Deutsche Arbeitsgemeinschaft Selbsthilfegruppen e.V.

Selbsthilfekontakstellen gestalten erfolgreich Kooperationen

Methodenwerkstatt zur Großgruppenmoderation

Theresa Keidel, Irena Tezak
SeKo Bayern, Würzburg

Inhaltsverzeichnis

A Theorie

Konzeptionelle Überlegung zur Moderation Seite 2

1. Faktor Zeit Seite 2
2. Träger von Special Interests Seite 2
3. Massenpsychologische Einflüsse Seite 2
4. Arbeitsstruktur Seite 3

B Praxisbeispiele

Moderation von Großgruppen: Vorstellung der gängigsten Methoden Seite 3

1. Open Space Seite 4
2. Zukunftswerkstatt (-konferenz) Seite 5
3. Appreciate Inquiry (Interview) Seite 6
4. RTSC – Real Time Strategic Chance Seite 7
5. Tischgespräche (Abwandlung von Worldcafe) Seite 8
6. World Cafe Seite 9

© DAG SHG 2008

A Theorie

Konzeptionelle Überlegungen zur Moderation von Großgruppen

Die meisten Methoden, die es für Großgruppen gibt, kommen aus Amerika und wurden für Unternehmen entwickelt, seitdem es immer wichtiger wurde, Mitarbeiter/innen an Veränderungsprozessen zu beteiligen, um deren Motivation zu steigern. Denn: Zufriedene Mitarbeiter erledigen ihre Arbeit nicht nur lieber, sondern auch besser, schneller und zuverlässiger.

Ab einer Gruppengröße von 20 bis 25 Personen spricht man von einer Großgruppe. Kriterium ist hier, dass es nicht mehr möglich ist, in einer bestimmten Zeit alle Personen gleichmäßig am Diskussionsprozess zu beteiligen, denn für die einzelne Person bliebe zu wenig Zeit für Beiträge und Kommunikation mit den anderen.

Mitarbeiterinnen aus Selbsthilfekontaktstellen stehen häufiger vor der Situation, viele Menschen gleichzeitig zur Mitarbeit motivieren zu wollen. Nicht immer ist es möglich Moderatoren von außen für diese Veranstaltungen zu verpflichten.

Es gibt ein paar wichtige Dinge, die bei der Moderation von großen Gruppen beachtet werden sollten:

1. Faktor Zeit

Die Anforderung an die Moderation ist, möglichst viele Menschen möglichst gleichzeitig zielgerichtet ins Gespräch zu bringen, für Abstimmung zu sorgen und Ergebnisse zu sichern, also Beteiligung herzustellen.

2. Träger von Special Interests

In jeder Gruppe gibt es sehr engagierte Menschen, die ihr Interesse deutlich vertreten und dadurch anderen oft übereifrig erscheinen – dies selbst aber nicht wahrnehmen. Anforderung hier ist, auch diese Personen mit einzubinden und dennoch den übrigen Teilnehmer/innen gerecht zu werden.

3. Massenpsychologische Einflüsse

Kollektive Gefühle wie Wut, Enttäuschung, Ärger auf „die anderen“ oder auch Euphorie können entstehen, besonders wenn sich Betroffene in ihrer Lebensqualität eingeschränkt fühlen. Hier gilt es für die Moderation Gefühle zuzulassen und durch Reflexion bearbeitbar zu machen, aber unbedingt Interventionen vermeiden, die polarisieren.

© DAG SHG 2008

4. Arbeitsstruktur

Der Arbeitsprozess muss gut vorbereitet und abgestimmt sein hinsichtlich des Ziels und der Auswahl geeigneter Arbeitsformen. Inhaltlich und emotional müssen die Beteiligten genügend Raum für Kommunikation haben.

Die eigentliche Durchführung ist nur das sichtbare Ergebnis einer langen Reihe von vorbereitenden Maßnahmen.

B Praxisbeispiele

Moderation von Großgruppen: Vorstellung der gängigsten Methoden

1. Open Space
2. Zukunftswerkstatt (-konferenz)
3. Appreciate Inquiry (Interview)
4. RTSC – Real Time Strategic Chance
5. Tischgespräche (Abwandlung von Worldcafe)
6. World Cafe

© DAG SHG 2008

Open Space
(Harrison Owen, 1986)

Methode: Open Space = offener Raum, die Konferenz "der Kaffeepausen", eine sehr freie, kreative Methode, die prozess- und ergebnisorientiertes Arbeiten in Großgruppen möglich macht. Themen werden aus dem Plenum eingebracht, Pausen und Dauer werden von Arbeitsgruppen selbst gewählt, Wechsel zu anderer Arbeitsgruppe jederzeit möglich, Dokumentation wird direkt an Ort und Stelle erstellt.

Insgesamt gibt es 4 Prinzipien:
1. Prinzip: Die da sind, sind genau die Richtigen
Hemmung der Arbeitsgruppe, wenn sich die Arbeitsgruppe Gedanken über die macht, die nicht gekommen oder früher gegangen sind

2. Prinzip: Was auch immer geschieht: es ist das Einzige, das geschehen kann
Focus auf Handlungen die hier jetzt entstehen
hätte, könnte, müsste sind bedeutungslos und folgenlos

3. Prinzip: Arbeitsgruppen müssen nicht länger dauern als notwendig
wenn das Thema nach einer halben Stunde ausdiskutiert ist, sollte man die Ergebnisse nicht zerreden
Zeit sinnvoll in anderer Arbeitsgruppe oder beim Kaffeetrinken nutzen

4. Prinzip: Es fängt an, wenn die Zeit reif ist
Kreative Ideen kommen nicht, weil die Arbeitsgruppe sich trifft, sondern dann, wenn der richtige Zeitpunkt ist

Das Gesetz der 2 Füße
Aufforderung die Gruppe zu verlassen, wenn Du Dich langweilst oder einfach nichts mehr beizutragen hast

Zur Orientierung für alle dienen am Marktplatz:
Nachrichtentafel mit Protokollen
Plenum mit Kurzberichten
Raum / Zeittafel

Hummeln und Schmetterlinge
Hummeln: fleißig + arbeitsam, bleiben meist in einer Gruppe
Schmetterlinge: beweglich + ein bisschen faul. Bringen Ideen von Ort zu Ort (Netzwerker) – sind oft auch am Buffet zu finden

Jede Person hat Gelegenheit selbst einen Workshop einzuberufen
in die Mitte gehen
Thema erklären
aufschreiben
an Raum / Zeittafel aufhängen
delegiert Moderation und Mitschrift oder macht es selbst
Marktplatz
Alle Teilnehmer tragen sich in die für Sie interessanten Workshops ein

© DAG SHG 2008

Zukunftswerkstatt

Ich denke viel an die Zukunft weil das der Ort ist wo ich den Rest meines Lebens verbringen werde.
Woody Allen

Methode:
Die Methode "Zukunftswerkstatt" geht davon aus, dass die Menschen über häufig ungenutzte kreative Fähigkeiten sowie Problemlösungspotenziale verfügen, die aktiviert werden können. Mit Hilfe der Methode werden diese Ressourcen mit dem Ziel mobilisiert, Perspektiven für die individuelle und/oder gemeinsame Zukunft zu entwickeln und konkrete Schritte zur Erreichung dieser Ziele zu planen.
Die Spezifik von Zukunftswerkstätten besteht in der **Abfolge der Phasen**. In der **Kritikphase** wird eine Bestandsaufnahme der Gegenwart vorgenommen. Die Kritik aller Teilnehmenden, das Unbehagen, die Probleme - also alles das, was die Gegenwart belastet - wird gesammelt. Es folgt die **Visionsphase**. In dieser entwickeln die Teilnehmenden das Bild einer Zukunft, in der sich alle ihre Wünsche erfüllt haben, in der sie so leben und arbeiten, wie es ihnen optimal erscheint. Das Besondere am Instrument "Zukunftswerkstatt" ist der nun folgende Schritt. Statt, wie üblich, von der Kritik aus die Perspektiven für die Zukunft zu entwickeln, folgt zunächst die Visionsphase. Hier entwickeln die Teilnehmenden das Bild einer Zukunft, in der sich alle ihre Wünsche erfüllt haben, in der sie so leben und arbeiten, wie es ihnen optimal erscheint. Dem zu Grunde liegt die Überzeugung, dass die Ziele, die von einer Organisation, einer Gruppe bzw. einem Team verfolgt werden, dann die meiste Chance auf Umsetzung haben, wenn sie von der Kraft der Wünsche und Visionen der Mitarbeiter getragen sind. Nur dann nämlich werden sich diese für die Erreichung dieser Ziele wirklich engagieren.

Es folgt die **Realisierungsphase**, in der eine Verbindung zwischen dem Ist-Zustand und dem gewünschten Zustand, der Vision, hergestellt wird und konkrete Handlungsschritte entwickelt werden, wie man seiner Vision Stück für Stück näher kommen kann. Sind die Visionen entwickelt - individuell und im Team - beginnt die Realisierungsphase. In dieser werden zentrale Elemente der Visionen identifiziert, um daraus konkrete Ziele für die Arbeit abzuleiten. In dieser Phase geht es darum, eine Verbindung zwischen dem Ist-Zustand und dem gewünschten Zustand, der Vision, herzustellen und konkrete Handlungsschritte zu entwickeln. Wie kann man seiner Vision Stück für Stück näher kommen, so lautet die Frage in dieser Phase. Um diese zu beantworten, werden Handlungspläne mit konkreten Umsetzungsschritten erarbeitet.

Herkunft und Entwicklung
Die Ursprünge der Zukunftswerkstatt liegen in den 60er Jahren und sind eng mit der Person des Zukunftsforschers Robert Jungk verbunden. Ausgehend von der Kritik, dass wichtige Entscheidungen von Experten unter Ausschluss der später Betroffenen dieser Entscheidung getroffen werden, suchte dieser nach Wegen einer lebendigen Demokratie von unten. Nach Zeiten des Experimentierens entwickelte sich allmählich der noch heute gültige methodische Verlauf der Zukunftswerkstatt. Ende der 70er Jahre war das Phasenschema entwickelt und wurde von Robert Jungk und Norbert Müllert unter dem Titel: Zukunftswerkstätten: Mit Fantasie gegen Routine und Resignation" veröffentlicht.

© DAG SHG 2008

Appreciative Inquiry (AI)
(David Cooperrider)

AI ist nicht übersetzbar, Versuche wie „wertschätzende Erkundung“ oder „wertschätzende Befragung“ können nur unzureichend bleiben.

Das Modell des halbvollen Glases

1. Jeder Mensch, jedes System hat ein ungeahnt großes Potenzial, welches manchmal sichtbar wird.
2. Organisationen entwickeln sich immer in Richtung dessen, worauf sie ihre Aufmerksamkeit richten.

Die Grundhaltung ist positiv, bejahend und bestätigend, die Blickrichtung auf vorhandene Ressourcen und Zukunft sowie das Positive in der Organisation gerichtet. Stärken und Potentiale werden weiterentwickelt, deshalb untersucht AI Schlüsselfaktoren, die Vitalität, Kraft und Erfolg bringen.
Strukturiert werden Höhepunkte, Stärken und Erfolgsfaktoren bearbeitet und als Ausgangspunkt für Veränderungen gewählt.

Ziele sind: Fähigkeiten weiterentwickeln und die Zukunft eines Systems neu entwerfen bzw. neu gestalten.

Methode:

Vier Phasen

1. **Discovery**: (Erkunden und Verstehen) Die Teilnehmer führen Interviews, in denen sie Erfolge ihres Gegenübers und des Unternehmens ermitteln. Schlüsselfaktoren, die zum Erfolg geführt haben, werden analysiert und die besten Ergebnisse allen mitgeteilt.
2. **Dream**: (Visionieren) In Kleingruppen bis zu 8 Personen werden Vorstellungen über die Zukunft entwickelt, die allen präsentiert werden.
3. **Design**: (Gestalten) Die Visionen werden präzisiert und auf einzelne Aspekte zugeschnitten, die die Organisation angehen möchte.
4. **Destiny**: (Umsetzen) Es werden Maßnahmen geplant, wie die Zukunftspläne umgesetzt werden können. (Kernthemen und Zukunftsaussagen)

Für kleinere Teams auch für einen Zeitrahmen von 2-4 Stunden geeignet, für größere Organisationen einen halben oder ganzen Tag einplanen.

© DAG SHG 2008

RTSC – Real Time Strategic Chance

Steht für den „strategischen Wandel in kurzer Zeit“ und beansprucht als Methode einen „schnellen Wandel“ zu ermöglichen.

RTSC ist für mehrere Hundert Teilnehmer geeignet, es gab auch schon Veranstaltungen, an denen mehrere Tausend Menschen teilnahmen.

Die einzelnen Veranstaltungen werden auf den jeweiligen Fall zugeschnitten, hauptsächlich geht es um Fälle strategischen Planens und Umdenkens in Unternehmen.

Methode:

Es wird in einem großen Saal in Kleingruppen von 6 – 10 Personen gearbeitet, die gezielt zusammengesetzt sind. Zum Beispiel nach Anspruchsgruppen oder gezielt gemischten Gruppen, so daß in jeder Kleingruppe das Thema in seiner ganzen Bandbreite deutlich wird.

Alle Gruppen arbeiten gleichzeitig, die Ergebnisse werden unmittelbar nach der Arbeitsphase kurz im Plenum vorgestellt. Es können jedoch auch symbolische, kreative und theatralische Elemente eingebaut werden.

Das RTSC – Modell setzt auf Problemorientierung und Kritik aus folgenden Gründen:

- Menschen, die unzufrieden sind, sind offener für Veränderungen
- Dies kann Motor für Visionen, neue Ideen und erste Schritte in Richtung Veränderung sein
- Die Suche nach Wegen der Verbesserung ist ziemlich hoch

Ablauf in vier Phasen:
1. Aufrütteln, alle auf gemeinsamen Informationsstand bringen
2. Visionen und Strategien, gemeinsame Ziele sollen entwickelt und mitgetragen werden
3. Zusammenarbeit stärken, in unterschiedlichen Anspruchsgruppen
4. Konsequenzen für das weitere Handeln entwickeln

Die Stärke von RTSC ist die gezielte Arbeit an konkreten, auf die Zukunft bezogenen Veränderungsschritten mit emotionalen, energetisierenden Stärkungseffekten.

© DAG SHG 2008

Café Gespräche im Überblick

- Setzen Sie **vier oder fünf Personen an kleine runde Café Tische** oder in Gesprächsgruppen
- Kreieren Sie aufeinander aufbauende (gewöhnlich drei) Gesprächsrunden von jeweils ca. 20 – 30 Minuten
- Es werden **Fragen oder Themen** behandelt, **die tiefgreifend** Ihr Leben, Ihre Arbeit oder Ihre Gemeinschaft betreffen, während die anderen Gruppen an den Nebentischen an den gleichen Fragen arbeiten.
- Ermuntern Sie sowohl die Gastgeber als auch die Gäste die wichtigsten Ideen auf die Tischdecke zu **schreiben, kritzeln oder malen** oder diese auf große Karten oder auf Platzdeckchen aus Papier (A4 Papier) zu schreiben und in die Mitte der Runde zu legen.
- Nach dem Ende der ersten Gesprächsrunde, bitten Sie jeweils eine Person am Tisch als **"Gastgeber"** sitzen zu bleiben, während die anderen zu **"Reisenden"** werden oder zu **"Meinungs-Botschaftern"**. Die Reisenden transportieren Schlüsselideen, Themen und Fragen hinein in das nächste Gespräch.
- Bitten Sie den Gastgeber, die neuen Gäste willkommen zu heißen und kurz die wichtigsten Ideen mitzuteilen, die Themen und Fragen der ersten Gesprächsrunde. Ermuntern Sie dann die Gäste, die **Ideen von ihren vorherigen Tischgesprächen zu verlinken und zu verbinden** - indem sie gut zuhören und jeden Beitrag berücksichtigen.
- Dadurch, das die Teilnehmer die Möglichkeit haben, sich innerhalb der verschiedenen Gesprächsrunden zu bewegen, beginnen sich die **Ideen, Themen und Fragen zu verlinken** und zu verbinden. Am Ende der zweiten Gesprächrunde werden alle Tische bzw. alle Gesprächskreise im Raum befruchtet sein mit den Erkenntnissen der vorherigen Gespräche.
- In der dritten Gesprächsrunde können die Menschen zu ihren ursprünglichen Tischen zurückkehren um ihre **Entdeckungen zusammen zu bringen**, oder sie "reisen" weiter an neue Tische. Dabei lassen sie denselben oder einen anderen Gastgeber am Tisch sitzen. Manchmal wird an dieser Stelle zu Beginn der dritten Gesprächsrunde eine neue Frage zur **Vertiefung der Untersuchung** gestellt.
- Nach einigen Gesprächsrunden wird eine Phase eingeräumt, in der die Entdeckungen und **Erkenntnisse im gesamten Plenum mitgeteilt** werden können. Es passiert genau in diesen großen, offenen Mitteilungsphasen, dass Muster identifiziert werden, das kollektive Bewusstsein wächst und Möglichkeiten zum Handeln auftauchen.

Sobald Sie wissen, was Sie erreichen wollen und wie viel Zeit Ihnen zur Verfügung steht, können Sie die angemessene Anzahl und Länge der Gesprächsrunden festlegen, ebenso die effektivste Art derFragestellung und die interessanteste Art und Weise, Ideen zu verbinden und sich gegenseitig zu befruchten.

Spielen, experimentieren und improvisieren Sie!

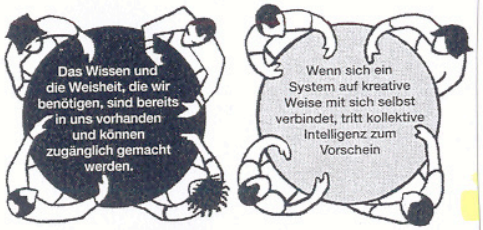
Café Etikette

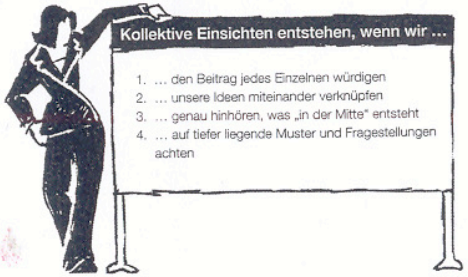
Focus auf das, was wichtig ist.
Eigene Ansichten und Sichtweisen beitragen.
Sprechen und Hören mit Herz und Verstand.
Hinhören um wirklich zu verstehen.
Ideen verlinken und verbinden.
Aufmerksamkeit auf die Entdeckung neuer Erkenntnisse und tiefergehender Fragen
Spielen, kritzeln, malen – auf die Tischdecke schreiben ist erwünscht!

Haben Sie Spaß dabei!!!

© 2002 Whole Systems Associates. Please feel free to copy and distribute with acknowledgement of The World Café Community as author.

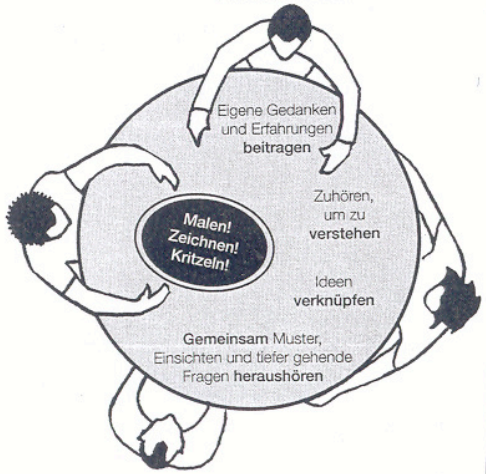
WORLD CAFÉ – Grundannahmen





CAFÉ-Etikette

Konzentrieren auf das, was zählt!



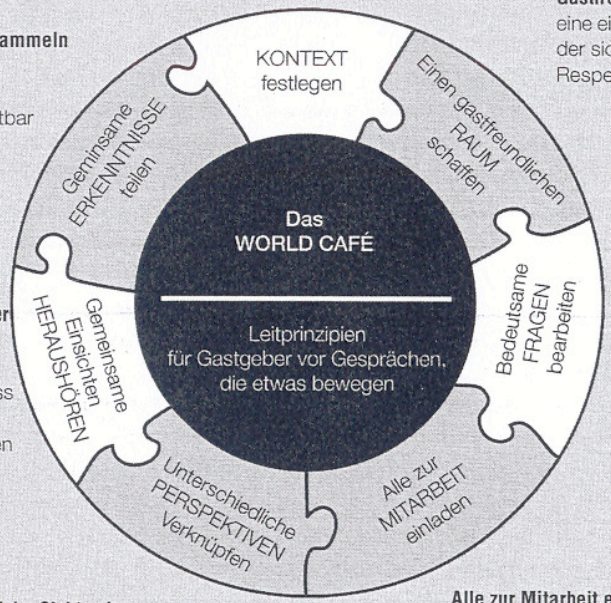
Leitfaden für Gastgeber von Gesprächsrunden, die etwas bewegen

Mit Hilfe der sieben Kernprinzipien des WORLD CAFÉ – in Kombination umgesetzt – lässt sich die Kraft des Gespräches gezielt nutzen, um Unternehmenswert und sozialen Wert zu schaffen. Hier ein Überblick über die einzelnen Prinzipien des dialogischen Ansatzes des WORLD CAFÉ.

Kontext festlegen
Den Zweck des Dialogs erläutern und den Rahmen festlegen, in dem sich die Gespräche entfalten werden.

Gastfreundlichen Raum schaffen – Für eine einladende Umgebung sorgen, in der sich jeder wohl fühlt und die von Respekt und Vertrauen getragen ist.

Kollektive Erkenntnisse sammeln und teilen – Gemeinsam erarbeitetes Wissen handlungsorientiert sichtbar machen.



Bedeutsame Fragen bearbeiten – Die Aufmerksamkeit der Teilnehmer auf Fragen fokussieren, die ihnen wirklich wichtig sind und gemeinschaftliches Engagement wecken.

Gemeinsam Einsichten und tiefer gehende Fragen heraushören – Die kollektive Aufmerksamkeit auf eine Weise fokussieren, dass kohärentes Denken gefördert wird, ohne dass die individuellen Beiträge dabei untergehen.

Unterschiedliche Sichtweisen austauschen und verknüpfen – Das kreative Potential lebender Systeme nutzen durch gezielte Steigerung der Vielfalt und Vernetzung von Perspektiven, wobei der gemeinsame Fokus auf die wesentlichen Fragen gerichtet bleibt.

Alle zur Mitarbeit einladen – Die Wechselbeziehung zwischen „Ich" und „Wir" beleben durch Ermutigung zu persönlichen Beiträgen und Förderung des gegenseitigen Gebens und Sich-Einbringens.