

CHECKLISTE FÖRDERLICHE BEDINGUNGEN FÜR DIE ARBEIT MIT GREMIEN/TEAMS/SITZUNGEN

Die folgenden Anregungen können bei der Planung helfen:

I. Zeitlicher Rahmen

- Sind Beginn und Ende einer Sitzung klar festgelegt?
- Gibt es Absprachen darüber, wie viel Zeit die einzelnen Gremienmitglieder einbringen wollen?
- Berücksichtigt sie die Arbeits- beziehungsweise Lebensstruktur von ehrenamtlich und hauptberuflich Mitarbeitenden?
- Wird bei der Zeitplanung einer Sitzung auf die Hin- und Rückreise mit öffentlichen Verkehrsmitteln Rücksicht genommen?
- Gibt es eine Orientierungshilfe durch das Jahr, um mit der Zeit gut umgehen zu können?
- Gibt es eine Arbeitsplanung mit Schwerpunktbildung?
- Gibt es im Jahresverlauf eine Klausur zur intensiveren Arbeit und zum besseren Kennenlernen?

II. Organisatorischer Rahmen

- Wie ist der Raum beschaffen, in dem getagt wird? Kann in dem Raum gut gearbeitet werden? Hat er Atmosphäre?
- Kann der Raum für eigene Zwecke verändert oder kurzfristig hergerichtet werden?
- Wie ist die Beleuchtung? Wie ist die Heizung? Wie ist die Lüftung?
- Wie ist die Sitzordnung? Unterstützt sie das gemeinsame Vorhaben? Evtl. mit verschiedenen Sitzordnungen experimentieren
- Sind die Stühle bequem oder unbequem? Fördern sie eine wache Haltung?
- Gibt es Arbeitsmittel wie Moderationsmaterial, Flipchart, Laptop, WLAN, Pinnwände, Beamer?
- Ist alles für einen Imbiss und Getränke vorbereitet?

Wer übernimmt welche Aufgaben?

III. Arbeitsstil des Gremiums

- Gibt es Zeit für das Ankommen und Wiedersehen, für persönliche Begegnung und Gespräche?
- Werden ansprechende Formen für den Beginn und das Ende einer Sitzung verwendet?
- Werden die vereinbarten Zeiten eingehalten?
- Gibt es genügend Pausen?
- Gibt es Getränke und Essen zur Stärkung, wenn es notwendig ist?
- Wie werden „Neue“ begrüßt und durch Informationen und Erklärung integriert?
- Wie werden Ausscheidende verabschiedet und wie wird ihnen gedankt?
- Wie wird mit Geburtstagen, Festen im Jahreskreis und „Erfolgen“ umgegangen?
- Ist die Sitzungsleitung vorbereitet und versucht sie, möglichst alle einzubeziehen?
- Reden Männer und Frauen gleich viel? Werden Neulinge und Alte, Frauen und Männer gleichermaßen beteiligt?
- Wird durch Methodenvielfalt, z.B. Kleingruppenarbeit, Moderationsmethoden, Schreibmethoden versucht, die Plenumsituation zu beleben?
- Gibt es eine Kultur des Zuhörens und Ausreden-Lassens?
- Können Konflikte konstruktiv angesprochen und gelöst werden?
- Gibt es die Möglichkeit, Rückmeldung und Anerkennung zu geben bzw. zu erhalten? Ist eine Reflexion ein fester Bestandteil nach einer Sitzung?

CHECKLISTE FÖRDERLICHE BEDINGUNGEN FÜR DIE ARBEIT MIT GREMIEN/TEAMS/SITZUNGEN

IV. Einladung, Tagesordnung und Protokoll

- Die Art der Einladung sollte allen klar sein: mündlich, schriftlich, per Mail, jede_r wird rechtzeitig informiert (vgl. Geschäftsordnung).
- Bei schriftlicher Einladung ist eine Tagesordnung mit realistischem Zeitplan hilfreich. So können sich die Mitglieder gezielt vorbereiten.
- Die Ziele der Sitzung beziehungsweise der einzelnen Tagesordnungspunkte sollten bekannt und klar sein.
- Die Art des Protokolls sollte geklärt sein: Verlaufs- oder Beschlussprotokoll.
- Beschlüsse werden deutlich markiert, ebenso wie Terminvereinbarungen und Arbeitsaufträge.
- Wer Aufgaben übernimmt, sollte sie sich selber notieren, um nicht auf das Protokoll warten zu müssen.
- Die Tagesordnung kann von Formalia entrümpelt werden, indem z.B. lange Berichte vorher verschickt werden. Entscheidender sind inhaltliche Beratungen und Diskussionen.

V. Spiritualität

- Gibt es geistliche Elemente zu Beginn oder Ende der Sitzung (Gebet, Schriftlesung, Lieder, Andacht, Meditation usw.)?
- Bestimmen Glaubenshaltungen die Beratungen mit?
- Gibt es ein Hören und Aushalten des anderen?

VI. Gesprächshilfen

- Es ist klar abgesprochen, wer die Gesprächsleitung übernimmt.
- Abwechselnde Leitung von Sitzungen erhöht die Beteiligung und lässt Frauen und Männer gleichermaßen zum Zug kommen.

VII. Überlegungen bei Unzufriedenheit

- Wer sich zurückzieht, kann nichts verändern.
- Was hat meine Unzufriedenheit eigentlich ausgelöst?
- Komme ich als Frau oder Mann mit meinen Ansichten, Wünschen, Interessen und Fragen zum Zuge?
- Habe ich eine „Aufsichtsmentalität“ oder bin ich bereit, verantwortlich mitzugestalten?
- Habe ich Geduld, wenn es zu langsam geht?
- Kann ich die anderen bitten, mit mir Geduld zu haben?
- Will ich meine Unzufriedenheit mit den anderen konstruktiv klären?
- Bin ich kompromissbereit?

Eigenverantwortlichkeit für die gemeinsame Aufgabe – auch in den kleinen äußeren und inneren Dingen – ist ein gewichtiger Teil für gelingende Gremienarbeit.