

Voices through Water

Das Toolkit für kreative und aktivistische Methoden

Projektnummer: 2023-1-AT01-KA220-YOU-000161835



**Kofinanziert von der
Europäischen Union**

Finanziert von der Europäischen Union. Die geäußerten Ansichten und Meinungen sind jedoch ausschließlich die des Autors (der Autoren) und spiegeln nicht unbedingt die der Europäischen Union oder der OeAD-GmbH wider. Weder die Europäische Union noch die OeAD-GmbH können zur Verantwortung gezogen werden.



Voices through water © ist lizenziert unter
[Attribution-ShareAlike 4.0 International](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/)



Horizontale Entscheidungsfindung: Einführung und Konsens

Advocacy, Aktivistische



Die Aktivität ist eine Einführung in die Theorie horizontaler Entscheidungsfindungsinstrumente und eine Schulung in moderierten Diskussionen und konsensorientierter Entscheidungsfindung in kleinen Gruppen.



Zielgruppe

junge Menschen 12+

4 - max. 20 (kann an Gruppengröße angepasst werden)



Umwelt

Ein Raum, der groß genug ist für alle Teilnehmenden, kann auch draußen stattfinden (besonders Schritt 5–7).



Benötigte Zeit

3 Stunden (je nach Gruppengröße)



Materialien

- Beamer der Flipchart für die Präsentation
- Flipchart Papierrollen
- Flipchart Marker
- Tape/ Klebestreifen

Ziel/Ziel

- Kompetenzen für die Entscheidungsfindung in Gruppen entwickeln.
- Horizontale Entscheidungsfindungsinstrumente kennenlernen und ausprobieren.
- Eine effektive Zusammenarbeit fördern, ohne eine Hierarchie in der Gruppe zu etablieren oder zu verstärken.

Schritt-für-Schritt-Anleitung

Erster Teil: Einführung und Theorie

Schritt 1 - 30 Min.

Erläutern Sie die gängigsten Entscheidungsprozesse (z. B. autokratisch, repräsentativ und abstimmungsbasiert), die in unserer Gesellschaft zum Einsatz kommen, und tragen Sie diese auf einem Flipchart zusammen. Fragen Sie die Teilnehmenden nach den Nachteilen dieser Prozesse:

Stellen Sie Fragen wie:

- „Wie fühlen sich Menschen, wenn ihre Meinungen und Bedürfnisse bei der Entscheidungsfindung nicht berücksichtigt werden?“
- „Was passiert mit einer Minderheit, die überstimmt wurde? Wie fühlt sie sich? Wie engagiert wird sie sich in weiteren Gruppenprozessen beteiligen?“
- „Was kann das Ergebnis sein, wenn dem Entscheidungsprozess keine qualitativ hochwertige Diskussion vorausgeht?“

Sagen Sie: „Was wäre, wenn es eine andere Möglichkeit gäbe, Entscheidungen ohne Hierarchie zu treffen? Hat jemand von Euch schon einmal etwas wie horizontale Entscheidungsfindung erlebt? Wie sah das aus?“

Definieren Sie kurz, was horizontale Entscheidungsfindung bedeutet, um ein gemeinsames Verständnis zu schaffen. Zum Beispiel: Es handelt sich um eine Art der Entscheidungsfindung, bei der idealerweise alle Teilnehmer:innen die gleiche Entscheidungsgewalt über eine bestimmte Angelegenheit haben. Heben Sie die wichtigsten Prinzipien der horizontalen Entscheidungsfindung hervor:

- Inklusivität
- Gleichheit
- Respekt gegenüber anderen und unterschiedlichen Meinungen
- Konsens/Zustimmung

Geben Sie auf einem Flipchart einen Überblick über die potenziellen Vor- und Nachteile der horizontalen Entscheidungsfindung im Vergleich zu hierarchischen Entscheidungsfindungsansätzen. Sie können die Methoden der Abstimmung und der Konsensfindung vergleichen. Bitten Sie die Teilnehmer:innen um weitere Punkte.

	Abstimmung	Konsens
P r o s	· Vertraut und einfach zu bedienen. · Nützlich, wenn Zeitbeschränkungen das Erreichen eines Konsenses erschweren.	· Sorgt für die Einbeziehung aller Mitglieder und erhöht so die Erfolgswahrscheinlichkeit. · Die Mitglieder sind bestrebt, die beste Entscheidung für die Gruppe, anstatt um persönliche Vorlieben zu konkurrieren. · Alle Perspektiven und Bedürfnisse werden berücksichtigt. Stärkt die Zusammenarbeit.
C o n s	· Ermöglicht keine Diskussion von Minderheitsmeinungen. · Fördert möglicherweise nicht die Interaktion in der gesamten Gruppe. · Schafft Gewinner und Verlierer. · Stärkt die Hierarchie.	· Zeitaufwendig. · Je größer die Gruppe, desto schwieriger ist die Ausführung. · Machtdynamiken in der Gruppe können eine gleichberechtigte Beteiligung erschweren.

Schritt 2 – 10 Min.

Legen Sie die Grundregeln für respektvolle Kommunikation und gleichberechtigte Teilnahme fest. Beziehen Sie die Teilnehmenden in die Festlegung dieser Regeln ein (z. B. mithilfe der Brainstorming-Methode oder durch die Erstellung einer Gruppenvereinbarung – siehe eine weitere Methode in diesem Toolkit: Gruppenvereinbarung). Dies kann den Teilnehmenden helfen, sich die Grundregeln leichter zu merken und zu akzeptieren, und schafft gleichzeitig einen Raum, der so inklusiv wie möglich sein soll. Dieser Schritt kann übersprungen werden, wenn Sie die Regeln bereits im Voraus mit der Gruppe festgelegt haben.

Schritt 3 – 20 Min.

Stellen Sie den Prozess der konsensorientierten Entscheidungsfindung vor. Diese Methode strebt einen Konsens innerhalb einer Gruppe an. Konsens ist ein Zustand, in dem alle Teilnehmer:innen einem Vorschlag zustimmen. Der Schlüssel zum Erreichen eines Konsenses ist eine qualitativ hochwertige Diskussion, die Alle einbezieht und ihre Bedürfnisse und Meinungen berücksichtigt. Diese Faktoren werden in der Regel von einer moderierenden Person überwacht, die auch versucht, der Gruppe zu einer einvernehmlichen Entscheidung zu verhelfen und gleichzeitig sicherzustellen, dass alle Stimmen gehört werden.

Beschreiben Sie den Prozess der Gruppenentscheidung anhand dieses Diagramms: <https://www.seedsforchange.org.uk/downloads/consflow.pdf>

- 1) Das Thema vorstellen und klären
- 2) Die Diskussion eröffnen
- 3) Ideen in einer breiten Diskussion erörtern
- 4) Einen Vorschlag ausarbeiten
- 5) Den Vorschlag ändern
- 6) Die Zustimmung prüfen
- 7) Die Umsetzung der Entscheidung ausarbeiten:
 - 1) Introduce and clarify the issue
 - 2) Open up the discussion
 - 3) Explore ideas in a broad discussion
 - 4) Form a proposal
 - 5) Amend the proposal
 - 6) Test for agreement
 - 7) Work out how to implement the decision

Schritt 4 – 30 Min.

Stellen Sie Moderation als ein Instrument vor, das Gruppen bei Entscheidungsprozessen unterstützt. Ohne eine:n Moderator:in können Diskussionen von extrovertierten Personen oder Personen in informellen Machtpositionen dominiert werden. Die Meinungen anderer könnten dabei übersehen werden. Die daraus resultierende Entscheidung könnte mit stillschweigender Ablehnung oder sogar trotz der Ablehnung von Teilnehmer:innen akzeptiert werden. Andererseits sollte die moderierende Person keine Entscheidungen treffen oder Vorschläge machen. Um das Risiko zu verringern, dass die Rolle der Moderation missbraucht wird, um einer bestimmten Person Einfluss auf die Gruppe zu verschaffen, ist es üblich, dass die Gruppenmitglieder diese Rolle bei einzelnen Sitzungen abwechselnd übernehmen.

Beschreiben Sie die wichtigsten Moderationsfähigkeiten:

- Aktives Zuhören (siehe auch: <https://www.seedsforchange.org.uk/activelistinging>)
- Fragen stellen – Fragen zur Klärung stellen
- Zusammenfassen – den Vorschlag oder die Idee einer anderen Person kurz wiederholen.

Beschreiben Sie auch grundlegende Moderationsinstrumente, die Moderator:innen einsetzen, um den Entscheidungsprozess zu erleichtern:

- Go-rounds: Die Teilnehmer:innen sitzen im Kreis und können nacheinander ihre Meinung zu einer Frage oder einem Vorschlag äußern.
- Ideensammlungen (Brainstorming): Die Teilnehmer:innen werden dazu ermutigt, so viele Ideen wie möglich zu entwickeln.
- Diskussion in kleinen Gruppen/Zweiergruppen: In größeren Gruppen scheuen sich manche Menschen möglicherweise, ihre Meinung zu äußern, während es ihnen in kleineren Gruppen leichter fällt, sich aktiv zu beteiligen.
- Temperaturcheck: In einer Situation, in der die Moderation unsicher ist, wie die Gruppe zu einem Vorschlag steht, bittet die Person alle, mit ihren Händen zu zeigen, wie sehr ihnen der Vorschlag gefällt oder missfällt. Je mehr jemandem der Vorschlag gefällt, desto höher hebt die Person ihre Hand. Umgekehrt gilt: Je weniger der Vorschlag gefällt, desto tiefer die Hand. Hände auf Hüfthöhe bedeuten, dass die Person weder für noch gegen den Vorschlag ist.

Weitere Hilfsmittel, die der Moderator:in helfen, eine respektvolle und integrative Atmosphäre zu schaffen:

- Erinnerung an die Grundregeln für respektvolle Kommunikation und gleichberechtigte Teilnahme.
- Direkte Fragen an ruhigere Teilnehmer:innen.
- Interventionen (sanftes Unterbrechen dominanter Redner:innen und Zurücklenken des Gesprächs auf die Gruppe).
- Einführung eines Gegenstands, den die Teilnehmenden halten müssen, um sprechen zu dürfen. Dies kann helfen, zu regulieren, wer spricht, und andere dazu ermutigen, zu warten, bis sie an der Reihe sind.

Schreiben Sie die Liste der genannten Moderationsfähigkeiten (aktives Zuhören, Klärung, Zusammenfassung) und Hilfsmittel (Runden, Ideenfindung, Kleingruppendiskussionen, Temperaturcheck) auf ein Flipchart-Papier und hängen Sie es an einer für alle sichtbaren Stelle auf.

Zweiter Teil: Praktische Übung

Schritt 5 – 15 Min.

Stellen Sie diesen Teil als praktische Übung vor:

„Probiert es selbst aus! Ihr werdet an einer moderierten Diskussion in kleinen Gruppen teilnehmen und versuchen, einen Konsens zu erzielen.“

Lassen Sie die Teilnehmer:innen nach Möglichkeit das Thema vorschlagen. Wenn sie keine Vorschläge haben, sollten Sie etwas vorbereitet haben. Vermeiden Sie zu komplexe oder kontroverse Themen und wählen Sie lieber ein einfaches Thema, das sich gut für das Training eignet.

Schritt 6 – 45 Min.

Bilden Sie Gruppen von 4–5 Personen (je nach Teilnehmer:innenzahl) und bitten Sie eine:n Freiwillige:n in jeder Gruppe, die Rolle der Moderation zu übernehmen. Weisen Sie die kleineren Gruppen an, sich einen geeigneten Platz zu suchen, der weit genug von den anderen Gruppen entfernt ist, damit sie nicht abgelenkt werden. Geben Sie den Gruppen 30 Minuten Zeit (15 Minuten für die Diskussion + 15 Minuten, um einen Konsens zu finden). Nachdem die Aktivität begonnen hat, schauen Sie regelmäßig bei den einzelnen Gruppen vorbei, um zu sehen, wie sie vorankommen, und um den Moderator:innen bei Bedarf zu helfen. Erinnern Sie sie nach 20 Minuten und 5 Minuten vor Ende der Übung an die verbleibende Zeit.

Dritter Teil: Reflexion und abschließende Diskussion

Schritt 7 – 30 Min.

Kommen Sie wieder als ganze Gruppe zusammen. Bitten Sie die Teilnehmer:innen, ihre Gefühle zu teilen und fragen Sie nach ihren Erfahrungen und Erkenntnissen über den Prozess. Besprechen Sie, auf welche Herausforderungen sie gestoßen sind und welche Strategien sie entwickelt haben, um diese zu überwinden. Sie können Fragen stellen wie:

- Ist es euch gelungen, einen Konsens zu erzielen? Wenn nicht, könnt ihr euch vorstellen, einen Konsens zu erzielen, wenn ihr mehr Zeit gehabt hätten?
- Gab es eine Meinung, die einer anderen Meinung stark widersprach? Wie seid ihr damit umgegangen?
- Gab es jemanden, der mehr gesprochen hat als andere? Wie seid ihr damit umgegangen?
- Gab es jemanden, der gar nicht oder nur sehr wenig gesprochen hat? Wie seid ihr damit umgegangen?
- Gab es einen Punkt während der Diskussion, an dem ihr nicht weitergekommen seid? Wie sind Sie damit umgegangen?

Ermutigen Sie die Teilnehmer:innen, dass die für horizontale Entscheidungsfindung erforderlichen Fähigkeiten wie jede andere Fähigkeit geübt werden können und dass sie mit jedem Versuch effektiver werden. Es ist in Ordnung, wenn kein Konsens erzielt wurde – der Schwerpunkt liegt hier auf dem Lernen. Betonen Sie, dass die Fähigkeit, horizontale Entscheidungen zu treffen, trainiert werden kann.



Tipps für den Trainer

Verteilen Sie Handouts zu allen Konzepten (z. B. gängige Entscheidungsprozesse in unserer Gesellschaft, horizontale Entscheidungsfindung usw.) oder versuchen Sie, diese auf einem Flipchart zu visualisieren, um Verwirrung aufgrund der Informationsfülle zu vermeiden.



Alternative

- Wenn mehr Zeit zur Verfügung steht, wiederholen Sie die Schritte 5 und 6 mit anderen Themen und anderen Moderator:innen in jeder Gruppe.
- Anstelle eines Konsenses können Sie auch eine Einigung wählen, die leichter zu erreichen ist.
- Für große Gruppen drucken Sie das Konsens-Flussdiagramm und die Moderationshinweise aus und verteilen Sie sie.



Quelle

Zu Konsens: <https://www.seedsforchange.org.uk/consensus>

Einführung in Moderation und Gruppenleitung: https://www.seedsforchange.org.uk/downloads/short_facil.pdf

Groaning Zone: https://wiki.p2pfoundation.net/Diamond_of_Participation

Konsens Flowchart: <https://www.seedsforchange.org.uk/downloads/consflow.pdf>