

Liebe Leserinnen und Leser,

gibt es manche Zustände, die Sie dauerhaft stören oder Neuerungen im Betrieb, denen Sie mit Befürchtungen entgegensehen? Oft genug bleiben wir trotzdem passiv, weil uns nicht auf Knopfdruck eine Lösung einfällt.

Viele von uns unterschätzen die **Weisheit des eigenen Teams** als Gruppe. Beim "Action Learning" nutzen wir sie. Denken Sie zum Beispiel an Themen wie "zu viel Impulsivität im Umgang mit Anderen, "neue Angebote", "Regeln für eine gelungene Urlaubseinteilung", Unhöflichkeit Kunden oder Patienten gegenüber, die stören, eine Neueröffnung, eine größere Umstellung im Computerwesen oder Informationen, die nicht bei allen im Betrieb ankommen aber nötig zum richtigen Handeln sind: Immer ist Wissen und das richtige Fragen dazu nötig, um das Ganze zu einem gelungenen Abschluss zu bringen.

**"Das Besondere am "Action Learning" ist jedoch der ständige Wechsel zwischen Aktion und Reflexion** mit dem Ziel, reale Probleme in einem realen Kontext zu lösen", so benennen es die Autoren Timo Meinhardt, Renate Osterchrist und Björn-Uwe Mercker.

Welches sind die tatsächlichen Probleme im Arbeitsalltag und wie sind sie zu lösen? Das Team setzt sich zusammen mit dem Fokus auf EIN Thema, eine wird zur Zeitwächterin, die andere zur Themawächterin benannt, damit man im seltenen Miteinander nicht abschweift, jammert oder sich auf ganz andere Themen hängt. Eine weitere Kraft moderiert, diese Ämter rotieren, so dass jede alle Positionen kennenlernt. Perspektivenwechsel, eine andere Fragenstellung zum gleichen Problem – es gibt viele Lösungsmethoden. EINE davon ist zum Beispiel: "Was müssen wir tun, damit das Ganze NICHT gelingt oder schlimmer wird?" Die Beantwortung birgt oft den Ansatz für die neue Lösung.

Das Problem ist mindestens 3 Wochen vorher benannt, in dieser Zeit überlegt jede schon mal für sich Ansätze, befragt Menschen aus dem Umfeld, wie "es" in anderen Betrieben gehandhabt wird usw. Ein externer Coach steht zur Verfügung für die Rücksprache mit einzelnen, wenn diese in der Umsetzung der gefundenen Ideen an ihre Grenzen geraten. Durch das Verlassen der eigenen Komfortzone entsteht zunächst manchmal etwas Unsicherheit, letztlich jedoch eine berufliche Kompetenzentwicklung.

Die Mitglieder treffen sich regelmäßig, um zu besprechen, wie die Umgewöhnung auf ein neues Verhalten gelingt und wo noch nachgebessert werden darf. Das Ganze ist ein Prozess von Wochen und Monaten, man kommt durch Aktion und Reflexion immer weiter, durch den regelmäßigen Austausch bleibt man dran und versteht, wieso man bisher Erfolg hatte oder warum nicht. Zeitaufwand: beim ersten Treffen zum Thema höchstens eine Stunde, bei den jeweiligen Zwischentreffs höchstens eine halbe. Wenn etwas zur Zufriedenheit aller gelöst ist, gibt es eine Prämie; angerechnet werden die Treffs natürlich als Arbeitszeit. KEINEN Sinn macht es, die Besprechungen mitten im Tagesbetrieb anzuberaumen, wenn ständig jemand raus muss, das Telefon klingelt etc.

Grundsätzliche Unstimmigkeiten im Team werden im Vorfeld gelöst, sie sind nicht Gegenstand dieser Arbeitsgruppen, da sie ein geschmeidiges Arbeiten durch Animositäten blockieren können.

Je nach Thema für das “Action Learning” geht es mal um etwas ganz einfaches, sachliches, mal um Themen, die innerlich größere Schritte verlangen. Wichtig ist das Miteinander der Gruppe, das im – Gespräch – Bleiben.

Viele Grüße und einen schönen Spätsommer für Sie!  
Ute Jürgens

**Literaturempfehlung:**

Heiko Röhl, Brigitte Winkler, Martin J.Eppler, Caspar Fröhlich (Hrsg): Werkzeuge des Wandels – Die 30 wirksamsten Tools des Change Managements, Verlag Schäffer Pöschel

---

KomMed  
Ute Jürgens  
Peter-Sonnenschein-Str. 59  
28865 Lilienthal

T 04298 / 469977  
F 04298 / 469978  
E [info@kommed-coaching.de](mailto:info@kommed-coaching.de)  
H [www.kommed-coaching.de](http://www.kommed-coaching.de)