

Reflexion über Zusammenarbeitsformen

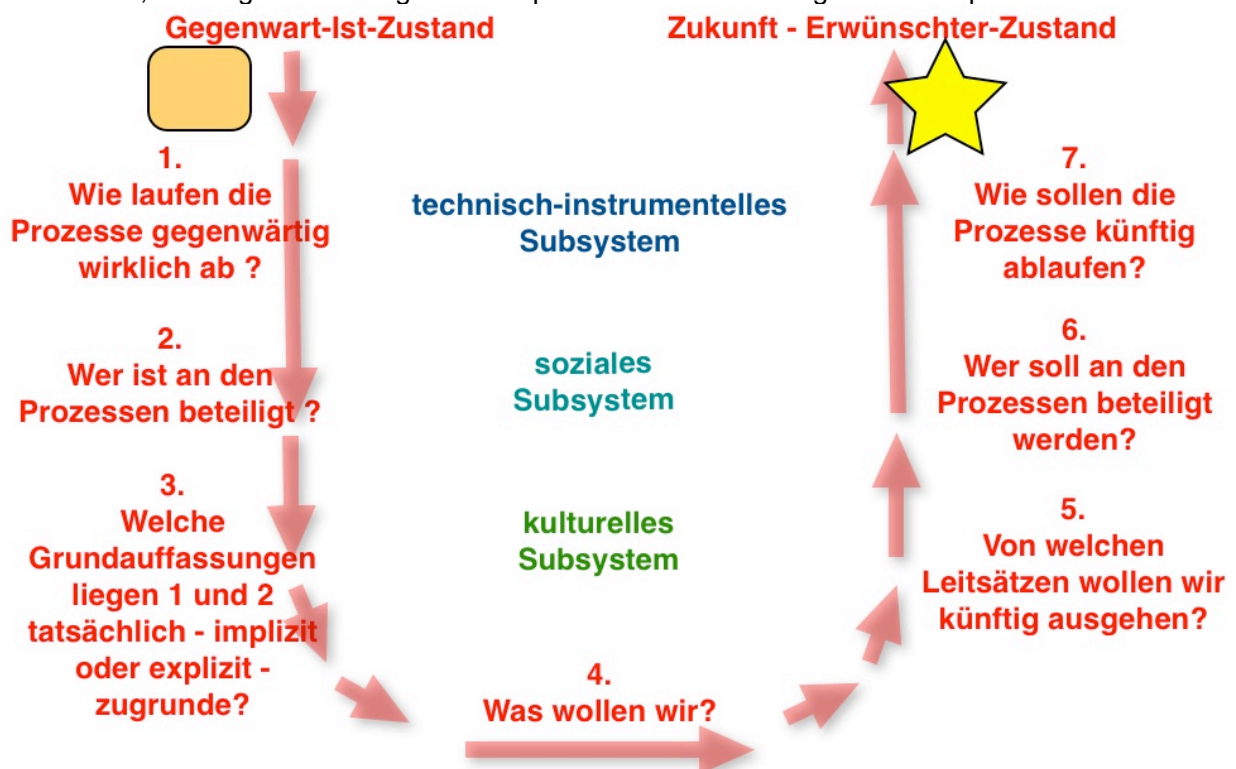
Anwendungskontext: Verändern von Zusammenarbeitsformen in der integrativen Kooperation

Die U-Prozedur: 7 Schritte zur Veränderung von Situationen

Die U-Prozedur eignet sich als Leitfaden, um Teams systematisch und schrittweise die Spannung zwischen dem historisch gewachsenen Verhältnissen und der für die Zukunft erwünschten Organisation bzw. Team-Situation bewusst zu machen, also die Spannung zwischen IST und SOLL.

Das Instrument ist benannt nach der typischen U-Form der Vorgehensweise. Sie vollzieht sich in sieben Schritten.

Ausgehend von der derzeitigen Situation und konkreten Abläufen beginnt das Team, diese zu reflektieren und von da aus Leitgedanken und Vorstellungen für die Zukunft zu entwickeln. Die U-Prozedur ist eine Intervention, die diagnostisch beginnt und später in die Entwicklung von Konzepten einmündet.



1. Was sind die einzelnen Prozessschritte?
Welche Verhaltensweisen sind dafür typisch?
Welche Mittel, Instrumente kommen dabei zum Einsatz?
2. Wie sind dabei die Aufgaben, Kompetenzen, Verantwortlichkeiten verteilt?
Wie sind die Rollen zu charakterisieren? (Metaphern)
3. Wie lassen sich diese formelhaft als Maximen, Mottos, Imperative oder heimliche Spielregeln formulieren?
4. Welche Mottos, Maximen u.s.w. sollen +so bleiben, +/- teilweise geändert werden, -verschwinden?
5. Wie sollen die neuen Maximen, Mottos, Grundsätze, usw. lauten?
Wie sollen die teilweise veränderten Mottos künftig lauten?
6. Wie sind dabei die Aufgaben, Kompetenzen, Verantwortlichkeiten neu zu definieren?
Wie sollten die Rollen charakterisiert werden? (Metaphern)
7. Wie sollen die Prozessschritte sein?
Welche Verhaltensweisen sind dafür erforderlich?
Welche Mittel, Instrumente sollen eingesetzt werden?