarkeit besteht. Hier gilt es die Ursachen zu identifizieren. Liegt es an unterschiedlichem Verständnis, den Gegebenheiten in einzelnen Abteilungen oder anderen Ursachen?</p> <p>Nachdem einheitliches Verständnis der Bewertung erreicht ist und dies auch an der Wand dokumentiert wurde, folgt der nächste Schritt: Können Nutzen und Umsetzbarkeit erhöht werden? Wie lassen sich „harte Brocken“ in „Perlen“ umwandeln? Müssen die vorgestellten Instrumentarien angepasst werden? Wie? Sind organisatorische oder andere Maßnahmen im Umfeld notwendig? Welche? ...</p> <p>Bei der Diskussion der „Spielwiesen“ ist zu fragen, ob sich die Umsetzung bei geringem Nutzen überhaupt sinnvoll? Stecken hier Übungsprojekte, z.B. für den Führungsnachwuchs? Kann der Nutzen erhöht werden? ...</p> <p>„Ooops“ sollte der Trainer als Feedback für seine Arbeit verstehen. Sind die Zielvereinbarungen und die Auftragsklärung mit dem Auftraggeber ursächlich? Ist die spezifische Situation des Unternehmens nicht beachtet worden usw. sind Fragen, die sich der Trainer selbst und durchaus den Teilnehmern stellen sollte.</p> <p><i>4. Schritt: Ableitung von Maßnahmen</i></p> <p>Für die nützlichen und umsetzbaren Inhalte sind (priorisierte) Maßnahmen abzuleiten und in eindeutige Umsetzungsmaßnahmen zu überführen. Wer, was, bis wann, in welcher Form...? Wie wird die Umsetzung sicher gestellt? Wie kontrolliert? ...</p>
Erweiterung:	Zeigen sich komplexe Abhängigkeiten, die Nutzen und Umsetzbarkeit beeinflussen, können kleine Gruppen beauftragt werden, die Ursachen zu identifizieren, die unterschiedlichen Abhängigkeiten aufzuzeigen und geeignete nächste Schritte zu identifizieren/vereinbaren. Ziel ist die Erhöhung von Nutzen und Umsetzbarkeit.
Verw. Üb.:	SMARTe Zielsetzung
Tipps:	
Quelle:	DFEU © 2002