

Tagesseminar: Großgruppenmoderation

am 21.10.2012 in Berlin



Referentinnen: Anne Rauhut und Ines Koburger

der klassische Moderationszyklus

Der Moderationszyklus ist die Meta-Struktur oder das Framework zur Strukturierung von ergebnisorientierten Teamtreffen: Klausuren, Besprechungen, Workshops, Großgruppenkonferenzen. Mittlerweile wurden etliche Methodenwerkzeuge für die verschiedenen Phasen und unterschiedlichsten Kontexte entwickelt. Für einige Methoden-Klassiker sind hier Anwendungsbereiche Tipps und Tricks beschrieben.



Sammlung von Moderationsmethoden

- | | |
|-----------------------------------|-----------------------------|
| 1. (anonyme) Kartenabfrage | RLS- Bildungsmaterial S. 13 |
| 2. Brainstorming | RLS- Bildungsmaterial S. 15 |
| 3. Redeliste | RLS- Bildungsmaterial S. 17 |
| 4. Mindmapping | RLS- Bildungsmaterial S. 18 |
| 5. Murmelgruppen | RLS- Bildungsmaterial S. 20 |
| 6. Kleingruppenarbeit | RLS- Bildungsmaterial S. 22 |
| 7. Fish-Bowl | RLS- Bildungsmaterial S. 25 |
| 8. Pro&Contra- Debatte | RLS- Bildungsmaterial S. 26 |
| 9. Clustern und Gewichten | |
| 10. Ranking / Entscheidungsmatrix | |
| 11. 4-Felder-Tafel | |
| 12. Zwei-vier-acht | |
| 13. Kopfstandmethode | |
| 14. (stille) Schreibdiskussion | |
| 15. Aufstellung | |
| 16. Reflecting Team | |

Ab ca. 30 Personen gelangen herkömmliche Moderationsmethoden an Ihre Grenze. In einer großen Gruppe können sich nicht mehr alle Teilnehmer/innen direkt einbringen, es reden nur noch Wenige, die Diskussionen im Plenum können langatmig und oder wenig zielgerichtet werden. Typischerweise ist für die Moderation der Prozess nicht mehr kontrollierbar, die gemeinsame Arbeit an einen Thema wird schwierig und es entsteht eine größere Rollendifferenzierung. Dies bedingt neue Herausforderungen an die Moderation, an die Vor- und Nachbereitung und die Infrastruktur. Großgruppenverfahren setzen genau dort an und bieten neue Prozessarchitekturen und eine veränderte Haltung dem Prozess gegenüber an.

*Eine große Gruppe kann nicht (im herkömmlichen Sinn) moderiert werden, daher sprechen wir von **BEGLEITUNG**.*

besondere Großgruppenmethoden

- | | | |
|--|-----------------------------|-------|
| 1. Zukunftswerkstatt und Zukunftskonferenz | RLS- Bildungsmaterial S. 47 | |
| 2. Open Space | RLS- Bildungsmaterial S. 43 | |
| 3. World Café | RLS- Bildungsmaterial S. 45 | |
| 4. Strategie Forum | | S. 14 |

Konsens – So geht's

S. 15

Quelle:

Moderation und Großgruppenbegleitung. Bildungsmaterial, Rosa Luxemburg Stiftung, Berlin 2010.

9. Clustern und Gewichten

Was ist das?

Clustern bezeichnet das Strukturieren der Ergebnisse von Kartenabfragen. Wurde eine Kartenabfrage durchgeführt, dann kann sich je nach Größe und Schreibfreudigkeit der Gruppe eine große Menge an Karten entstanden sein. Um einen Überblick zu erhalten, werden diese mit der Gruppe in Themenfelder strukturiert. Wurden die Kartenhaufen („Clustern“) mit einer Überschrift versehen die die Inhalte zusammenfasst, kann je nach Fragestellung auf verschiedenste Art und Weise mit diesem Ergebnis weiter gearbeitet werden. Um auszuwählen, welche Themen für die Gruppe die wichtigsten oder dringendsten sind, können einzelne Karten oder ganze Cluster gewichtet bzw. bewertet werden. Mit Punkten kann eine Gruppe schnell und einfach einen visualisierten Überblick über Mehrheiten und Standpunkte erhalten, ohne lange diskutieren zu müssen.

Wie geht das?

Cluster zu bilden heißt, Ideen und Themen zusammenzubringen, sie nach Verwandtschaft zu ordnen, sowie sie nach Unter-, und Oberkategorien einzuteilen.

1. Nach zwei Karten fragen, die etwas Ähnliches aussagen oder deren Ideen in die gleiche Richtung gehen.
2. Sortiert erst alle Karten in Zweiergruppen. Als nächstes bildet ihr Kartencluster mit mehreren Karten.
3. Dann hängt ihr sie in Clustern oder in Spalten auf.
4. Benennt jedes Cluster mit einer Überschrift.

5. Punktabfrage:

Jeder TN bekommt eine bestimmte Anzahl Klebepunkte (alternativ dicke Stifte, um damit einen Punkt zu malen). Du als Moderatorin oder Moderator forderst die TN auf, ihre Punkte auf die Ideen oder den Kartencluster zu kleben, den sie am spannendsten / als größte Herausforderung / am dringendsten zu bearbeiten / ... finden. Die Anzahl der Punkte bestimmst du nach der Anzahl der Themen und nach dem Ziel der Punkteabfrage. Z.B. erhält jeder Teilnehmer sechs Klebepunkte und klebt davon drei Punkte an seinen Favoriten, zwei an die zweitwichtigste Karte und einen an die drittwichtigste Karte. Nachdem alle Teilnehmer ihre Punkte verteilt haben, ist auf einen Blick erkennbar, welche Karten als besonders wichtig empfunden werden.

6. Punkte auswerten, eine „Hitliste erstellen“. Die meistbepunkteten Themenbereiche werden z. B. in Kleingruppen bearbeitet, die anderen ebenfalls bepunkteten könnten im „Themenspeicher“ festgehalten werden, um später darauf zurückzugreifen.

Vorteile:

Ideen und Themen werden in bearbeitbare Einheiten zusammengefasst. Der Vorteil beim Punkten liegt im Entpersonalisieren einer Abstimmung.

Nachteile:

Themen passen häufig in mehrere Cluster. Daher kann es zu langwierigen Debatten über die „richtige“ Zuordnung einer Karte kommen. Mögl. Lösung: Karte zweimal schreiben.

Worauf ist zu achten?

Die Methode ist gut mit 1-25 TN durchführbar und dauert ca. 20-60 Min. Die gesamte Gruppe muss



sich am Prozess beteiligen können und mit dem Ergebnisse zufrieden sein. Wichtig ist, dass alle Cluster am Ende mit einer Überschrift versehen sind. Für das Punkten muss die Anzahl und Farbwahl vorher gut überlegt sein, damit Tendenzen wirklich sichtbar werden.

Material:

Anders farbige oder förmige Metaplankarten, dicke Filzschreiber, Pinnwand mit Pinnadeln, ausreichend farbige Klebepunkte.

Moderationsanforderungen:

Hohe Aufmerksamkeit für Meldungen oder Diskussionsbedarf. Ziel des Prozessschritts muss klar instruiert sein. Auch die Regeln des Punktens müssen allen klar sein.

Einsatz:

Meist als Teil einer Kartenabfrage. Auch außerhalb einer Kartenabfrage kann geclustert werden, z.B. mit den Fragen: „Welche Tagesordnungspunkte wollt ihr zusammen diskutieren?“ „Welche von den genannten Aspekte gehören zusammen?“.

Varianten:

Um Zeit zu sparen oder die Gruppe zu unterstützen kann die Moderation Clustertitel vorschlagen und die Karten danach in die Bereiche sortieren lassen.

10. Ranking

Was ist das?

Das Ranking-Verfahren ist eine Entscheidungsmatrix, mit der eine Gruppe Kriterien entwickelt um bestimmte Entscheidungsalternativen zu bewerten. So kann bspw. Die Vielfalt der entwickelten Lösungsvorschläge für ein Problem in einem gemeinsamen Verfahren eingegrenzt werden oder „konsensverdächtige“ Lösungen herausgefunden werden.

Wie geht das?

Das Rankingverfahren arbeitet mit einer Entscheidungsmatrix. Auf der y-Achse werden die Vorschläge aufgelistet, die es zu entscheiden gilt. Und auf der x-Achse (meist auf der Oberseite der Metaplanwand) werden die Kriterien benannt, nach denen diese Entscheidungsalternativen analysiert werden sollen.

Diese Kriterien sollten vorher mit der Gruppe erarbeitet werden, denn vorgegebene Kriterien werden häufig nicht akzeptiert. Wenn wenig Zeit besteht, dann können auch eine Reihe von Kriterien vorgegeben werden und zusätzlich 2-3 Kriterien aufgenommen werden, die die Gruppe formuliert.

Anschließend (im besten Fall in einer Pause, da dies je nach Gruppengröße und Anzahl der Kriterien lange dauern kann) kann jedes Gruppenmitglied zu jedem Vorschlag durch eine Punktbewertung angeben, inwieweit er/sie die einzelnen Kriterien beim jeweiligen Vorschlag für erfüllt hält. Ist bspw. bei der vorgeschlagenen Kampagne zum Thema Klimawandel das Kriterium „Wir haben dafür die notwendigen Ressourcen“ erfüllt, dann kann in das entsprechende Feld eine 1 geschrieben werden, wenn sie nur teilweise erfüllt sind eine 2 und wenn „eher gar nicht“ eine 3.

Anschließend zählt die Moderation beim jeweiligen Vorschlag die gegebenen Punkte zusammen und erstellt so eine Rangfolge der Lösungsvorschläge. Wichtig ist dabei, dass eine 3 immer

„vetoverdächtig“ ist und somit nochmal genau nachgefragt werden sollte, wie stark die Einwände sind, um ggf. lieber den „zweitbesten“ Vorschlag zu nehmen, der evtl. dann weniger 3er hat.

Wann wird das Ranking-Verfahren angewendet? Wenn es darum geht, zwischen verschiedenen Alternativen zu wählen (bspw. für welche Kampagnen die Gruppe sich entscheiden mochte).

Dabei hat das Matrixverfahren den Nebeneffekt, dass eine Sensibilisierung für Kriterien überhaupt stattfindet: Bspw.: „Was sind Kriterien für erfolgversprechende Kampagnen? Oder „Mit welchen Aktionsformen können wir unser politisches Ziel erreichen?.“ Das macht den Kopf frei dafür, nicht einfach nur auf die Aktion zu schauen, sondern auch auf die relevanten Rahmenbedingungen.

Vorteile?

Eine Gruppe definiert selbst auf sehr transparente Art und Weise, anhand welcher Kriterien sie Entscheidungen trifft. Ermöglicht bei einer großen Vielfalt von Lösungsvorschlägen das Finden eines Konsensvorschlages.

Nachteile?

dauert sehr lange

Worauf ist zu achten?

Insgesamt sollten nicht mehr als 5 bis maximal 10 Kriterien zur Auswahl stehen, da das Verfahren sonst unübersichtlich wird.

Material

Flipchart oder Metaplanwand mit Rankingtabelle

Moderationsanforderungen

erfordert eine gut strukturierte Moderation, die strikt beim Verfahren bleibt.

Einsatz

Das Ranking-Verfahren wird vor allem dann angewendet, wenn es darum geht, zwischen verschiedenen Alternativen zu wählen.

11. 4-Felder-Tafel

Was ist das?

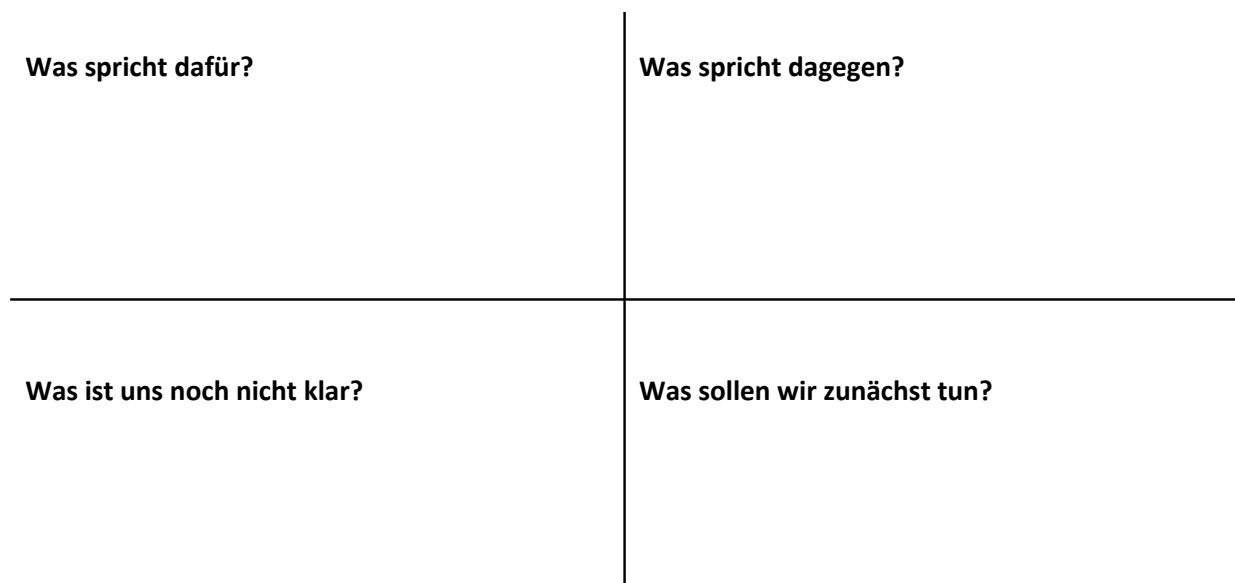
Eine Moderationsmethode zur Erarbeitung von Entscheidungen bzw. Lösungsansätzen in Gruppen. Es werden verschiedene Aspekte eines Themas beleuchtet und zielführend konkrete Maßnahmen erarbeitet.

Wie geht das?

Die Moderatoren stellen der Gruppe eine Vier-Felder-Tafel vor. Die Benennung der einzelnen Felder und die dazugehörigen Fragen hängen von dem zu bearbeitenden Thema und der jeweiligen Zielsetzung der Gruppenarbeit ab.

Die TeilnehmerInnen beantworten die Frage des jeweiligen Quadranten auf Zuruf. Die Moderatoren halten die Antwort auf dem Plakat fest.

Beispiel: *Einführung von Mitgliederbeiträgen*



Vorteile:

Das Fadenkreuz gibt eine klare Struktur vor.

Das Thema wird aus verschiedenen Perspektiven betrachtet.

Es können konkrete Lösungsansätze zum weiteren Umgang mit dem Thema/der Frage erarbeitet werden.

Nachteile:

Die Betrachtung wird auf die vorab gewählten Fragen und bestimmte Aspekte eingeschränkt. Der Kontext oder der Rahmen (hier etwa die Finanzierungssituation insgesamt) stehen nicht zur Debatte.

Worauf ist zu achten?

Die Teilnehmer sollten die Fragen so konkret wie möglich beantworten.

Die erarbeiteten Ansätze und Maßnahmen benötigen die allgemeine Zustimmung der TeilnehmerInnen. Sie sollten außerdem für alle gleichermaßen verbindlich und realisierbar sein (Ziel!).

Material:

Pinwand, Brownpaper, Marker, Gruppenraum

Moderationsanforderungen:

Klären der relevanten Fragen zum Thema (ggf. im Vorfeld), wortgetreues Mitschreiben der Teilnehmerantworten, Absicherung eventueller Maßnahmen durch die Gruppenmitglieder

Einsatz:

Zielführende Bearbeitung eines Themas, Herausarbeiten von möglichen Konflikten (Pro/Contra)

Varianten:

Simultane Bearbeitung in Kleingruppen, um Thema dann im Plenum weiterzubearbeiten

12. Zwei - Vier- Acht

Was ist das?

Um in einer Gruppe möglichst viele Ideen zu sammeln und jedem die Möglichkeit zur Aussprache der eigenen Intention zu geben, ist die Methode zwei-vier-acht sehr geeignet. Sie ermöglicht es, als Vorarbeit für das Finden eines Konsensvorschlages, der für alle tragfähig ist, ein mögliches Entscheidungsspektrum abzustecken.

Wie geht das?

Am Anfang steht eine für alle sichtbar visualisierte Fragestellung. Anschließend bilden sich Paare, die versuchen, zu weit Lösungsmöglichkeiten für das Problem zu suchen. Das Paar legt sich dabei nicht auf eine bestimmte Lösung fest, sondern steckt eine Bandbreite an Zustimmungsmöglichkeiten ab.

Vier: Die paarweise gefunden Lösungswege werden zu viert besprochen und ggf. erweitert. Das Quartett steckt seine Bandbreite an möglichen Lösungen ab. Wichtig ist wieder, dass sich die Gruppe nicht nur auf einen favorisierten Vorschlag festlegt.

Acht: Zwei Quartette finden sich zusammen. Die Acht gehen genauso wie die Quartette vor. Zeitlich ist diese Phase kürzer, als die vorangegangenen. Die Grundlinien werden von zwei SprecherInnen vorgetragen. Einzelne Personen können noch Ergänzen. Einwendungen werden abgeklärt und die Bandbreite wieder abgestimmt.

Vorteile?

Vertraulichkeit des Zweier-Gesprächs ermöglicht es auch Wenig-RednerInnen Lösungsmöglichkeiten zu entwickeln und in die Diskussion mit einzubringen.

Nachteile?

Worauf ist zu achten?

Wichtig ist spätestens bei den Vierer- und Achtergruppen ein Mischung polarer Gruppen, da sonst Gegensätze in zu großen Zusammenhängen ausgetragen werden.

Material

Moderationsanforderungen

auf Zeiteinhaltung in den einzelnen Phasen achten und sich vorher einen guten Modus zur Gruppenfindung überlegen, damit sich in den Gruppen auch gegensätzliche Positionen austauschen. Sonst entsteht am Schluss eine Polarisierung, die in der größeren Gruppe nur noch schwer ausdiskutierbar ist.

Einsatz

Eignet sich um eine mögliche Bandbreite an Lösungsmöglichkeiten für eine Fragestellung abzustecken, die dann anschließend konkretisiert und weiter eingegrenzt werden kann.

13. Kopfstandmethode

Was ist das?

Die Kopfstandtechnik zählt zu den intuitiven Kreativitätstechniken. Sie basiert auf einer Umkehrung der ursprünglichen Aufgabenstellung. Die Problemfrage wird auf den Kopf gestellt. Denn oft fällt es leichter, über negativen Ausschluss zur eigentlichen Problemlösung zu gelangen. Indem das Problem scheinbar zugespitzt wird, bekommt die Arbeit oft einen sehr spielerischen, humorvollen bis satirischen Charakter. Das hilft, Denkblockaden aufzulösen und einmal in eine ganz neue Richtung zu denken.



Wie geht das?

1. Die Aufgabenstellung umkehren.
2. Lösungen der umgekehrten Aufgabenstellung finden. (Normales Brainstorming, alle Ideen werden notiert.)
3. Diese Lösungen der umgekehrten Aufgabe auf den Kopf stellen.
4. Aus dem Ergebnis konkrete Lösungsideen entwickeln.

Vorteile:

Viele Ideen in werden kurzer Zeit produziert. Aus eingefahrenen Denkmustern kann ausgebrochen werden und auch sehr abstrakte Ideen und Vorschläge werden zugelassen und weiterentwickelt. Die Umkehrungen können unerwartete und nützliche Einsichten in die Problemstellung liefern.

Nachteile:

Die Kopfstandtechnik läuft oft ins Leere oder produziert Selbstverständlichkeiten als Ergebnis. Mögliche Lösung: Fragestellung vorher selbst ausprobieren.

Worauf ist zu achten?

Ist durchführbar mit 2 – 15 Teilnehmer. Es soll diskutiert werden können, unter Umständen Kleingruppen bilden.

Material:

Flip oder Pinnwand zum vermerken/nachverfolgen der Schritte, visualisierende Requisiten.

Moderationsanforderungen:

Sauberes Instruieren, zügiges und wortgetreues Mitschreiben der Ideen, Ideen nicht kommentieren oder bewerten, weiterer Umgang mit Ergebnissen ermöglichen.

Einsatz:

z.B. zur Findung und Erarbeitung von Problemlösungen

Varianten:

Kann allein oder im Team durchgeführt werden.

14. (stille) Schreibdiskussion

Kurzbeschreibung:

Bei der Schreibdiskussion tauschen die Teilnehmer ihre Argumente zu verschiedenen Themen auf Plakaten aus, so dass der Verlauf der Diskussion für alle ersichtlich und nachvollziehbar ist.

Vorgehen:

Es werden mehrere Plakate im Raum aufgehängt. Auf jedem Plakat steht jeweils eine Frage oder Aussage, über die diskutiert werden soll.

Der Ablauf der Schreibdiskussion wird den Teilnehmern erklärt und einige Regeln vereinbart, z.B. zu wie vielen Themen sich jeder äußern soll und wie viel Zeit gegeben wird.

Die Teilnehmer gehen herum und schreiben ihre Argumente auf die Plakate. Dabei beziehen sie sich sowohl auf die Ausgangsfrage/-aussage, als auch auf die Argumente der anderen Teilnehmer, wie bei einer richtigen Diskussion.

Wenn alle Argumente geäußert wurden bzw. die Zeit vorüber ist, wird jedes Plakat vorgestellt und darüber geredet.

Lernziele und didaktische Funktionen:

Sich eigene Gedanken über ein Thema machen und mitteilen

Gelerntes Wissen anwenden

Förderung der schriftl. Kommunikationsfähigkeit

Verlangsamung der Diskussion, dadurch bessere Möglichkeit, über Argumente nachzudenken
es kommen auch die weniger redegewandten oder "stilleren" Teilnehmer/innen zum Zug

Rahmenbedingungen:

Veranstaltungsart: beliebig

Teilnehmerzahl: 10 - 40

Räumlichkeit: genug Platz zum Herumlaufen, Möglichkeit zum Aufhängen der Plakate

Zeitbedarf: je nach Gruppengröße, Zahl der Fragen und Umfang der Auswertung 15-45 Min

Material: Plakate, Stifte

Hinweise für Lehrende:

bei der Auswertung exemplarisch vorgehen und nur für das Thema der Veranstaltung wichtige Inhalte / Kontroversen / Probleme ansprechen

Gesamtgruppe stellt sich dazu vor das jeweilige Plakat oder es wird an einer für alle einsehbaren Stelle aufgehängt.

Varianten:

Stille Diskussion (es soll nicht gesprochen werden)

Quelle:

Dr. Maya Kandler: Tipps zur Seminar-Vorbereitung WiSe 2005/06

15. Aufstellung

Was ist das?

Methode zur Visualisierung von Einstellungen, Haltungen, Meinungen einzelner Gruppenmitglieder. Verortet die TeilnehmerInnen in einem gewählten Rahmen/Maßstab, bezogen auf einen bestimmten Gegenstand.

Wie geht das?

Thema/Position wird visualisiert (großer Zettel mit Schrift, Bilder, Gegenstand,...) in die Mitte des Raumes gelegt. Die TeilnehmerInnen werden aufgefordert sich „zu positionieren“. Zum Beispiel nah/fern als Ausdruck von Zustimmung/Ablehnung.

„Wie nah/fern (im wahrsten Sinne) seid Ihr dem Thema/dieser Position?“

Es können auch mehrere Positionen zu einem Thema in verschiedene Ecken des Raumes gelegt werden, zu denen sich die TeilnehmerInnen zuordnen sollen.

Vorteile:

Liefert schnell ein eindrückliches (Stimmungs-) Bild – ohne langes Sich-Erklären-Müssen. Arbeitet deutlich Extrempositionen/Unvereinbarkeiten von TeilnehmerInnen heraus, die anschließend sofort thematisiert werden können.

Nachteile:

Macht eindrücklich Extrempositionen klar – kann bei manchen TeilnehmerInnen Unbehagen auslösen. Unbedingt thematisieren, evtl. Blitzlichtrunde anschließen.

Worauf ist zu achten?

Alle TeilnehmerInnen sollten sich an Aufstellung beteiligen.

Eher persönliche Methode (Selbstoffenbarung) – nicht in jeder Gruppe anwendbar.

Die Positionierung selbst sollte ohne gegenseitige Kommentare ablaufen – TeilnehmerInnen darauf hinweisen. Aus den Positionen heraus kann das Bild ausgewertet werden.

Material:

Genug Platz, visualisierende Requisiten

Moderationsanforderungen:

Sorgfältige Auswahl von Gegenstand der Aufstellung, Motivation der TeilnehmerInnen, weiterer Umgang mit Ergebnis der Aufstellung

Einsatz:

z.B. zur Klärung möglicher Voreinstellungen der TeilnehmerInnen zu einem Bestimmten Thema/Gegenstand/Position – vor der Bearbeitung.

Auch zwischendurch einsetzbar um Interesse am Thema oder Zuordnung zu Positionen abzurufen (Arbeitsfähigkeit der Gruppe).

Varianten:

Prinzipiell unendlich viele Varianten denkbar – abhängig von Gegenstand und Fragestellung.

z.B. Aufstellung zu Barometer: „Wie hoch ist Eure Zustimmung/wie zufrieden seid ihr?“

16. Reflecting Team

Methode des RT kommt aus der systemischen Therapie

Ziel ist es einen Freiraum für die Entwicklung vielfältiger Perspektiven, angemessener Ideen und Lösungsmöglichkeiten zu schaffen

Methode ist durch ein ungewöhnliches Gesprächssetting gekennzeichnet

es gibt einen Gesprächskreis und eine Gruppe, die außerhalb des Kreises sitzt und dem Gespräch nur aufmerksam zuhört

nach einer gewissen Zeit werden die Positionen gewechselt: die Mitglieder des TR denken laut über den Gesprächsverlauf nach

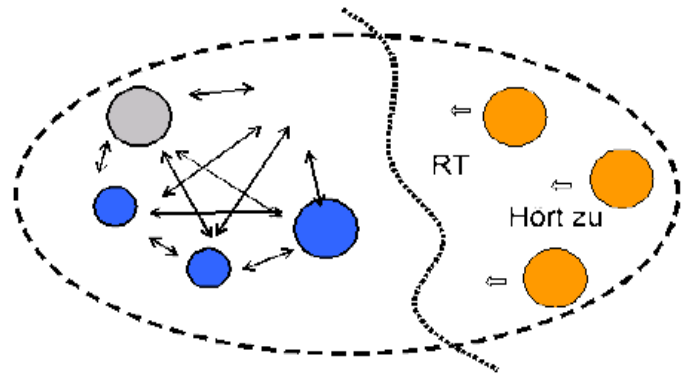
die Trennung zw. der erlebten und der zuhörenden reflektierenden Position ist Kern

- wer zuhört hat die Möglichkeit die Reflexion des Anderen mit Abstand zu erleben
- haben mehr Spielraum für das Überdenken und Erleben von neuen Aspekten ohne gleich Rede und Antwort stehen zu müssen
- Zuhörende bekommen mehr Vorstellungen für neue Ideen, Wahrnehmungen, Erkenntnisse...

Ablauf:

Schritt 1

das RT (2-4) sitzt im Raum
greift nicht in die Debatte der Gruppe ein, sondern hört schweigend zu
die Gruppe bittet nach einiger Zeit das RT um Ideen oder das RT gibt seinerseits ein Signal

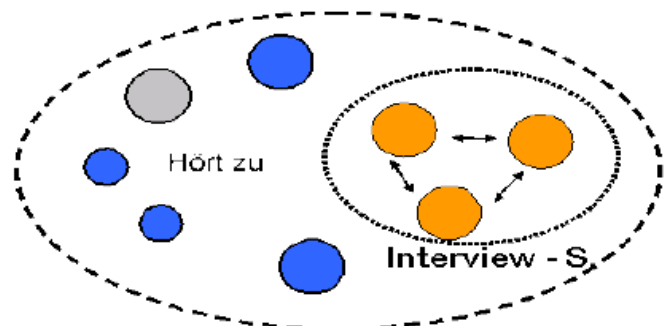


Schritt 2

das RT teilt sich gegenseitig ihre Wahrnehmungen, Beobachtungen und Fragen mit und beachtet dabei die „Regeln“
sie nehmen währenddessen keinerlei Kontakt (auch kein Blickkontakt) mit der Gruppe auf
die Gruppe hört zu und kann sich ggf. Notizen machen
das RT redet meist 5-10 Minuten und wird dabei nicht unterbrochen

Schritt 3

nachdem das RT geendet hat, spricht die Gruppe über ihre Eindrücke / Einfälle zur Reflexion
sie führen eine Konversation über die Konversation des RT



Schritt 4

die Moderation stellt zum Schluss folgende Fragen:

- Was war wichtig?
- Was hätte besser nicht gesagt werden sollen?
- Was hat gefehlt?
- Habt ihr eine Ahnung, was hinter dem Konflikt stecken könnte?
- Ist das Ziel einer Konfliktklärung erreicht?

Regeln

solange das RT zuhört, unterbricht es die Gruppe nicht

während des Zuhörens sammelt jedes RT-Mitglied seine Gedanken und Ideen zunächst für sich

bei der Reflexion der Gedanken geht es um die Vielfalt möglicher Sichtweisen, nicht um die beste Idee

die Wertschätzung der Ratsuchenden steht im Vordergrund es → gibt die Möglichkeit grundsätzlich mit anerkennenden Sätzen für die Gruppe zu beginnen

Fragen sollten vorsichtig im Konjunktiv formuliert werden: „Könnte es sein, dass...“

auch nonverbale Muster sollten zur Sprache gebracht werden

geäußerte Ideen sollten zum nachdenken anregen, müssen aber noch nachvollziehbar und anwendbar für die Gruppe sein → angemessen

es werden keine Themen angesprochen, die die Ratsuchenden nicht angesprochen haben

es wird nur über das gesprochen, was im direkten Zusammenhang zum Konfliktthema steht

es werden instruierenden Ratschläge gegeben

Das Strategieforum

Die Struktur jeder sozialen Organisation, ihrer Mission, Ziele und Strategien – warum und wie sie sich organisiert – ergeben sich aus den individuellen und kollektiven mentalen Modellen, die die Organisation von sich hat. Ein mentales Modell ist eine Ansammlung von Annahmen, Theorien, Anekdoten und anderen mentalen Tatsachen und Vorstellungen, die dazu benutzt werden, komplexen System einen Sinn zu verleihen (Tatsachen und Vorstellungen zum Warum und Wieso etwas ist wie es ist) und Entscheidungen zu treffen. Alle Akteure haben ein Modell der Funktionsweise seiner Umwelt, das oft unbewusst ist und kaum im Detail mit anderen diskutiert. Viele dieser mentalen Modelle bleiben unausgesprochen und ungeprüft und doch geben sie dem Handeln, Verhalten und Interaktionen ihre Richtung und Dynamik.

Das methodische Setting des Strategieforums ist ein mehrphasiger Prozess der einer Organisation ermöglicht, die mentalen Modell, die ihre fundamentalsten Prozesse antreiben, aufzudecken, zu klären und zu modifizieren. Das methodische Setting dient somit der Gewinnung von Wissen über ansonsten nicht formulierten Annahmen und Orientierung von Akteuren einer Organisation mit der Möglichkeit diese zu einem integrierten Ganzem zusammenzufügen. Darauf aufbauend wird ein Dialog angeregt, der in bessere Planungs- und Entscheidungsprozessen mündet.

Das Strategieforum ist gut geeignet vor der Entwicklung einer Strategie als Instrument zur Klärung von Auffassungen und Schlüsselfragen und während der Strategieentwicklung als methodischer Rahmen zu dienen.

Bedingungen/Anforderungen im Strategieforum:

Sei offen fürs Analysieren der eigenen Denkweisen!

Sieh das ganze Bild!

Erwarte nicht die 'Wahrheit' zu entdecken!

Halte das Modell überschaubar!

Phasen des Strategieforum

1. Identifizieren der Fragestellung

Die Fragestellung kann aufgrund innerer Veränderungsanliegen der Organisation, Impulsen und veränderten Anforderungen aus dem Umfeld abgeleitet und entwickelt werden. Der Frageimpuls soll auf die mit Thema verbundenen kausale Zusammenhänge zielen und regt eine 'technische' Formulierung der mentalen Modell an: Wie funktioniert das Thema (Problem, Phänomen, Prozess)? Welche Faktoren beeinflussen das Thema? Mit welchen Stellschrauben lässt sich das Thema steuern? Das operative Denken, die Fähigkeit zu verstehen, wie etwas funktioniert oder funktionieren wird gefördert.

Die Auswahl des Themas sollte gemeinsam erfolgen. Die Fragestellung kann durch eine Moderation angeboten werden.

2. Darlegung des persönlichen mentalen Modells

Die Fragestellung wird in dieser Phase von allen Beteiligten einzeln bearbeitet. In Einzelarbeit skizzieren die Teilnehmenden ihr Modell ihrer Ansichten zum Thema nach wesentlichen Ursachen und Folgen.

3. Austausch anhand der Gegenüberstellung der Modelle

In den folgenden Phasen werden in schrittweise immer mehr Akteure einbeziehenden Sozialformen (Paar, Gruppe, Plenum) die Modelle einander gegenübergestellt. Gemeinsamkeiten, Lücken, Unterschiede und Unschärfen werden identifiziert und hinsichtlich ihrer Ursachen und Folgen diskutiert und in den Modellen weiterentwickelt.

4. kollektives Modell

Der Endpunkt eines Strategieforums ist ein Modell oder eine Reihe von Modellen, die gemeinsam geteilt werden. Diese kollektiven Modelle werden in Diskussionen, Szenarien und Projekten getestet, angepasst und etabliert.

KONSENS – SO GEHT'S

1. Gegenstand klären

a) Worum geht's?

→ Problem klar machen und alle relevanten Informationen und Fakten zusammentragen

b) Entscheidungsfrage formulieren und schriftlich für alle sichtbar festhalten, damit alle sie in der anschließenden Diskussion vor Augen haben

2. Meinungen, Interessen, Wünsche, Bedürfnisse offen legen

a) Runde mit Meinungsäußerungen zum Thema „Was denkt jedeR einzelne dazu?“

Methode: Runde

Regeln: JedeR kommt der Reihe nach zu Wort, keine Unterbrechungen, außer bei Verständnisfragen, erstmal keine Wertung oder Diskussion des Gesagten

b) Interessen, Wünsche und Bedürfnisse, die hinter den Argumenten liegen, offen legen

Methoden: Spiegeln, empathisches Zusammenfassen

3. Lösungsvorschläge entwickeln

a) „Welche Lösungsmöglichkeiten bieten sich an?“

Methoden: kreative Methoden, wie bspw. Brainstorming

Meinungsverschiedenheiten tragen zur Lösungsvielfalt bei

b) Diskussion der Lösungsvorschläge: „Was haltet ihr von den Ideen? Wie können sie verbessert werden?“

→ Lösungsvorschläge bewerten, diskutieren, hinterfragen, ergänzen, streichen

Methoden: Ranking-/Priorisierungsmethoden, Kleingruppen, Murmelrunden

4. Konsens herausarbeiten

a) Konsensvorschlag/-vorschläge herausarbeiten

„Ich habe den Eindruck, dass folgende Lösungen von allen mitgetragen werden können:....“

→ Vorschlag oder auch mehrere Vorschläge durch die Konsensstufen bewerten

Methode: Tabelle mit Konsensstufen und Lösungsmöglichkeiten

b) Runde mit persönlicher Bewertung des übrig gebliebenen Konsensvorschlages nach den Konsensstufen: „Was haltet ihr von dem Vorschlag?“

→ bei zu vielen Bedenken oder sogar Veto muss der Konsensvorschlag überarbeitet werden (evtl. mit einer zeitlichen Verschiebung zum „Sackenlassen“)

c) Protokollierung des Konsens

(Quelle: Werkstatt für Gewaltfreie Aktion Baden: Konsens – Handbuch zur gewaltfreien Entscheidungsfindung, Karlsruhe, 2004)