



VERBAND
EVANGELISCHER
KINDERTAGESEINRICHTUNGEN
IN SCHLESWIG-HOLSTEIN E.V.

26.-27. September 2016

BETA Fachtagung
Berlin

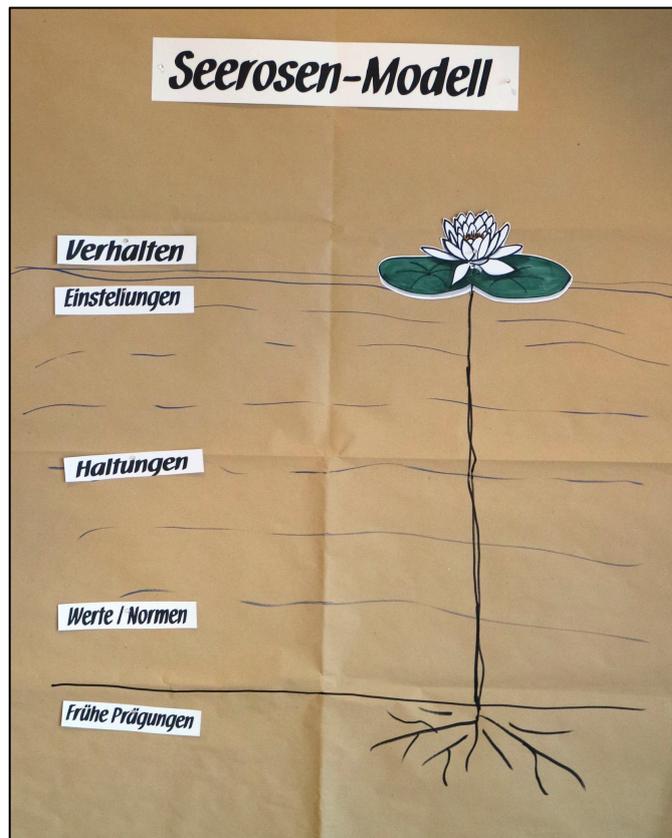
„Konsensmoderation“

Entscheidungsprozesse im Team moderieren

Moderation:

Franziska
Schubert-Suffrian

Das Seerosen-Modell nach Gellert und Nowak



„Ein Team besteht aus einzelnen Menschen, mit ihren individuellen Persönlichkeitsstrukturen und bestimmten sozialen Kompetenzen. Dass daraus resultierende Verhaltensmuster jedes einzelnen Teammitglieds hat großen Einfluss auf den Teamentwicklungsprozess. Umgekehrt übt der Prozess Einfluss auf das Verhalten des Einzelnen aus. D.h.: Team- Entwicklung ist immer auch Persönlichkeitsentwicklung!“ (Gellert, M., Nowak, C., Teamarbeit-Teamentwicklung-Teamberatung, Limmer Verlag: 2004, 2. Aufl. S. 165)

Das Blatt: Das Seerosenblatt, das oberhalb der Wasseroberfläche liegt und damit sichtbar ist, entspricht dem konkreten beobachtbaren Verhalten. Das Blatt kann sich auf der Wasseroberfläche in verschiedene Richtungen bewegen, was der Tatsache entspricht, dass Verhalten veränderbar ist. Die Beweglichkeit wird allerdings von den unter der Oberfläche befindlichen Pflanzenteilen eingeschränkt: So wird auch das menschliche Verhalten von nicht ohne weiteres erkennbaren Einflussfaktoren gesteuert. (...) Einflussnahmen bzw. Veränderungen in diesem Bereich können über Regeln und Anweisungen erreicht werden.“ (Ebenda, S. 166)

Der Stängel: Der Stängel der Seerose steht für die Einstellungen und Haltungen eines Menschen. Der Stängel ist im Wasser beweglich, jedoch nicht frei. Denn die Wurzeln halten ihn am Boden. „ das heißt Einstellungen und Haltungen können in gewissen Maße variieren, wenn auch im Wald geringerem Maße als das Verhalten. Haltungen und Einstellungen liegen bereits unter der Oberfläche und sind für Außenstehende weniger offensichtlich.“ (Ebenda, S.166) „Veränderungen in diesem Bereich lassen sich nicht schnell, d.h. nicht durch einfache Vereinbarungen erreichen. (...) Veränderungen sind hier am ehesten über konkrete Erfahrungen oder überzeugende Modelle zu erreichen.“ (Ebenda S.167)

Die Wurzel: Die Wurzel ist im Boden verankert. „ die Wurzel präsentiert den Bereich der Werte und Normen und frühen Prägungen. (...) Hier befindet sich das ganze Spektrum der tief in der Persönlichkeit verankerten Selbst- und Wertekonzepte.“ (Ebenda, S.167)

Das Konsensverfahren

Abwandlung nach Schubert-Suffrian/ Regner

Wenn es nicht darum geht eine Mehrheitsentscheidung herbeizuführen, sondern sich die Beteiligten auf einen von Allen getragenen kleinsten gemeinsamen Nenner einigen wollen, kann dies mit einem Konsensverfahren erleichtert werden.

Eine der Abwandlungsmöglichkeiten des Konsensverfahrens, wie es in der Beteiligungspraxis in Kitas eingesetzt werden kann, soll hier kurz vorgestellt werden:

Bevor eine Positionierung der Beteiligten stattfindet, wird gemeinsam nach einer Formulierung gesucht, zu dem jede/r einen Standpunkt beziehen kann. Dafür werden die verschiedenen Sichtweisen diskutiert, und Hintergründe der einzelnen Positionen beleuchtet. Im Anschluss wird eine Aussage formuliert, die den Kern der Entscheidung deutlich macht. „Ich bin dafür, dass... „ Danach beginnt das eigentliche Konsensverfahren. Die vier Stufen des Verfahrens werden vorgestellt und die einzelnen Beteiligten entscheiden sich für den „Standpunkt“ der ihrer Meinung entspricht.

-  1. „Ich stimme vorbehaltlos zu.“
-  2. „Ich stimme mit Bedenken zu und trage zur Umsetzung bei.“
-  3. „So kann ich nicht zustimmen, die Formulierung muss verändert werden.“
-  4. „Für mich ist dieser Vorschlag absolut undiskutabel und in keiner Weise umsetzbar.“ Dieses Veto blockiert den Vorschlag.

In diesem Verfahren hat jeder die Chance zu sagen „Dies kann ich zum jetzigen Zeitpunkt nicht entscheiden.“ Damit wird die Abstimmung zeitlich nach hinten verschoben. Beim verändernden Veto wird gemeinsam mit der Einzelperson nach einer Formulierung/Lösung gesucht, die einen für Alle gangbaren Weg ermöglicht.

Für viele Kinder und auch Erwachsene ist diese Form der Entscheidungsfindung neu. Der Vorteil dieses Verfahrens ist, dass die Entscheidung von allen getragen wird, wenn sie auf den kleinsten gemeinsamen Nenner zurechtgeschnitten wurde.



Konsensnahe Entscheidungsverfahren - Auswahlkonsensieren

Diese Methode hilft einer Gruppe Entscheidungen zu treffen, die einem Konsens sehr nahe kommen. Bei der „Leiter“-Methode kann aus unterschiedlichen Lösungsmöglichkeiten eine oder mehrere herausgefiltert werden, die konsensfähig sind. Dabei wird der Fokus der Gruppe auf die Lösungsmöglichkeiten gerichtet und auch schweigsamere oder zurückhaltende Teammitglieder haben die Chance, ihre Meinung einzubringen.

Notwendiges Material: Felder in der Anzahl der Teammitglieder, Moderationskarten, Moderationsstifte, pro Person ein Filzstift

Fragestellung entwickeln: Die Gruppe entwickelt eine konkrete Fragestellung, die nicht mit „Ja“ oder „Nein“ zu beantworten ist.

1. **Sammeln von Ideen:** Die Teilnehmenden sammeln unterschiedliche Lösungsvorschläge und verschriftlichen sie auf Moderationskarten (oder stellen sie mit Hilfe von Symbolen da).
2. **Bewerten:** Jedes einzelne Teammitglied überlegt nun, ob es mit der Lösungsidee einverstanden ist, oder sie zumindest mittragen kann. Immer dann, wenn dies der Fall ist, schreibt das Teammitglied seinen Namen auf die Rückseite der jeweiligen Moderationskarte und legt die Karte auf das nächste Feld.
3. **Auswertung:** Die Karten, die auf Zustimmung treffen, wandern so auf der „Leiter“ nach oben. Jeder Lösungsansatz der von allen akzeptiert wird, landet im oberen letzten Feld und ist damit im Konsens von allen angenommen.



Dieses Verfahren kann für jede Entscheidungsfindung im Team angewendet werden, bei der mehrere Optionen zur Auswahl stehen. Es hilft dabei, Konfliktpotential bei unterschiedlichen Ansichten zu minimieren.

Franziska Schubert-Suffrian

Koordinierende Fachberatung

Verband **E**vangelischer **K**indertageseinrichtungen

Lise-Meitner-Straß2 6-8, 24768 Rendsburg

Tel.: 04331/593 - 228

Mail: vek-schubert-suffrian@diakonie-sh.de