

Moderationsmethoden

für Treffen und Workshops



Inhalt:

→ Zentrale Moderationsmethoden S.2

Sowie Methoden für:

→ Anfang und Abschluss S.7
→ Vertrauen bilden S.9
→ Teilnahme und Diskussion S.11
→ sich Themen nähern und Konflikte lösen S.12
→ priorisieren und planen S.14
→ aufwachen, aufwärmen und runterkommen S.18
→ Evaluation S.21

Allgemeine Hinweise:

Dies ist eine Sammlung von Methoden und Techniken, die wir hilfreich finden für partizipatorische Treffen und Workshops. Die Methoden sind in Kategorien eingeteilt, können aber auch oft in anderen Momenten angewandt werden. Lass dich nicht von den Kategorien einschränken!

Es gibt mehr und detailliertere Informationen in Englisch auf der Webseite von Seeds for Change, insbesondere die Anleitungen „Facilitating Workshops“ und „Facilitating Meetings“.

Ein paar generelle Hinweise für das Benutzen der Methoden:

→ Jede Gruppe ist anders: einige Methoden sind vielleicht unpassend für bestimmte Gruppen. Zwingt nie eine Gruppe oder eine Einzelne, eine Methode zu benutzen, sondern lass die Leute für sich entscheiden, inwieweit sie teilnehmen wollen.

→ Sei flexibel: lass deine Wahl der Methode nicht darüber entscheiden was passiert, sondern passe die Methoden den Bedürfnissen der Gruppe an. Sei kreativ und erfinde deine eigenen Methoden.

→ Benutze Visualisierungen, wie z.B. Whiteboards. Nutze sie, um Anweisungen und zu bearbeitende Fragen aufzuschreiben und Antworten der Teilnehmer_innen festzuhalten

→ Beachte, dass nicht alle Leute in der Großgruppe teilen wollen, worüber sie in Kleingruppen oder 2-er Gruppen geredet haben.

→ Erkläre das Ziel einer Methode, bevor du die Gruppe bittest, sie zu benutzen. So können die Teilnehmer_innen selbstbestimmt entscheiden, was sie tun wollen, wodurch eine bessere Teilnahme möglich ist.

von: www.seedsforchange.org.uk (2010) übersetzt und angepasst von www.kommunikationskollektiv.org (2014)

Zentrale Moderationsmethoden

Dies sind Methoden, die dir wahrscheinlich immer wieder begegnen werden.

Gruppenvereinbarung¹

5min – 1h, jede Anzahl von Leuten

Es kann hilfreich sein, Treffen oder Workshops mit dem Aushandeln einer Gruppenvereinbarung anzufangen. Das Ziel der Gruppenvereinbarung ist es, einen sicheren und respektvollen Raum zu schaffen, in dem Leute produktiv miteinander arbeiten können.

In der Regel ist die Gruppenvereinbarung eine Reihe von Aussagen, die die Art und Weise wie miteinander gearbeitet und umgegangen wird beschreiben.

Oft kommen darin Sätze vor wie: „Respektiere die Meinung anderer“; „gib jede_r die gleiche Chance zu sprechen“ (das könnte auch genauer formuliert sein: „kein Unterbrechen“ zum Beispiel); „Vertraulichkeit“; „Handys aus oder auf stumm“. Die Hauptsache einer Gruppenvereinbarung ist, wie der Name schon sagt, dass sie von der Gruppe gemeinsam vereinbart wird. Vereinbarungen können einer Gruppe vorgeschlagen, aber nicht für sie bestimmt werden.

Mehr Infos dazu auf www.seedsforchange.org.uk „Group agreements for Workshops and Meetings“.

Aktive Zustimmung ist ein nützlicher Zusatz zu einer Gruppenvereinbarung. Das heißt, dass die Gruppe vereinbart, aktiv ihre Meinung zu bekunden, wenn es etwas zu klären gibt. So kannst du erwarten, eine klare Antwort zu erhalten, wenn du der Gruppe eine Frage stellst. Wenn du zum Beispiel fühlst, dass die Gruppe gerade müde ist, könntest du fragen, ob sie eine Pause wollen oder noch mit dem nächsten Tagesordnungspunkt (TOP) weiter machen wollen.

Was tust du, wenn keine_r was sagt und alle auf die Füße starren?

Aktive Zustimmung ist eine Möglichkeit damit umzugehen.

„Stummer Applaus“ (siehe unten „Handzeichen“) kann genutzt werden, um aktive Zustimmung zu zeigen, bzw. abzufragen.²



Handzeichen sind eine Möglichkeit, um Workshops und Treffen klarer zu gestalten. Sie helfen der Moderator_in zu sehen, wann Entscheidungsvorschläge sich entwickeln und wo die Gemeinsamkeiten liegen. Wir finden, drei Handzeichen reichen erst mal aus:



Die **Hand heben**, wenn du etwas sagen möchtest.

Beide Zeigefinger heben, wenn du direkt auf etwas gerade Gesagtes reagieren oder auf eine gestellte Frage antworten willst.

Dieses Handzeichen hat Vorrang gegenüber Leuten, die sich melden. Macht darauf aufmerksam, dass es mit Bedacht genutzt und nicht als „ich hab was Wichtiges zu sagen“ missbraucht werden sollte.



Stummer Applaus: mit beiden Händen wedelnd, Finger nach oben, wenn einer Meinung zugestimmt wird. Damit wird Zeit gespart, indem Leute nicht sagen müssen „ich stimme dem Gesagten zu“. Nicht-Zustimmung kann mit nach unten wedelnden Händen signalisiert werden.

In sehr großen oder heterogenen Gruppen kann es auch sinnvoll sein, mehr Handzeichen zu verwenden. Mehr Infos über Handzeichen unter: <http://diskussionshandzeichen.wordpress.com>

¹ Wie notwendig und sinnvoll Gruppenvereinbarungen sind, ist in der Trainer_innenszene umstritten. Eine andere Möglichkeit ist, die Bedürfnisse abzufragen: „Was brauchst du, um an diesem Treffen/ Workshop teilnehmen zu können? Was hindert dich daran, aktiv teilzunehmen?“ Aus der zweiten Fragen können ggf. konkrete Vereinbarungen getroffen werden.

² Anm. der Übersetzer_in: wenn es kaum aktive Zustimmung gibt, kann dies auch der Gruppe gespiegelt werden und die Gruppe gefragt werden, was sie braucht: „Ich sehe gerade nur drei Leute, die ihre Meinung bekunden. Was ist los? Was braucht ihr?“

Runde

1 - 3 Minuten pro Person; 3-30 Leute

Nacheinander redet jede_r über ein Thema oder eine Frage, ohne unterbrochen oder von anderen kommentiert zu werden. Runden sind sinnvoll, um eine gleichberechtigte Teilnahme zu ermöglichen; d.h. in diesem Fall sich zu äußern und gehört zu werden.

Es ist wichtig zu erwähnen, dass jede_r auch weitergeben kann, um nicht unter dem Druck zu stehen, etwas sagen zu müssen. Damit die Runde fokussiert ist, braucht es eine klar formulierte Frage, die am besten auf einem Flipchart, den alle sehen können, geschrieben ist. Wenn nötig, kann es pro Person eine Zeitbegrenzung geben. Mehr Infos auf www.seedsforchange.org.uk „Tools for Group Work“.



Brainstorm - Ideensturm

10 - 30 Minuten; 5 - 15 Leute

Dies ist eine Methode um kreatives Denken zu fördern und viele Ideen zu sammeln. Am Anfang nenne klar das Thema, über das „gebrainstormt“ wird. Bitte die Leute, ihre Ideen möglichst schnell heraus zu sprudeln, ohne dass sie zensiert werden. Verrückte Ideen sind willkommen, denn sie können inspirierend sein. Es werden 1-2 Leute gebraucht, die so mitschreiben, dass alle es sehen können. Stelle sicher, dass es keine Diskussion oder Kommentare über die Ideen der anderen gibt. Eine Strukturierung der Ideen kann danach passieren. Mehr Infos auf www.seedsforchange.org.uk



Eine Variation...

Der wandernde Ideensturm ermöglicht eine höhere Beteiligung und bringt Bewegung in eine Gruppe. Außerdem ermöglicht er, dass mehrere verwandte Themen zeitgleich bearbeitet werden. In einem wandernden Ideensturm starten verschiedene Gruppen an verschiedenen „Stationen“ (ein Tisch oder ein Stück Wand mit Papier drauf) und „brainstormen“ über das Thema der Station. Du gibst ein Zeit-Zeichen und die Gruppe wandert zur nächsten Station. Wenn du pro Station relativ wenig Zeit gibst und streng bist, ist es eine dynamische Methode.



Du möchtest zum Beispiel in einem Workshop zu „Fähigkeiten für die Moderation“ Ideen sammeln zu Methoden im Umgang mit schwierigen Verhaltensweisen bei Treffen.

Eine Station könnte „dominante Menschen“ heißen, die nächste „schüchterne und ruhige Menschen“, und eine dritte „Leute die viel Zeit brauchen, um zum Punkt zu kommen“ und so weiter.

Ein wandernder Ideensturm ermöglicht es der Gruppe, ihr Wissen und ihre Kreativität zu teilen, ohne dass jemand ein Referat von „oben nach unten“ hält.

Hinweise und Tipps:

→ Wenn die Leute herum gehen, müssen sie die Ideen der vorhergehenden Gruppe lesen können - also müssen die Ideen verständlich formuliert und lesbar aufgeschrieben werden.

→ Die neue Gruppe muss nur neue Ideen aufschreiben, deshalb braucht sie weniger Zeit. Die Zeit pro Station kann also im Laufe des Ideensturms immer weiter reduziert werden.

→ Zum Ende kannst du die Gruppen noch herum gehen und lesen lassen, was die anderen zum Thema hinzugefügt haben.

Kleingruppen

Zeit hängt von der Aufgabe ab; 3-15 Leute pro Gruppe.



Es gibt viele Gründe, in Kleingruppen zu gehen. Große Gruppen werden manchmal von wenigen Menschen oder wenigen Ideen dominiert, was die Kreativität und Teilnahme der anderen hemmt. Im Gegensatz dazu geben Kleingruppen für jede_n die Zeit zu sprechen und sich involviert zu fühlen und schüchtern sehr viel weniger ein. Dies kann die Dynamik im Raum erhöhen, weil mehr Menschen aktiv beteiligt sind. Es kann auch ermöglichen, über emotional aufgeladene Themen zu reden, was in der Großgruppe vielleicht sehr schwer wäre. Und Kleingruppen sind effizienter - viele Themen können in einer Kleingruppe viel besser besprochen werden, zum Beispiel das Layout eines Rundbriefs. Des Weiteren könnte jede Kleingruppe an einem anderen Thema arbeiten, so dass mehrere Themen gleichzeitig behandelt würden.

Denke über die Art der Gruppe nach, die gebraucht wird: eine zufällige Gruppe (zum Beispiel abzählen, nach Hosenfarbe usw.) oder eine Gruppe mit bestimmten Erfahrungen, oder Fähigkeiten, oder eine Gruppe, die auf das Thema Lust hat? Erkläre klar, was du die Gruppen bittest zu tun. Schreibe die Fragen oder Themen vorher auf Flipchart-Papier oder eine Tafel. Wenn du willst, dass die Kleingruppe in der Gesamtgruppe Feedback gibt, ist es wichtig, dass du klar sagst, was für ein Feedback aus den Kleingruppen du dir wünschst. Es kann hilfreich sein daran zu erinnern, dass dafür jemand aus der Kleingruppe bereit sein muss, um Rückmeldung zu geben. Manchmal ist es notwendig, alles was besprochen wurde zu hören, oft ist das auch nicht notwendig. Ermuntere die Leute, die die Rückmeldung geben, präzise und kurz zu sein. Du kannst ggf. ein Zeitlimit setzen oder die Gruppe bitten nur die wichtigsten Punkte zurück zu melden.

Sich in Paaren zuhören

5 - 15 Minuten; 2 Leute pro Gruppe.

Diese Methode eröffnet einen Raum, in dem jede einzelne Person gehört wird, und ermöglicht es jede_r/m Einzelnen, eigene Gedanken oder Gefühle zu erkunden und zu formulieren ohne unterbrochen zu werden. Diese Methode kann hilfreich sein, um Konflikte ans Licht zu bringen und zu lösen oder um es Leuten vor einer Großgruppens Diskussion zu ermöglichen, ihre Gedanken zu sammeln und zu sortieren. Sich in Zweier-Paaren zu zuhören ist auch eine gute Möglichkeit, um die Fähigkeit des aktiven Zuhörens zu üben.

Teile die Gruppe in Zweier-Pärchen auf.

Eine Person redet, eine hört zu. Die redende Person teilt ihre Gedanken oder Gefühle über das vorgegebene Thema mit.

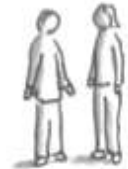
Ermuntere die redende Person direkt zu sagen, was ihr in den Sinn kommt, ohne zu analysieren oder sich zurückzuhalten.

Das erscheint zunächst schwierig - du kannst es dir wie einen inneren Monolog vorstellen, der laut ausgesprochen wird.

Die Rolle des/der Zuhörer_in ist es; die volle Aufmerksamkeit zu geben ohne zu unterbrechen, nachzufragen oder kommentieren. Die zuhörende Person kann durch Augenkontakt, unterstützende Geräusche, Kopfnicken, Lächeln und andere Körpersprache eine aufmerksame und unterstützende Atmosphäre schaffen. Wenn die denkende Person ins Stocken kommt, kann die zuhörende mit neutralen Fragen wie „Warum denkst du das? Wie fühlt sich das für dich an?“ unterstützen. Nach einer vorher gesetzten Zeit tauschen die beiden die Rollen (ein bis vier

Minuten sind in der Regel genug). Diese

Übung kann mit einer Runde abgeschlossen werden, in der jede_r die Rolle seiner Partner_in zusammenfasst.



Rollenspiele und Simulation

10 Minuten - 3 Stunden; 5 - 100 Leute



Rollenspiele und Simulation sind eine Möglichkeit, ein Szenario durch zu spielen, Fertigkeiten in diesem Szenario zu üben und die emotionalen Reaktionen zu erforschen. Der Unterschied ist einfach: Wenn Leute eine bestimmte Rolle annehmen, ist es ein Rollenspiel. Wenn Leute als sie selbst ein Szenario durch spielen, ist es eine Simulation. Manchmal werden einige Teilnehmer_innen sich selbst spielen und andere eine Rolle annehmen. Simulation ist gut, um neue Fähigkeiten genauso wie vorhandene Fähigkeiten in neuen Situationen zu üben. Rollenspiele helfen, die Reaktionen anderer Leute zu verstehen und sie können Einsicht in die Gedanken und Gefühle von „Gegnern“ geben.

Suche jeweils eine Situation aus, die gespielt werden soll. Dazu frag dich, was untersucht werden soll und warum. Eine einfache Situation ist die beste. Erkläre die Situation genau, auch die verschiedenen Gruppen die dabei sind (z.B. Polizei und Protestierende) sowie die Umgebung. Wenn du Leute brauchst, die Rollen übernehmen, frag nach Freiwilligen. Zwingt niemals eine Person, eine Rolle anzunehmen, mit der sich die Person nicht wohl fühlt. Gib den Teilnehmenden ein paar Minuten, um in ihren Rollen anzukommen. (Anm. der Übersetzung: Theater Aufwärmübungen vom Theater der Unterdrückten nach Augusto Boal können helfen, um ins „Spielen“ zu kommen). Bitte die Leute, die nicht mit spielen, aktive Beobachter zu sein. Als Moderator_in unterbrichst du eine Simulation oder ein Rollenspiel, wenn genug Aspekte klar geworden sind, die Übung zu

Eine Variation...

Stresslinien sind ein kurzes Rollenspiel. Dabei können die Teilnehmer_innen gut ihre emotionalen Reaktionen erforschen, ihre Körpersprache beobachten oder sich auf bestimmte Situationen vorbereiten, wie zum Beispiel aggressives Verhalten der Öffentlichkeit oder der Polizei bei einer Aktion. Wie bei jedem Rollenspiel lade Leute, die nicht teilnehmen wollen, ein, Beobachter_innen zu sein.

Teilnehmer_innen stellen sich in zwei Reihen jeweils eine_r/m Partner_in gegenüber. Beiden Reihen wird eine Rollenbeschreibung gegeben und ein kurzes Szenario erläutert. Dann gehen sie aufeinander zu und spielen ihre Rollen. Die eine Reihe könnten zum Beispiel die Protestierenden sein und die andere Seite ein_e Fußgänger_in, die den Protest kritisch sieht und zum Beispiel provokativ kommentiert „Geh arbeiten“.



Nach einem kleinen Moment (30 Sekunden bis 2 Minuten) stoppt die Moderation das Rollenspiel und fragt die Teilnehmenden nach ihren

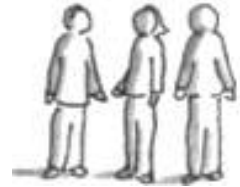
Kommentaren zur Übung, z.B. „Hat es für dich funktioniert?“ und „Wie hat es sich angefühlt?“. Die Rollen können dann getauscht, und das Szenario geändert werden.

einem natürlichen Ende kommt oder Leute aufhören wollen. Das Spiel sollte auch unterbrochen werden, wenn ein_e Teilnehmer_in große Verspannung zeigt oder zu stark herein gezogen wird. Mach eine kurze Pause, lass die Rollen abschütteln (siehe unten) und dann bespreche die Übung nach.

Die Nachbesprechung gibt den Teilnehmer_innen und den Beobachter_innen die Chance, zu verarbeiten und zu analysieren, was passiert ist und wie sie ihre Fähigkeiten angewendet haben. Fange damit an, die Spielenden zu fragen, wie sie sich in ihrer Rolle gefühlt haben. Dann frag die Beobachter_innen nach ihren Eindrücken und danach kann es zur Diskussion kommen. Was haben die Leute gelernt? Und wie werden sie das Gelernte im echten Leben anwenden? Halte die Leute von Kommentaren ab, die sagen, wie andere sich hätten verhalten sollen.

Bedanke dich bei den Leuten für den Mut, teilzunehmen, egal was am Ende herausgekommen ist. Diese Methoden sind fürs Lernen. Benutze unterstützende Sprache, wie zum Beispiel „Eine andere Option die ihr ausprobieren könntet ist ...“, „Vielleicht könnte das funktionieren ...“, „Ich habe von euch ... gelernt, und würde gerne ... ausprobieren.“ Falls neue Ideen kommen, könnte es hilfreich sein, sie direkt auszuprobieren, anstatt drüber zu reden, was dabei rauskommen könnte.

Nach jedem Rollenspiel ist es wichtig, dass die Teilnehmenden sich von ihrer Rolle lösen und starke Emotionen zurücklassen. Was dazu notwendig ist hängt von der emotionalen Intensität des Rollenspiels ab. Es kann sich einfach ausgeschüttelt oder einige tiefe Atemzüge gemacht werden. Andere Möglichkeiten sind: eine Pause, eine Spiel mit Bewegung oder eine Visualisierung, die die Leute woanders hinbringt (z.B. eine schöne Erinnerung).



Plus-minus-interessant

5 - 20 Minuten; 3 - 20 Leute.

Dies ist eine Methode, die es ermöglicht, sich widersprechende Meinungen auszudrücken, ohne zu viel Konflikt herauf zu beschwören. Sie kann mit der ganzen Gruppe, in Kleingruppen oder individuell benutzt werden. Schreibe das Thema auf ein großes Stück Papier. Male ein Pluszeichen, ein Minuszeichen und ein „I“ (steht für interessant). Bitte die Leute zuerst, alles aufzuschreiben bzw. zu sagen und du schreibst es auf, was ihnen zum „Pluszeichen“ einfällt. Zunächst ohne Kommentare und Diskussion. Wenn alle zu Wort gekommen sind, gehe zum „Minuszeichen“ und schreibe alles auf, was die Leute eher negativ finden. Um das „I“ wird dann alles aufgeschrieben, was als interessant angesehen wird, zum Beispiel Ideen die weiter verfolgt werden können.

Dann kann für eine zweite Runde zum Pluszeichen zurückgekommen werden. Die erste Runde ist dafür da, um herauszubekommen, was es in der Gruppe für Meinungen, Ideen und Gefühle gibt. Die zweite Runde baut dann darauf auf. Derselbe Aspekt kann in allen drei Bereichen vorkommen, denn was für einige positiv ist, kann für andere negativ sein.



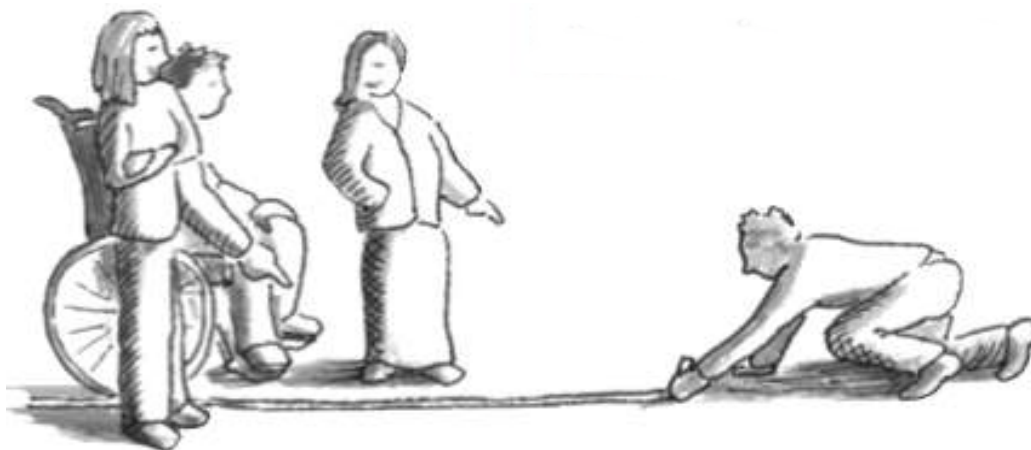
Barometer

20min - 1 Stunde; 5 - 100 Leute

Diese Methode hilft, die verschiedenen Meinungen innerhalb einer Gruppe zu ergründen. Es ist eine bewegungsreiche Methode, um eher theoretische/ philosophische Fragen als praktische in einer großen Gruppe zu ergründen.

Zuerst zeichne eine Linie quer durch den Raum (kann auch eine gedachte Linie oder eine aus Kreide oder Klebeband). Das eine Ende steht für: „Ich stimme voll und ganz zu“ und das andere Ende steht für „Ich stimme überhaupt nicht zu“. Beschreibe das Thema mit dem sich auseinandergesetzt werden soll und formuliere eine Aussage, der zugestimmt oder die abgelehnt werden kann. Bitte die Leute, sich entsprechend ihrer Meinung am Barometer zu positionieren. Sie können verschiedene Positionen ausprobieren, bis sie sich irgendwo definitiv hinstellen. Bitte sie, kurz mit der Person neben sich darüber zu reden, warum sie stehen wo sie stehen. Danach lade die Teilnehmer_innen ein, ihre Meinungen und

Gefühle mitzuteilen. Leute können sich auch woanders hin positionieren, wenn sie ein Beitrag einer anderen Person überzeugt, den Platz zu ändern. Wiederhole diese Übung mit anderen Aussagen, die das Thema, um das es geht, weiter untersuchen und beobachte, ob und wie sich die Meinung der Leute ändert. Die Linie kann auch kurvig sein, so dass sich die Teilnehmer_innen besser sehen können. Diese Methode spricht unsere intuitive, wie auch rationale Seite an und sollte in einer ruhigen und nachdenklichen Atmosphäre stattfinden. Ein Barometer braucht oft eine starke Moderation, um die Gruppe davon abzuhalten, in eine allgemeine Diskussion zu rutschen.

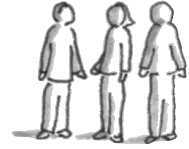


Methoden für den Anfang und das Ende

Treffen und Workshops können in der Qualität leiden, wenn Teilnehmer_innen nicht das Gefühl haben, dass sie eine Beziehung zueinander aufgebaut haben oder wenn sie zu abrupt enden - also keinen Abschluss haben. Die folgenden Methoden sind gut für Anfänge und Abschlüsse zu gebrauchen, können aber auch an anderen Stellen passen.

Persönliches Vorstellen

30 Sekunden - 1 Minute pro Person; 3 - 20 Leute

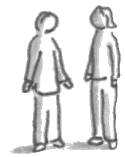


Jede Person sagt ihren Namen, wo sie herkommt und noch einen Fakt über sich.

Dieser dritte Fakt kann frei gewählt werden oder die Moderator_in macht einen Vorschlag, zum Beispiel das Lieblingsessen, warum sie zum Treffen gekommen sind, irgendetwas Schönes, das letzte Woche passiert ist.

Sich in Zweier Gruppen vorstellen

10 - 20 Minuten; 10 - 30 Leute



Bitte die Teilnehmer_innen sich zu zweit zusammen zu tun mit Menschen, die sie noch nicht oder nicht so gut kennen. Eine Person interviewt die andere für drei Minuten, dann wird getauscht. Fragen können sein: warum ist die Person da, was erwartet sie und was hofft sie zu lernen, zu erreichen, mitzunehmen während der Veranstaltung. Wenn die ganze Gruppe zusammenkommt stellt jede Person die von ihr interviewte vor, mit den Details, an die sie sich erinnert. Die Moderator_in kann auch bestimmte Themen für das Interview vorschlagen.

Namensspiele

5 - 15 Minuten; 10 - 30 Leute

Es gibt sehr viele Spiele, die helfen, sich an die Namen der anderen zu erinnern. Dies ist eines unserer Lieblingsspiele: Die Gruppe steht in einem Kreis und alle gucken sich an. Jede_r muss sich ein Verb (Tuwort) ausdenken das mit dem gleichen Buchstaben anfängt wie ihr Name. Zu erst mach eine Runde in der sich alle vorstellen, also zum Beispiel „Holger hüpf“. Wenn alle durch sind, werfe



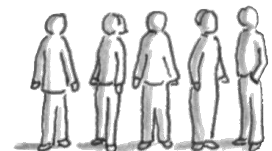
einen (realen oder vorgestellten) Ball, während du ihren Namen sagst und das Verb ausführst (also „Holger“ sagend, und währenddessen hüpfen wenn der Ball Holger zugeworfen wird). Der hüpfende Holger wirft dann den Ball zum Beispiel zur lachenden Larissa, während sie lacht.

In großen Gruppen kann es auch mehrere Bälle geben, damit keine Langweile entsteht.

Menschenkarte

5 - 10 Minuten; 5 - 40 Leute

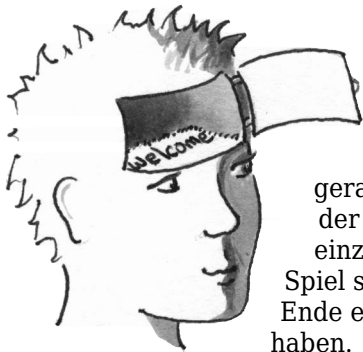
Lass eine menschliche Karte entstehen, um dazustellen, wo Menschen herkommen. Zeige oder schreibe, auf wo Norden, Osten, Süden, Westen ist und bitte die Teilnehmer_innen sich entsprechend ihrer Herkunft aufzustellen. Frag die Leute, die am weitesten voneinander entfernt stehen, wo sie herkommen, dann mach weiter mit jeder Gruppe von Menschen. Eine andere Variation ist, zu fragen, wo Leute gerne Leben wollen, wo sie in den Urlaub fahren wollen oder wo sie die längste Zeit ihres Lebens verbracht haben usw.



Etwas Aufregendes miteinander teilen

30 Sekunden - 2 Minuten pro Person; 3 - 20 Leute

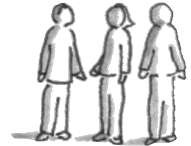
Die Teilnehmer_innen teilen sich etwas Aufregendes mit, das ihnen in letzter Zeit passiert ist. Zum Beispiel „Ich hab die ersten Erbsen dieses Jahr geerntet“, „meine Freundin aus Italien war zu Besuch“, „Ich habe eine neue, voll gute Lohnarbeit“. Dies bringt viel positive Energie in den Raum fürs Treffen und bringt die Menschen näher zueinander. Es kann auch als Einstieg genutzt werden, wenn die Menschen sich schon kennen. Stelle sicher, dass die Leute sich kurz halten und halte sie von Kommentaren oder Fragen ab. Verwechsele etwas Aufregendes miteinander teilen nicht mit Ankündigungen.



Emotions-Runde

bis zu 1 Minute pro Person; 3 - 30 Leute

Bitte die Leute in sich hinein zu gucken wie sie sich fühlen. Dann mach eine Runde, in der die Leute in einigen Wörtern oder Sätzen beschreiben, wie sie sich gerade fühlen. Zum Beispiel: gespannt, unruhig, müde, aufgeregt. Dies gibt der Gruppe und der Moderator_in die Möglichkeit sich aufeinander einzustellen. Wenn die Leute müde sind, kannst du einen Wupp/ Energizer/ ein Spiel spielen und die Fenster öffnen. Eine „Emo-Runde“ kann am Anfang und am Ende eines Workshops stattfinden, um zu sehen, wie sich die Gefühle verändert haben.



Im Raum ankommen

bis zu 5 Minuten pro Person; 3 - 15 Leute

Alle sitzen im Kreis, so dass sie sich sehen und hören können. Bitte jede Person nacheinander Bedenken, Sorgen, Ablenkungen, was eine_n sonst noch so gerade beschäftigt zu teilen. Zum Beispiel: „Ich hab ein Referat morgen und ich bin aufgeregt“, „Meine Tochter hat gestern ein Baby bekommen und es ist mein erstes Enkelkind“. Bitte die anderen ihre volle Aufmerksamkeit der Sprecher_in zu geben. Als Moderator_in kannst du die Person, wenn sie nicht weiterkommt, mit Fragen unterstützen wie „Gibt es irgendetwas, was du tun möchtest?“ oder „Gibt es noch was, das du dazu sagen möchtest?“ Diese Methode ist passend, wenn sich die Gruppe gut kennt und eng zusammen arbeitet, sowie wenn es viel Vertrauen innerhalb der Gruppe gibt.

Persönlicher Gegenstand

1 - 2 Minuten pro Person; 5 - 20 Leute

Sitze im Kreis um ein großes Stück Papier. Bitte jede Person einen persönlichen Gegenstand aus ihrer Hosentasche oder Tasche zu nehmen - irgendetwas das ihnen etwas bedeutet - und lass es sie auf dem Blatt Papier mit einem Stift umranden. Wenn es umrandet ist, kann der Gegenstand wieder weggepackt werden. Nacheinander kann sich jede_r eine Umrandung aussuchen. Die Person, von der die Umrandung ist erklärt, was das für ein Gegenstand ist und warum ihr der Gegenstand etwas bedeutet.



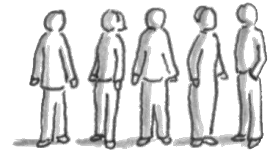
Workshop Geschenke

10 - 15 Minuten; 5 - 20 Leute.

Ein nachdenkliches und lustiges Spiel, dass für den Abschluss eines Workshops genutzt werden kann. Jede_r bekommt eine Karte mit einem „Geschenk“, das drauf geschrieben ist. Alle nacheinander erklären dann, was sie mit dem Geschenk machen werden. Beispiele für die Geschenke können sein: ein Apfelbaum dessen Früchte die Kraft haben, jedem einen Wunsch zu erfüllen, die sie essen, ein leerer Zug, der überall in die Welt reisen kann oder ein Umhang der die Träger_in unsichtbar macht.

Einen Brief an sich selber schreiben

5 - 20 Minuten; keine Teilnehmer_innen Begrenzung



Dies klingt vielleicht etwas komisch, ist aber eine schöne Möglichkeit für alle darüber nachzudenken, was sie im Workshop gelernt haben, was für Veränderungen sie vielleicht machen werden oder was nächste Schritte in ihrem Leben oder auf der Arbeit auf Grund des Workshops sein werden. Gib allen etwas Papier, einen Briefumschlag und einen Stift und bitte sie, einen Brief an sich selber zu schreiben. Lass sie ihren Brief in den Umschlag tun und ihre Adresse drauf schreiben. Sammle die Briefumschläge ein und erkläre, dass du sie nicht öffnen wirst, sondern in ein paar Wochen oder in ein paar Monaten an die Teilnehmer_innen schicken wirst. Denn wir nehmen uns oft etwas vor, was wir dann nicht schaffen. Unser eigener Brief könnte dann einfach die Erinnerung sein, die wir brauchen.

Menschen Bingo

10 - 20 Minuten; 5 - 40 Leute

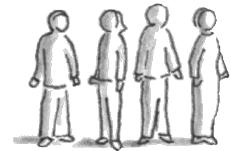
Eine flexible und sanfte Methode, das Eis in Gruppen zu brechen. Schreibe eine Reihe Fragen auf, von denen du willst, dass jede Person die Antworten von den anderen Leuten der Gruppe findet. Die Fragen können zu der Veranstaltung passen, z.B. „Was für Qualitäten hast du, die dich zu einer guten Trainer_in machen?“ oder allgemein „Wie geht es dir heute?“. Es ist hilfreich, wenn alle die Fragen auf einem Blatt Papier haben, um sie mit sich herum zu tragen und um die Antworten einzufügen, während sie die Leute fragen. Wenn jemand Antworten zu allen Fragen hat, ruft die Person „Bingo“ und das Spiel ist zu Ende. Bei zehn Fragen wird die Gruppe gut durchgemischt und es wird viel Information ausgetauscht.

Methoden um Vertrauen aufzubauen

Diese Methoden helfen Vertrauen in einer Gruppe zu schaffen, in dem die Leute Gefühle, Dinge aus ihrem Leben oder Herausforderungen mit einander teilen.

Alternativer Lebenslauf

15 - 25 Minuten; 5 - 40 Leute.



Teile buntes Papier und Buntstifte an die Teilnehmer_innen aus. Bitte die Leute, ein Muster ihrer Wahl auf das Papier zu malen. Wenn die Leute fertig sind, bitte sie das Muster mit Wörtern und Wortgruppen zu füllen - die beschreiben, was sie an sich mögen, was für Fähigkeiten sie haben und Fähigkeiten, die sie gerne lernen wollen. Bitte die Leute, ihren Namen drauf zu schreiben. Lass die fertigen Muster im Kreis herumgehen oder hänge sie an der Wand auf. Diese Übung hilft Leuten sich selbst und andere so anzuerkennen, wie sie sind und ist eine gute Basis, um zusammen zu arbeiten.

Geübte Hand

15 - 25 Minuten; 4 - 100 Leute.



Verteile Papier und Stifte. Bitte alle, um ihre Hand herum zu malen und etwas in jeden Finger zu schreiben, das sie gut können. Lass die Leute in Zweier-Gruppen gehen. Nacheinander stellen die zwei Leute sich gegenseitig vor, was sie gut können und wie sie das gelernt haben. Diese Übung hilft den Teilnehmer_innen nicht nur dabei, mehr von einander zu erfahren, sondern hilft auch, das Selbstbewusstsein der Leute zu stärken.

Male dich selbst

20 - 40 Minuten; 6 - 20 Leute.

Verteile buntes Papier und Buntstifte. Bitte die Leute ein Bild zu malen oder zu zeichnen, das ausdrückt, wer sie sind. Wenn alle fertig sind, bitte sie in Zweier-Gruppen zu gehen und ihr Bild der anderen Person zu erklären. Die Partner_innen stellen sich dann gegenseitig vor, indem sie das Bild benutzen.



Eine Entdeckungsreise

15 - 30 Minuten; jede Anzahl von Teilnehmer_innen, hängt vom Platz ab.

Gehe nach draußen in einen Garten oder Wald. Teile die Gruppe in Zweier-Gruppen auf. Eine Person schließt die Augen und die andere führt diese Person an der Hand und hilft ihr die Natur zu entdecken; mit allen Sinnen, außer dem Sehen. Tausche die Rollen nach einer festgelegten Zeit. Die Teilnehmer_innen müssen vorsichtig sein, nicht das Vertrauen, das ihnen gegeben wird, zu missbrauchen - es ist sehr schön eine Blume anzufassen und zu riechen, aber nicht eine Distel! Diese Übung kann viel Spaß bringen, besonders inmitten eines langen, ermüdenden Treffens und sie ist hervorragend dazu geeignet, Vertrauen zu schaffen.

Kreis des Vertrauens

10 - 15 Minuten; 10 - 20 Leute pro Gruppe.

Bitte die Gruppe einen engen Kreis zu formen, mit den Gesichtern nach innen. Eine Person steht in der Mitte. Diese Person darf sich entspannen und nach hinten fallen lassen, in dem sicheren Wissen, dass die anderen sie auffangen werden und sie sanft im Kreis hin und her „schubsen“. Je enger der Kreis ist, desto unwahrscheinlicher ist das Risiko eines Unfalls. Gib jeder Person die möchte, die Möglichkeit in der Mitte zu sein. Diese Methode kann ein angenehmes Spiel sein, das Gruppen zusammenbringt, aber es gibt Risiken. Voraussetzung ist, dass alle körperlich in der Lage sind sich hinzustellen und es OK ist, von den anderen angefasst zu werden. Die Person in der Mitte kann auch eingangs klarstellen, wo sie nicht angefasst werden möchte.



Leiter des Vertrauens

10 - 20 Minuten; 10 - 30 Leute.

Lass die Gruppe zwei sich gegenüber stehende Reihen bilden, die dicht beieinander stehen. Eine Person meldet sich freiwillig als erste und stellt sich an das eine Ende der zwei Reihen und lässt sich fallen, im „Stage Diving Stil“. Die Gruppe fängt die Person, hebt sie hoch und gibt sie durch und legt die Person am anderen Ende der Reihe wieder sanft ab. Dann reiht sie die Person in die Doppelreihe ein, und die nächste Person ist dran.

Spiegeln

5 - 15 Minuten; unbegrenzte Teilnehmer_innenzahl, hängt von der Größe ab.

Teile die Gruppe in Zweier-Gruppen auf, die sich gegenüber stehen. Eine Person macht eine Bewegung und die andere versucht sie so gut es geht zu spiegeln. Tausche Rollen. Wenn beide dran waren, können sie versuchen ihre Bewegungen so zu koordinieren, dass beide bewegend Person und Spiegel zu gleichen Zeit sind. Dies geht am besten mit langsamen Bewegungen und braucht viel Konzentration. Versucht während der Übung nicht zu reden.



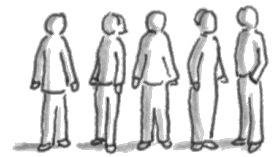
Methoden die Beteiligung und Diskussion unterstützen

Viele dieser Methoden helfen, ein Treffen zu einen sicheren Ort für die leisen Stimmen werden zu lassen. Sie können auch genutzt werden, um gemeinsam Gruppendynamik zu beobachten. Bereits beschriebene Methoden sind hierbei auch hilfreich, zum Beispiel Gruppenvereinbarung und Runden.

Themenspeicher oder Parkplatz

1 - 2 Minute, um es vorzubereiten; unbegrenzt viele Leute.

Der Themenspeicher stellt sicher, dass alle Ideen festgehalten werden und alle Teilnehmer_innen gehört werden können. Was auch immer als Idee, Frage oder Überlegung zur Sprache kommt, aber gerade nicht zur Diskussion passt, kann auf dem Parkplatz geparkt werden (ein großes Stück Papier an der Wand). Das heißt, es wird das Papier geschrieben und später dafür Zeit eingeräumt. Dies hilft fokussiert zu bleiben aber gleichzeitig alle Teilnehmer_innen zu hören. Wenn du sichergehen willst, dass alle Leute gehört werden, ist es natürlich wichtig, auch tatsächlich sich den Parkplatz/ Themenspeicher anzugucken. In der Agenda könnte dafür ein extra Zeitpunkt reserviert sein.



Redner_innenliste

unbegrenzt viele Leute.

Die Redner_innenliste ist eine Methode, die zusammen mit den Handzeichen genutzt wird (siehe oben). Alle werden gebeten sich zu melden, wenn sie was sagen wollen. Sie werden dann in der Reihenfolge, in der sie sich gemeldet haben, aufgeschrieben. In dieser Reihenfolge sind die Leute dann eingeladen zu reden. Die Gruppe wird schnell ungeduldig werden mit Menschen, die diese Vereinbarung ignorieren und einfach so reinreden.

Variation: Quotierte Redner_innenliste

Dies ist eine Möglichkeit, um ungleiche Redeanteile nach von außen zuordnenbaren Kategorien zu vermeiden (z.B. männlich/ weiblich gelesene Menschen). Eine Gruppe kann sich dann entscheiden, dass Menschen, die noch gar nicht geredet haben oder z.B. weiblich gelesen werden die Redner_innenliste überspringen. Es gilt unbedingt darauf zu achten, das zuordnenbare Kategorien gesellschaftlich konstruiert und nicht eindeutig sind. Also: unbedingt mit der Gruppe absprechen.

Redestab

unbegrenzte Anzahl von Menschen.

Es kann ein Stab, eine Muschel, ein Stein - oder irgendein klar erkennbarer Gegenstand genommen werden. Lege den Redestab in die Mitte des Raumes. Redner_innen nehmen sich ihn aus der Mitte, sagen, was sie sagen wollen und packen ihn zurück in die Mitte. Nur die Person, die den Redestab in den Händen hält, darf reden (ggf. kannst du eine Zeitbegrenzung setzen). Diese Methode erlaubt den Leuten nachzudenken und sich dann Zeit zu lassen ihren Punkt zu sagen - sie müssen keine Angst haben, dass ihnen jemand ins Wort fällt. Sie verdeutlicht auch Leuten, wann sie dazu neigen, andere zu unterbrechen und hilft diese Gewohnheit zu durchbrechen.



Streichholz Diskussion

unbegrenzte Anzahl von Leuten.

Diese Methode kann genutzt werden, um dominante oder übereifrige Redner_innen zu begrenzen. Jede Person bekommt am Anfang die gleiche Anzahl Streichhölzer (1 - 5 Streichhölzer, hängt von der zur Verfügung stehenden Zeit ab). Jedes mal wenn eine Person redet, gibt sie einen Streichholz ab. Wenn die Streichhölzer einer Person alle sind, darf sie nicht mehr reden bis die Streichhölzer aller aufgebraucht sind. Zu Beginn sollte entschieden werden, ob Leute auch Streichhölzer an andere Leute geben dürfen.

Methoden für schwierige Themen

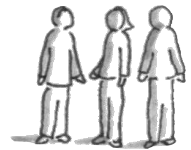
Dies sind einige Methoden, die nützlich im Umgang mit schwierigen Themen in Gruppen sind. Die folgenden Methoden funktionieren besser mit einer starken Moderation, d.h. es ist wichtig klare Abmachungen zu treffen und die Diskussionen nicht aus dem Ruder laufen zu lassen.

Hab keine Angst davor, den Prozess zu unterbrechen, wenn es notwendig erscheint. Wenn die Situation sehr schwierig wird denk dran: Konfliktbearbeitung braucht Fähigkeiten und Erfahrung und sollte nicht unvorbereitet gemacht werden. Es ist manchmal besser, das Treffen zu unterbrechen und Unterstützung von erfahreneren Moderator_innen zu suchen, z.B. vom Arbeitskreis Konfliktunterstützung: <http://akku.blogspot.eu/>.

Kontrollierter Dialog

30 Minuten - 1 Stunde; 3 Leute pro Gruppe.

Diese Methode ist hilfreich, wenn zwei Leute es schwierig finden, sich zuzuhören und die Bedenken voneinander zu verstehen. Teile Kleingruppen von je 3 Personen ein - eine Person beobachtet, eine redet und eine hört zu. Es gibt drei Formen des Dialogs; nach einer verabredeten Zeit und wenn bestimmte Punkte besprochen wurden kann die Gruppe zur nächsten Phase übergehen:



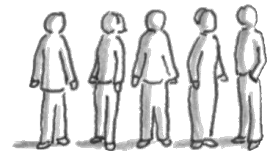
1. Die Zuhörer_in wiederholt Wort für Wort was die sprechende Person gesagt hat, erst dann darf sie antworten.
2. Die Zuhörer_in fasst zusammen, was die sprechende Person gesagt hat und darf dann antworten.
3. Wenn geantwortet wird, wird auf alle Punkte und Bedenken der sprechenden Person eingegangen.

Die Beobachter_in stellt sicher, dass die anderen beiden im Format bleiben und helfen ggf. aus. Besonders in den ersten zwei Phasen ist es wichtig drauf zu achten, nur das allerwichtigste zu sagen, weil das Zuhören sehr viel Konzentration braucht. Diese Methode kann auch angewendet werden, um Zuhören und Antworten zu üben.

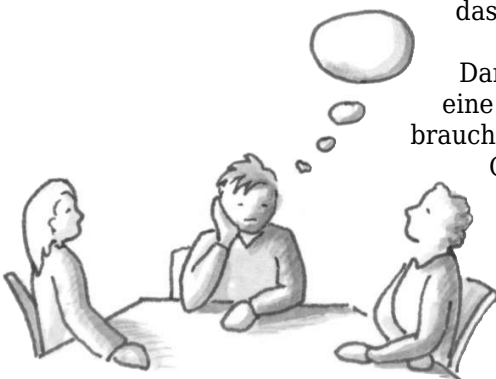
Das Mitteilen von Nicht-Gesagtem

15 - 40 Minuten; 5 - 30 Leute.

Nicht-Gesagtes sind Gedanken, die wir für uns behalten. Sie stehen im Bezug zu Verurteilungen uns gegenüber und gegenüber anderen stehen oder im Bezug auf das, was gerade in der Gruppe los ist.



Damit diese Methode funktioniert, braucht es eine Atmosphäre des tiefgehenden Zuhörens. Es kann einen Moment brauchen bis diese Atmosphäre erreicht ist. Es ist wichtig, dass eine Gruppe sich genug Zeit nimmt für diese Übung, wie auch um sich zusammen zu entspannen.



Fange eine unstrukturierte Runde an und bitte die Leute sich zu positionieren zu den Sätzen: „Wenn ich eine Sache in dieser Gruppe ändern könnte wäre das ...“, „Was mich am meisten an dieser Gruppe ärgert ist ...“. Erlaube niemanden auf diese nicht-gesagten Gedanken zu reagieren oder eine Diskussion anzufangen. Stelle sicher, dass jede_r zu Wort kommt

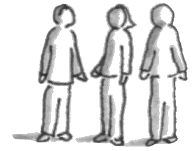
- es ist unwahrscheinlich das eine Person rundum zufrieden mit einer Gruppe ist. Am Ende der Runde, gucke ob bestimmte Themen aufgetaucht sind oder ob jemand sein Thema diskutieren möchte.

Emo - Treffen

30 Minuten - 2 Stunden; 3 - 30 Leute.

Ein Emotions (kurz: Emo) - Treffen ist ähnlich wie das Nicht-Gesagte mitteilen. Es ist ein Treffen, in dem es nur um Gefühle geht. Viele Gruppen haben regelmäßige Emo - Treffen, damit Probleme und Konflikte zur Sprache kommen, wenn sie beginnen. Teilnehmer_innen müssen sich nicht um Entscheidungen und konkrete To Dos kümmern. Emo - Treffen ermöglichen eine Gruppe Mitglieder einzubeziehen und zu unterstützen sowie Themen, Probleme und Konflikte zu lösen, bevor sie zu ernst werden. Es ist gut, Methoden, wie die Runde oder den Redestab zu benutzen, um aktives

Zuhören zu ermöglichen. Bitte die Leute in der „Ich“ Form zu reden, anstatt über andere. Fange damit an, die Leute zu fragen, an was für einem Punkt in ihrem Leben außerhalb der Gruppe sie sind. Dies gibt den Kontext für die Reaktionen von Leuten wenn es ans Eingemachte innerhalb der Gruppe geht. Höre aufmerksam drauf, was gesagt wird. Einige Leute und Gruppen finden es schwierig negative Gefühle zu benennen und reden um Konflikte herum. Schaffe einen Raum, der sicher genug ist, damit Leute sich öffnen können.

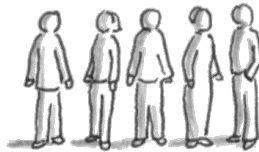


Umgekehrte Rollenspiele

30 Minuten - 1 Stunde; 6 - 30 Leute.

Dies ist eine Methode, die Leuten die Möglichkeit gibt, beide Seiten eines Konfliktes zu verstehen. Sie kann Leuten helfen, die in ihrer Position gefangen sind, wieder freier zu denken. Sie ist nützlich um kritische Vorfälle, die immer wieder passieren oder die erwartet werden, zu untersuchen. Aber auch, um eine Definition für akzeptiertes Verhalten zu entwickeln (z.B. Machtkonflikte, Sexismus, etc.).

Lass eine Situation spielen, die beide Seiten beinhaltet. An entscheidenden Momenten in dem Rollenspiel, lass beide Seiten anhalten. Bitte die Leute in die entgegengesetzte Position zu wechseln und das Gespräch an der Stelle fortzusetzen. Die Moderator_in muss möglicherweise die Leute an die letzten Sätze des Dialoges erinnern. Es ist auch hilfreich, wenn die Moderator_in die Leute an die neuen Plätzen stellt und sagt „Du bist jetzt X und du Y“. Gib den Leuten einen Moment Zeit, um mental in ihren neuen Identitäten anzukommen und lass das Rollenspiel weiterlaufen. Beende das Rollenspiel mit einer Evaluation und Nachbesprechung.



Schnelle und einfache Methoden zur Priorisierung

Es gibt mehrere schnelle und einfache Methoden, um eine Gruppenmeinung abzufragen, so dass unpopuläre Ideen fallen gelassen werden können.

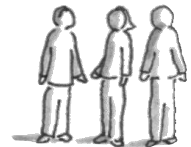
Hand heben

2 - 5 Minuten, unbegrenzte Anzahl von Leuten.

Offensichtlich, aber effektiv. Gehe durch die Agenda und bitte Leute die Hand zu heben, wenn ihnen ein Tagesordnungspunkt wichtig ist. Punkte, die den Leuten nicht wichtig sind, sind gute Kandidaten um sie ggf. von der Agenda runterzunehmen.

Denk dran, die Leute, die einen Punkt eingebracht haben zu fragen, ob es OK ist, ihren Punkt von der Liste zu nehmen - anstatt sie für das restliche Treffen zu verärgern.

Es ist möglich, dass ein Punkt, der erst nicht sehr beliebt war, zu einem wichtigen Punkt wird, wenn er genauer angeguckt wird. Deshalb ist es auch wichtig, dass verstanden wird, was die Punkte beinhalten.



Faust bis 5-Finger

5 - 10 Minuten; unbegrenzte Anzahl von Leuten.

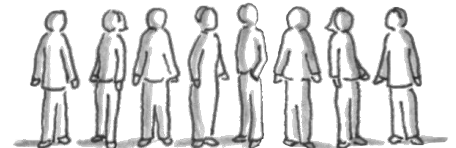
Eine komplexere Version als einfach nur die Hand zu heben. Die Teilnehmer_innen zeigen:

- **Fünf Finger** für starke Unterstützung und den Willen, den Vorschlag entscheidend mit voran zu bringen.
- **Vier Finger** für starke Unterstützung und den Willen, mit an dem Vorschlag zu arbeiten.
- **Drei Finger** für geringe Unterstützung, aber den Willen, mit dran zu arbeiten.
- **Zwei Finger** für Neutralität.
- **Ein Finger** für keine Unterstützung.
- **Faust** für keine Unterstützung und aktives Dagegen sein (Veto).

Daumenbarometer

3 - 5 Minuten; unbegrenzte Anzahl von Leuten.

Noch ein einfaches und visuelles Mittel zur Priorisierung. Bitte alle aufzustehen und sich eine vertikale Achse vor sich vorzustellen - oben ist vollste Unterstützung für einen Vorschlag, unten keine Unterstützung. Alle heben ihren Daumen auf dieser Achse, wenn sie den Vorschlag unterstützen (je höher der Daumen ist, desto mehr Unterstützung für den Vorschlag) oder senken ihn, wenn sie dagegen sind (je niedriger der Daumen ist, desto mehr Widerstand gibt es). Wenn alle den Daumen oben haben, weißt du, dass die Gruppe die Idee mag, wenn alle ihren Daumen unten haben wird die Idee nicht funktionieren.



Aufkleber und Punkte

5 - 10 Minuten; bis zu 50 Leute..

Der gleiche Effekt kann erreicht werden wenn, jede_r die gleiche Anzahl Aufkleber oder Punkte bekommt (je nach Anzahl der Vorschläge und der vorhandenen Zeit zwischen 1 - 6). Schreibe eine Liste mit den Ideen. Bitte die Leute, ihre Aufkleber/ Punkte neben die Tagesordnungspunkte zu kleben, bei denen sie denken, dass es am wichtigsten ist, dass sich die Gruppe damit beschäftigt. Wenn mehrere Aufkleber/ Punkte pro Person vergeben sind, kann sie sich überlegen, ob sie alle an einen Tagesordnungspunkt vergibt, wenn sie diesen sehr wichtig findet, oder sie auf mehrere aufteilt.

Ausführlichere Priorisierungsmethoden

Rangliste

10 - 20 Minuten; 5 - 20 Leute.

Dies ist eine gute Technik für Kleingruppen. Schreibe jede Option auf eine Karte oder einen Klebezettel und gebe jeder Kleingruppe je alle Karten/ Klebezettel. Bitte alle Gruppen, die Möglichkeiten nach ihrer Wichtigkeit zu ordnen oder die Optionen auf zum Beispiel drei zu reduzieren. Eine Moderator_in in jeder Kleingruppe zu haben ist hilfreich und es ist auch gut, klare Ansagen am Anfang zu machen - zum Beispiel: „Ihr habt 15 Minuten. Wir suchen die Punkte, die am allerwichtigsten zu bearbeiten sind, am dringlichsten und innerhalb unseres Budgets. Wir haben auch nur eine Woche, um es zu ermöglichen - bedenkt also, was wir realistischerweise in dieser Zeit erreichen können.“

2, 4, 8 Konsens

1 - 3 Stunden; 8 - 40 Leute.

Die Methode braucht Zeit - aber sie hilft der Gruppe eine Entscheidung zu treffen, mit der jede_r leben kann! Es ist vielleicht keine Methode, die jedes Treffen genutzt wird aber sie ist nützlich für sehr wichtige Entscheidungen. Es ist gut, strenge Zeitbegrenzungen für jede Station zu setzen - sonst wird es Ewigkeiten dauern!

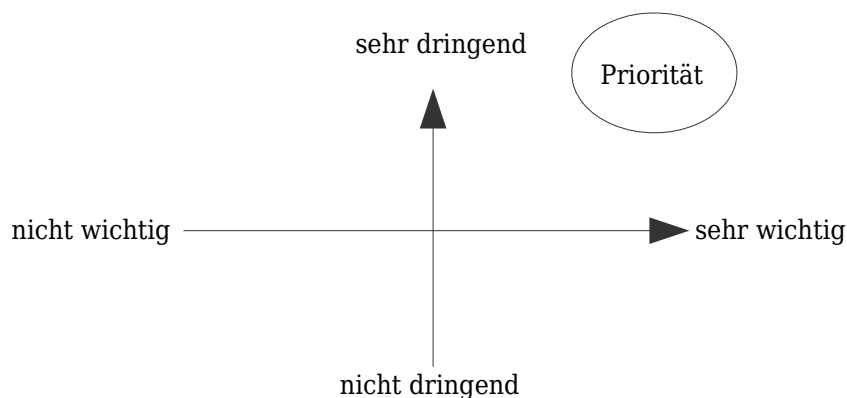


1. Fange in 2-er Gruppen an. Jede 2-er Gruppe diskutiert über die Liste der Punkte und einigt sich auf die gemeinsamen drei Prioritäten.
2. Zwei 2-er-Gruppen kommen in einer 4-er Gruppe zusammen - die beiden vergleichen ihre Prioritäten und einigen sich auf drei gemeinsame Prioritäten.
3. Jede 4-er Gruppe trifft wieder eine andere 4-er Gruppe, um in einer 8-er Gruppe ihre Prioritäten zu vergleichen und die drei Hauptprioritäten festzulegen.
4. Dies wird fortgesetzt, bis die ganze Gruppe wieder zusammen ist. Hoffentlich werden sich drei gemeinsame Prioritäten herausgebildet haben. Im ungünstigsten Fall gibt es noch mehr Prioritäten und die Gruppe muss sich in einer moderierten Diskussion oder mit einer anderen Priorisierungsmethode auf Prioritäten einigen.

Dringend/Wichtig - Koordinatensystem

10 - 20 Minuten; 3 - 50 Leute.

Eine klassische Methode aus dem Zeitmanagement, die gut für Gruppenpriorisierung genutzt werden kann. Diese Methode kann auf Papier oder als Barometer im Raum angewendet werden. Die Gruppe bewertet die Ideen entsprechend ihrer Dringlichkeit und Wichtigkeit. X-Achse: nicht wichtig bis sehr wichtig, y-Achse: sehr dringend bis nicht dringend. Die Ideen, die als sehr dringend und sehr wichtig eingestuft werden sind Prioritäten.

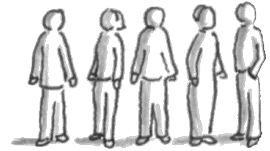


Sechs denkende Hüte

30 Minuten - 1 Stunde; 5 - 20 Leute.

Diese Methode ermuntert eine Gruppe, sich eine Situation von verschiedenen Perspektiven anzugucken. Jeder Hut repräsentiert eine andere Art und Weise auf die Dinge zu gucken. Es gibt verschiedene Möglichkeiten, diese Übung auszuführen. Zum Beispiel können verschiedene einzelne Leute unterschiedliche Hüte aufhaben, während eine Gruppe ein Thema diskutiert. Eine andere Möglichkeit ist, dass jede_r in der Gruppe ein und denselben denkenden Hut für einige Zeit ausprobiert und dann kann jede_r einen anderen

Hut aufsetzen. Als Moderator_in könntest du dir überlegen, welchen denkenden Hut die Gruppe zu erst und dann als nächstes aufsetzt. Unten ist eine mögliche Reihenfolge für einen kreativen Problemlösungs-Prozess. Die Rollen, die die Hüte mit sich bringen, geben den Teilnehmer_innen die Chance, jede Möglichkeit tiefergehend zu betrachten und die besten auszusuchen.



→ **Weißer Hut:** Leute, die den weißen Hut tragen, konzentrieren sich auf die Fakten - was für Informationen und Wissen haben wir von einer Situation? Was kann mit dieser Information über die Situation gelernt werden? Welche für Information fehlt noch? Können wir an die gebrauchten Informationen rankommen? Wenn nicht, können wir das in Betracht ziehen, wenn wir die Situation diskutieren? Was kann von vergangenen Ereignissen gelernt werden?

→ **Grüner Hut:** Leute, die den grünen Hut tragen, denken kreativ und wild, ohne Kritik und frei von Beschränkungen.

→ **Roter Hut:** Rote Hüte bringen den emotionalen Teil in eine Diskussion ein. Sie erlauben sich, intuitiv zu sein und sehen Vorahnungen als Fakten an. Sie sind sensibel für die emotionalen Reaktionen der anderen in der Gruppe.

→ **Schwarzer Hut:** Schwarze Hüte leben unter einer schwarzen Wolke! Sie denken pessimistisch, gucken nach den Fehlern in einem Plan und sehen die Barrieren und Hindernisse.

→ **Gelber Hut:** Gelbe Hüte baden im Sonnenlicht - sie denken positiv und gucken nach dem Wert in jeder Möglichkeit. Was für Vorteile bringt es mit sich?

→ **Blauer Hut:** Blaue Hüte werden von den Moderator_innen getragen. Sie konzentrieren sich auf den Prozess, bitten die anderen Hüte sich zu melden wenn es passt und stellen sicher, dass jede Option von allen Perspektiven unter die Lupe genommen wurde. Sie sind neutral³ und helfen der Gruppe ihr Ziel zu erreichen, ohne zu versuchen, die Diskussion zu formen.

Diese Methode versucht aktiv die verschiedenen Perspektiven, wie die pessimistische Analyse, die optimistische Analyse usw. zur Sprache zu bringen, so dass alle Perspektiven gehört und getestet werden. So, dass wenn eine Entscheidung getroffen wird, dies auf der Basis eines kreativen und tiefen Prozesses passiert.

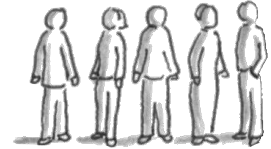


3 Uns ist natürlich klar, dass es keine absolute „Neutralität“ gibt. Neutral bedeutet hier, die Wünsche, Bedürfnisse und Meinungen der Gruppe im Blick zu haben, anstatt der eigenen Wünschen, Bedürfnissen und Meinungen.

Pro und Kontra

15 - 30 Minuten; 3 - 20 Leute pro Gruppe.

Es gibt mehrere Ideen und die Entscheidung, welche genommen werden soll, fällt schwer? Schreibe einfach alle Vor- und Nachteile jeder Idee auf und vergleiche die Ergebnisse. Dies kann in der Großgruppe gemacht werden oder in 2-er Gruppen oder Kleingruppen. Die Ergebnisse werden dann der Großgruppe berichtet.



Plus-Minus-Konsequenzen

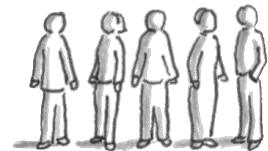
15 - 30 Minuten; 3 - 20 Leute pro Gruppe.

Eine Variation der „Pro und Contra“ Methode. Sie hilft bei der Entscheidungsfindung zwischen verschiedenen Optionen, in dem sie eine nach der anderen untersucht. Male eine einfache Tabelle auf, mit drei Spalten: Plus, Minus und Konsequenzen. In der Plus-Spalte schreibe alle positiven Punkte der Option auf. In der Minus-Spalte schreibe alle negative Auswirkungen der Option auf und in der Konsequenzen Spalte alle weitere mögliche Konsequenzen, egal ob gut oder schlecht. Wenn das noch nicht ausreicht, um die obersten Prioritäten klar zu sehen, kann jeder genannte Plus-, Minus- und Konsequenzen Punkt mit einer Punktzahl versehen werden, entsprechend wie wichtig der Punkt für dich ist. Dann zähl die verschiedenen Spalten zusammen. Wenn die Plus-Spalte die höchste Punktzahl hat, nimm diese Option. Wenn die Minus-Spalte viele Punkte erzielt, nimm eher nicht die Option und so weiter.

Diamant - Rangliste

10 - 20 Minuten; 5 - 20 Leute.

Eine Variation der Methode des allgemeinen Karten-Sortierens. Die Gruppe nimmt die 9 besten Ideen und sortiert sie in eine Diamant-Form (siehe unten).



1: Idee hat die meiste Unterstützung	1
2-3: die nächstbesten Ideen	2 3
4-6: andere Möglichkeiten	4 5 6
7-8: Ideen mit wenig Unterstützung	7 8
9: am wenigsten Unterstützung	9

Einige Moderationshinweise für Priorisierung

Es ist leicht vom geplanten Prozess abzuweichen und sich in endlosen Diskussionen zu verlieren. Was als ein Versuch beginnt, schnell die Pro- und Kontrapunkte von mehreren Ideen zu sammeln, kann sich schnell in eine große, stundenlange Diskussion über die erste Idee verwandeln.

Nur wenn der geplante Prozess auf keinen Fall funktioniert, solltest von davon abweichen und anders weitermachen!

Priorisierung per Definition heißt, sich für einige Ideen und gegen andere zu entscheiden. Das heißt, während des Prozesses werden permanent Ideen rausgeschmissen. Es gibt zwei wahrscheinliche Stolperfallen, die leicht vermieden werden können:

→ Erstens: eine Idee wird zu schnell rausgeschmissen und erst später merkst du oder die Gruppe, dass die Idee gar nicht aufgeschrieben wurde. Es ist also wichtig immer alle Idee aufzuschreiben und sie aufzuheben, bis eine endgültige Entscheidung getroffen wurde. Wenn neue Ideen aufkommen, schreib sie auf den Parkplatz/ in den Themenspeicher.

→ Zweitens: Leute hängen in der Regel stark an den Ideen und den Vorschlägen, die sie eingebracht haben. Achte also darauf, nicht zu schnell Ideen und Vorschläge rauszuschmeißen und Leute zu verärgern. Es ist sinnvoll, die Gruppe regelmäßig dran zu erinnern, dass du Ideen suchst, die am besten für die ganze Gruppe sind. Du kannst auch fragen, ob du bestimmte Ideen rausschmeißen darfst und dich bei den Leuten bedanken, die gewillt sind ihre persönlichen Präferenzen zur Seite zu stellen.

Methoden um aufzuwachen, sich aufzuwärmen oder zur Ruhe zu kommen

Wenn Leute in einem Treffen aufhören, sich zu konzentrieren oder leicht gereizt werden, kann das einfach daran liegen, dass sie zu lange gesessen und zugehört haben. Eine Runde Strecken oder ein Spiel kann wieder Energie in die Gruppe bringen.

Spiele können die Stimmung in vielfacher Hinsicht beeinflussen - vom Heben der Stimmung in der Gruppe, bis zur Schaffung einer ruhigeren, nachdenklicheren Atmosphäre.

Achte auf die Gruppe und einzelne Leute - es geht darum Leute zu entspannen, nicht sie vorzuführen oder sie zu isolieren. Zwingt Leute nicht dazu Spiele zu spielen. Wenn Leute nicht spielen wollen, können sie sich eine Tasse Tee holen, aufs Klo gehen oder einfach zu gucken. Denk auch an körperliche Beweglichkeit und die Grenzen in Bezug auf Berührung. Manchmal reicht eine Pause oder eine Runde Strecken völlig aus.

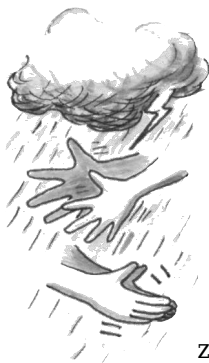


Regen-machen

5 Minuten; 1 - 100 Leute.

Dies ist ein schönes, kooperatives Spiel, das eine Gruppe zusammenbringt und Lächeln auf die Gesichter der Leute bringt! Bitte alle sich um dich herum in einen engen Halbkreis zu stellen, mehrere Leute hintereinander.

Teile den Halbkreis in drei Gruppen. Erkläre, dass ihr alle zusammen einen Regensturm erzeugen werdet, indem ihr vier einfache Geräusche im Kanon macht. Die Geräusche sind wie folgt...



→ *Nieselregen* - reibe deine Hände aneinander, um einen flüsternden Ton zu erzeugen.

→ *Leichter Regen* - streiche deine Hände hoch und runter in entgegengesetzten Bewegungen, als wenn du Sand von deinen Händen streichen willst.

→ *Starker Regen* - klatsche in die Hände.

→ *Hagel* - forme Schalen mit deinen Händen und klatsche mit ihnen gegen die Oberschenkel.

Fange mit der ersten Gruppe an den Nieselregen zu machen. Wenn sie drin sind, gehe zur zweiten Gruppe und gib ihnen das Zeichen mit dem Nieselregen anzufangen, und dann die dritte Gruppe. Wende dich wieder an die erste Gruppe und lass sie anfangen leichten Regen zu machen, während die anderen beim Nieselregen bleiben, dann gib der zweiten und dann der dritten Gruppe das Zeichen Nieselregen zu machen. Mache mit dem Kanon weiter, bis alle beim Hagel sind. Dann arbeite dich wieder zurück, indem die erste Gruppe von Hagel zu Stark-Regen zurückgeht, dann die zweite, dann die dritte Gruppe, solange bis du leichten Regen, Nieselregen und am Ende - Stille hast!

Das Grüne-Hosen-Spiel

10 Minuten; 5 - 20 Leute.

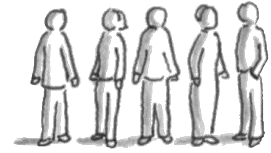
Setze dich in einen Kreis und nimm einen Stuhl weg. Eine Person steht in der Mitte und ruft etwas wie „Jede r mit grüner Hose“. Alle Leute die eine grüne Hose anhaben, springen auf und rennen zu einem frei gewordenen Stuhl. Die Person die übrig bleibt geht in die Mitte und ruft etwas.

Variation: Das Spiel kann auch als Kennenlern-Spiel genutzt werden, indem Sachen über einen selbst gesagt werden. Alle, bei denen das Gesagte auch zustimmt, müssen den Platz wechseln (alle die Kinder haben, ein Instrument spielen, ...)

Der gordische Knoten

10 Minuten; 10 - 20 Leute.

Die Gruppe steht in einem Kreis, die Augen sind geschlossen. Alle gehen mit ausgestreckten Händen in Richtung Kreismitte. Jede_r findet jeweils eine andere Hand für jede eigene Hand. Alle öffnen nun die Augen. Nun entknoten sie den Knoten, ohne die Hände loszulassen. Diese Übung beinhaltet, sich körperlich nah zu sein, Strecken, Lachen, und Problem lösen. Mache zwei parallele Kreise, wenn die Gruppe sehr groß ist.



Tiergeräusche

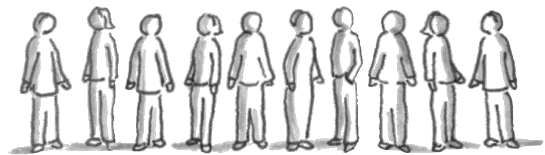
5 Minuten; 10 - 50 Leute.

Teilnehmer_innen schließen ihre Augen, bzw. verbinden sich ihre Augen und werden einem Tier zugeteilt. Die Herausforderung ist, dass Tiergeräusch zu benutzen, um die anderen deiner Art zu finden. Es ist gut mindestens drei Tiere einer Art zu haben. Lässt Energie raus. Laut, spaßig, chaotisch und dann allmählich Ordnung und Einheit.

Zauberer, Gnome und Riesen

10 Minuten; 10 - 100 Leute.

Eine bewegungsreiche Team-Variante von „Schere, Stein, Papier“! Teile die Gruppe in zwei Teams und erkläre ihnen, dass jede Gruppe sich für eine von drei Optionen entscheiden muss: Zauberer, Gnom oder Riese. Zeige, was jede der Figuren macht. Zauber_innen gehen einen Schritt vor und nutzen ihren Arm als Zauberstab und sagen „Ssssapp!“ während sie mit ihrem Arm fuchteln. Gnome beugen sich runter oder gehen in Hocke, während sie sich schnell in Kreisen bewegen und in hoher Stimme vor sich hin brabbeln.



Riesen gehen vorwärts und heben ihre Arme, die Hände wie Krallen, richten sich zu voller Größe auf und brüllen dabei „Oooohaaarrr“. Jetzt müssen sich die zwei Teams, für eine Figur entscheiden. Dann stellen sie sich einander gegenüber auf. Während du „1,2“ zählst, gehen sie jeweils einen Schritt vorwärts. Auf drei machen sie ihr Geräusch und ihre Bewegung - als Riese, Gnom oder Zauber_in.

So wird gezählt:

- Zauber_innen „Ssssapp“en alle Gnome, und diese fallen in einen Schlaf.
- Riesen sind stärker als Zauber_innen und stampfen um sie herum.
- Gnome wuseln um die Beine der Riesen und lenken sie ab.

Spiel so lange, bis es einen klaren Gewinner gibt oder bis das Lachen weh tut. Bei einer Variante versuchen die Gewinner die Verlierer zu fangen. Alle, die berührt werden, bevor sie wieder in Sicherheit bei ihrem Anfangspunkt sind, müssen das Team wechseln. Das Spiel ist gewonnen, wenn ein Team alle anderen gefangen hat.



Bis Zehn zählen

10 Minuten; 5 - 20 Leute.

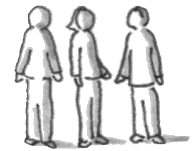
Ein großartiges Spiel, um Fokus und gute Zusammenarbeit zu befördern. Es bringt Lachen und Energie, ohne körperlich zu werden. Weil es nicht körperlich ist, ist es ein gutes Spiel für Gruppen, die nicht so beweglich sind oder sein wollen. Alle stehen oder sitzen im Kreis - erkläre, dass sie bis Zehn (oder jede andere Zahl, z.B. so viele, wie es Teilnehmer innen gibt) zählen müssen. Es gibt einige Schwierigkeiten: Nur eine Person darf eine Zahl sagen. Wenn zwei oder mehr Leute gleichzeitig sprechen oder die gleich Zahl sagen, muss wieder bei Eins angefangen werden. Keine Person darf mehrere Zahlen hintereinander sagen. Es kann sein, dass eine Person versucht mit

Handzeichen die anderen zu dirigieren - Sorge dafür dass das nicht passiert. Es geht um die Herausforderung und die Möglichkeit, vielleicht auch nicht bis Zehn zu kommen. Wenn die Gruppe es gut hinkommt, gehe einen Schritt weiter: entweder bitte die Gruppe bis 20 zu zählen oder die Augen zu schließen oder den Rücken zueinander zu drehen oder sich auf den Boden zu legen - oder sonstige Möglichkeiten, so dass sie sich gegenseitig nicht sehen! Ihr könnt viele weitere Schwierigkeiten einbauen, z.B. bei 7 und allen Vielfachen von 7 die Richtung wechseln oder ein witziges Wort sagen.

Körperteile berühren den Boden

5 Minuten; 5 - 20 Leuten.

Ein gutes Spiel, um die Leute dazu zu bringen, zusammen zu arbeiten und Energie zu tanken. Es ist ein körperliches Spiel und es ist notwendig, dass es entspannt für Leute ist, an einander zu lehnen und sich anzufassen. Sage verschiedene Körperteile an, die dann die einzigen sind, mit denen die Leute den Boden berühren dürfen. Ermuntere Leute zusammen zu arbeiten, um Lösungen zu finden und an einander zu lehnen wenn nötig. Zum Beispiel zu einer Gruppe mit neun Leute könntest du sagen: vier Hinterteile, zwei Füße, ein Kopf, zwei Hände, vier Knie. Rufe die nächsten Anweisungen, sobald alle in Position sind. Denk nach, bevor du etwas rufst, ansonsten könnten Kombinationen dabei sein, die numerisch oder körperlich unmöglich sind!



Augen-Fangen

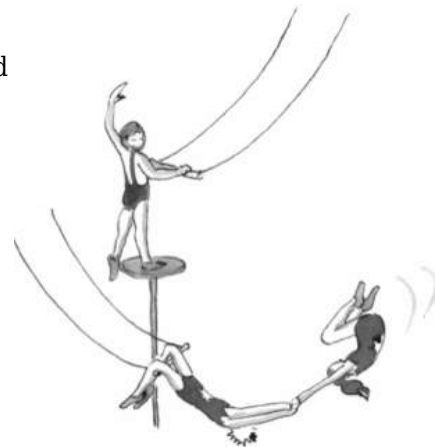
5 Minuten; 10 - 20 Leute.

Bitte die Gruppe, in einem Kreis zu stehen oder zu sitzen. Die Leute gucken erst zum Boden, um dann auf „Kopf hoch“ spontan jemanden im Kreis in die Augen zu schauen. Wenn zwei Leute einander angucken, müssen sie die Plätze tauschen. Wenn jemand sich bewegt, obwohl sie niemand anguckt oder sie an den Platz von einer Person gehen, bzw. sich setzen, die sie nicht angeguckt hat, sind sie draußen.

Wer bin ich?

15 Minuten; 5 - 20 Leute.

Bitte alle, an eine Person zu denken, die sie mögen oder bewundern, über die sie einige Fragen beantworten können und die die meisten Leute in der Gruppe kennen. Alle sollen den Gedanken für sich behalten. Die Gruppe fragt dann die erste Person über ihre Identität aus, um sie zu erraten. Die Gruppe kann dreimal raten, ansonsten hat die Person gewonnen. Und dann geht es reihum.



Methoden zur Evaluierung von Treffen und Workshops

Evaluierung erlaubt uns, dass wir aus Erfahrungen lernen können. Sie sollte ein fester Bestandteil unserer Workshops sein, da sie die Möglichkeit für ehrliche Rückmeldungen über Prozess und Inhalt des Workshops gibt und es uns erlaubt, aus unseren Fehlern zu lernen. Alle, die am Workshop teilgenommen haben, sollten ermuntert werden, an der Evaluierung teilzunehmen. Behalte im Kopf, dass es unterschiedliche Meinungen geben wird und dass die Gruppe nicht zu einer gemeinsamen Entscheidung kommen muss. Es ist wichtig zu benennen, was gut gelaufen ist und was hätte verbessert werden können. Fangen, wenn möglich, mit der positiven Evaluierung an. Die Struktur der Evaluierung sollte ordentlich geplant sein - wie bekommst du welche Informationen? Trenne die Evaluierung vom Prozess und Inhalt von der Veranstaltung. Hier sind einige Möglichkeiten:

→ Mach eine Runde, in der jede_r ihre/seine Gefühle zusammen fassen kann oder bitte alle, dies auf ein große Stück Papier zu schreiben.

→ Bitte alle, 2 bis 3 Höhepunkte und Tiefpunkte des Workshops zu benennen.

→ Frage: „Was nimmst du aus diesem Workshop mit?“ - diese Rückmeldung kann Leuten helfen zu realisieren, was sie gelernt haben.

→ Frage die Leute am Anfang des Workshops über ihre Erwartungen und Befürchtungen. Schreibe diese auf Zettel und kleb sie an die Wand. Am Ende bitte sie folgende Klebezettel abzunehmen - Erwartungen, die erfüllt wurden und Befürchtungen, die nicht eingetreten sind oder mit denen ein guter Umgang gefunden wurde.

→ Schreibe die Erwartungen vom Anfang des Treffens auf. In welcher Weise wurden sie erfüllt oder haben sich während der Veranstaltung geändert? Mach das gleiche mit den Zielen.

→ Male eine Kurve, die den Workshop repräsentiert, auf ein Blatt Papier; möglicherweise nach einzelnen Modulen unterteilt. Jede_r Teilnehmer_in malt, jeweils mit einer anderen Farbe, die eigene Kurve auf. Die persönliche Kurve sollte darstellen, wie sehr die Veranstaltung, bzw. die einzelnen Module gemocht wurden, wieviel gelernt wurde, wie viel einem der Workshop gebracht hat. Es kann über der Kurve gemalt werden (sehr gemocht) oder unterhalb der ursprünglichen Kurve (nicht so sehr gemocht).

