



Reinventing Society

 Institut für Realutopien

Workshop zu Moderation

Anstiftung, 19. Januar 2021, Anna Reisch

Ablauf

1. Rollen, Interessen: meine eigene Position in der Moderation
 2. Konstruktive Gesprächsführung angelehnt an gewaltfreie Kommunikation
 3. Konflikte erkennen und transformieren
- jeweils erst Input, dann Fragen und Diskussion

Rollen, Interessen: meine eigene Position in der Moderation

Was sind meine eigenen Interessen, was ist meine Rolle?

- In ehrenamtlichen Gruppen und Teams entsteht oft die Notwendigkeit einer wechselseitigen Moderation
- Dies ist immer dann problematisch, wenn ich eigene Motive und Interessen vertrete und eigentlich neutral und prozessorientiert agieren müsste

Was sind Herausforderungen?

- In die Moderationsrolle zu gehen erfordert einen Perspektivwechsel - gewissermaßen einen Schritt aus der Gruppe
- Unterschwellige Konflikte spielen oft unbewusst eine Rolle und beeinflussen den Moderationsprozess

Rollen, Interessen: meine eigene Position in der Moderation

Wie kann ich damit umgehen?

- Sich bewusst machen: was brauche ich, um die Rolle gut zu erfüllen?
- Sich selbst einladen: aus der eigenen Position heraustreten, unparteiisch agieren und den Prozess liebevoll-effizient steuern

Was, wenn das erstmal nicht gelingt?

- Offene Kommunikation: Unsicherheiten und Schwächen kommunizieren, ggfls. alternative Methoden nutzen, die weniger starke Moderations-Rolle erfordern
- gemeinsamer Lernprozess in der Gruppe

Rollen, Interessen: meine eigene Position in der Moderation

Mögliche Formate / alternative Moderationstechniken

Beispiel: Wisdom Council

- Zu einer bestimmten Frage / einem offenen Thema wird im Kreis (bei zoom in fester Reihenfolge) gesprochen, bspw. 3 Runden, jede Person spricht so lange er/sie möchte
- nimmt den Druck aus der Moderationsrolle, alle kommen dran (inkl. Moderation), Moderation muss nur die Methode erklären und die Menschen im Zoom aufrufen

- Beispiel: Co-Moderation
- Zwei Menschen aus der Gruppe gestalten den Moderationsprozess gemeinsam, z.B. abwechselnde Moderation je Einheit
- Dies ermöglicht, sowohl teilweise inhaltlich dabei zu sein, als auch den Prozess zu gestalten - nimmt den Druck von einer einzelnen Person

Break-Out-Sessions 8 min, 3-4 Menschen

Wie ist eure Erfahrung?

Gelingt es euch gut, in die Moderationsrolle zu gehen?

Falls ja, warum?

Falls nein, warum nicht? Was bräuchtet ihr dafür?

Offene Fragen, Diskussion

Konstruktive Gesprächsführung an-gelehnt an gewaltfreie Kommunikation

Was sind Qualitäten konstruktiver Gesprächsführung?

- Wertschätzung
- Zugewandt sein
- Lösungsorientiert sprechen
- Konstruktive (Gegen-) Vorschläge unterbreiten
- Von sich sprechen, eigene Bedürfnisse verstehen und transparent machen

Was sind Qualitäten destruktiver Gesprächsführung?

- Andere Teilnehmende persönlich angreifen
- Mit viel Energie dagegen sein ohne Alternativ-Vorschlag
- Die eigenen Bedürfnisse über andere stellen, andere Haltungen/Bedürfnisse abwerten

Konstruktive Gesprächsführung an-gelehnt an gewaltfreie Kommunikation

Wie kann ich meine eigene
Gesprächsführung verbessern?

- Die eigenen Bedürfnisse verstehen lernen: was sind Motivatoren, die mich antreiben? Z.b. Angst vor Kontrollverlust, Sehnsucht nach Anerkennung, Bedürfnis nach Struktur
- Klare und authentische Kommunikation der eigenen Bedarfe erleichtert gegenseitiges Verständnis

Beispiel:

- “So wird das nichts, XX redet immer total viel, aber setzt dann nichts um, war schon bei Projekt YY so”
- “Ich habe das Bedürfnis nach Struktur und Klarheit und habe die Erfahrung gemacht, dass in der Vergangenheit Projekte nicht umgesetzt wurden. Was brauchen wir als Gruppe, um diese Idee umzusetzen?”

Konstruktive Gesprächsführung an-gelehnt an gewaltfreie Kommunikation

Wie kann ich als Moderation die Gesprächsführung konstruktiv steuern?

- Beiträge gezielt so formulieren, dass nach Bedürfnissen, konstruktiven Ideen und konkreter Umsetzung gefragt wird
- Einladung in konstruktives Miteinander aussprechen
- Falls es doch mal “hochkocht”: Zustand benennen, alle atmen 3 mal tief ein, Klärung was eigentlich im Raum steht (meistens ein ungelöster Konflikt) -> geht es um die Sache oder um etwas anderes?

- Falls es nicht hochkocht sondern sich einige Menschen still zurückziehen: Ebenso ansprechen, Raum für Klärung bieten

Beispiel:

- XX: “Wenn wir das so machen dann mach ich nicht mit”
- “XX, ich höre, dass du das aktuelle Vorgehen nicht mittragen kannst. Was brauchst du, um mit voller Begeisterung dabei zu sein? Wie können wir dich als Gruppe wieder dazuholen?”

Konstruktive Gesprächsführung an-gelehnt an gewaltfreie Kommunikation

- Breakout-Sessions: 8 min, 2-3 Personen
- Diskussion: offene Fragen?
- Was sind eure Erfahrungen?

Konflikte erkennen und transformieren

Jeder Konflikt umfasst idealtypisch drei Komponenten:

- „ein widerstreitendes Verhalten der Konfliktparteien, das den Konflikt anzeigt und ihn allzu oft weiter verschärft (z.B. Achtlosigkeit, Kommunikationsverweigerung, Konkurrenz, verbale Angriffe, physische Gewalt),
- unvereinbar erscheinende Interessen und Ziele der Konfliktparteien (z.B. Streben nach sozialer Anerkennung oder nach materiellem Gewinn)
- unterschiedliche Annahmen und Haltungen der Beteiligten in Bezug auf die Ursachen des Konflikts, ihre eigene Stellung/Rolle innerhalb des Konflikts und die Bewertung der anderen Konfliktparteien (z.B. Stereotype, Vorurteile und Feindbilder)“

• Quelle: <https://www.bpb.de/internationales/weltweit/innerstaatliche-konflikte/54499/konfliktdefinition>

Konflikte erkennen und transformieren

Wir unterscheiden zwischen sichtbaren/manifesten und latenten Konfliktebenen:



Quelle: <https://www.friedensbildung-sachsen.de/materialsammlung/erwachsene.html>

Konflikte erkennen und transformieren

In der Moderationsrolle:

- Eigene bestehende Konflikte mit Gruppenmitgliedern für sich transparent machen, für die Moderationsrolle beiseite stellen (sofern das möglich ist)
- Wenn bestehende Konflikte Gruppenprozesse lähmen: Mediationstreffen vereinbaren, eventuell mit externer Begleitung
- Hilfreiche innere Haltung: Konflikte als Chance sehen: alle Spannungen und Schwierigkeiten sind Symptome einer Weisheit die sich zeigen will 😊

Konflikte erkennen und transformieren

Mögliche Methoden zur Konfliktlösung:

- Begleitetes Gespräch der Konfliktparteien: Suche nach gemeinsamem Verständnis - was sind die Verletzungen, was die eigentlichen Bedürfnisse, was sind die dahinterliegenden Ängste?
- Bereitschaft zur Offenheit bei den Beteiligten notwendig, ebenso Bereitschaft sich verletzlich und authentisch zu zeigen
- Rollenspiel: erweiterter Blickwechsel durch Einnehmen der Rolle der anderen Konfliktpartei

Konflikte erkennen und transformieren

Mögliche Methoden zur Konfliktlösung:

- **Gemeinsames Besprechen:** was wäre das höchste Potential des gelösten Konflikts? Welche negativen Gefühle wären dann transformiert? Welche Bedürfnisse erfüllt?
- **Gemeinsames Verständnis für positive Entwicklungsmöglichkeit** schaffen, dann überlegen, wie der gemeinsame Weg dorthin aussehen kann
- **Gemeinsam überlegen:** was lernen wir aus diesem Konflikt? Wie üben wir einen konstruktiven Umgang ein?

Break-Out-Sessions 8 min, 2-3 Menschen

- Wie ist mein Verhältnis zu Konflikten?
 - Welche Ressourcen helfen mir, Konflikte gut zu lösen?
-
- Diskussion, offene Fragen

Vielen Dank!

Links aus dem Chat:

Referentin Anna Reisch ist aktiv im Netzwerk Plurale Ökonomik: <https://www.plurale-oekonomik.de/netzwerk-plurale-oekonomik/>

Webinare mit Lino Zeddis zu sinnstiftender, partizipativer und effektiver Zusammenarbeit

- <https://anstiftung.de/selbermachen/offene-werkstaetten/praxiswissen/104419-webinareoffenewerkstaetten#sinnstiften> (Teil 1)
- https://anstiftung.de/selbermachen/offene-werkstaetten/praxiswissen/104419-webinareoffenewerkstaetten#sinnstiften_zwei (Teil 2)
- <https://www.offene-werkstaetten.org/files/kcfinder/pages/3220/Handout-Methoden-Zusammenarbeit-Lino-Zeddis.pdf>
Workshop-Handout von Lino Zeddis

Webinar Gartenkarten selber machen

- <https://www.youtube.com/watch?v=uj881u5jQzg>
- <http://www.miro.com>
Whiteboard-Tool
- <https://www.16personalities.com>
Persönlichkeitstest

Netzwerk-Seiten:

- www.urbane-gaerten.de
- www.offene-werkstaetten.org
- www.reparatur-initiativen.de