

Dokumentation des Workshops Haltung in Transformationsprozessen

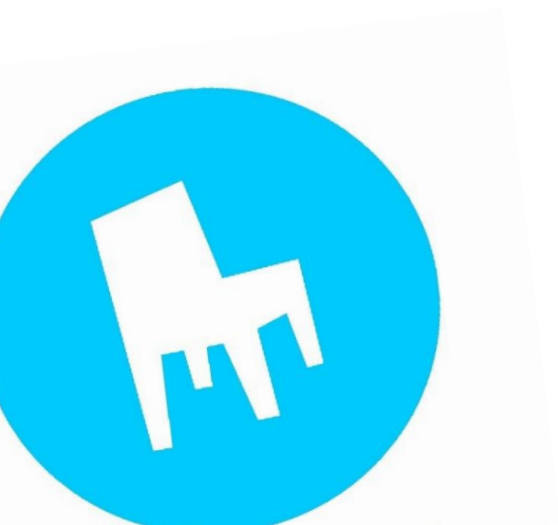
im Rahmen des Modellprojekts
„Digitale Kompetenzentwicklung“

Durchgeführt von

stuhlkreis_revolt – Kollektiv für emanzipatorische Bildungsarbeit & Prozessbegleitung

am 04. November 2019

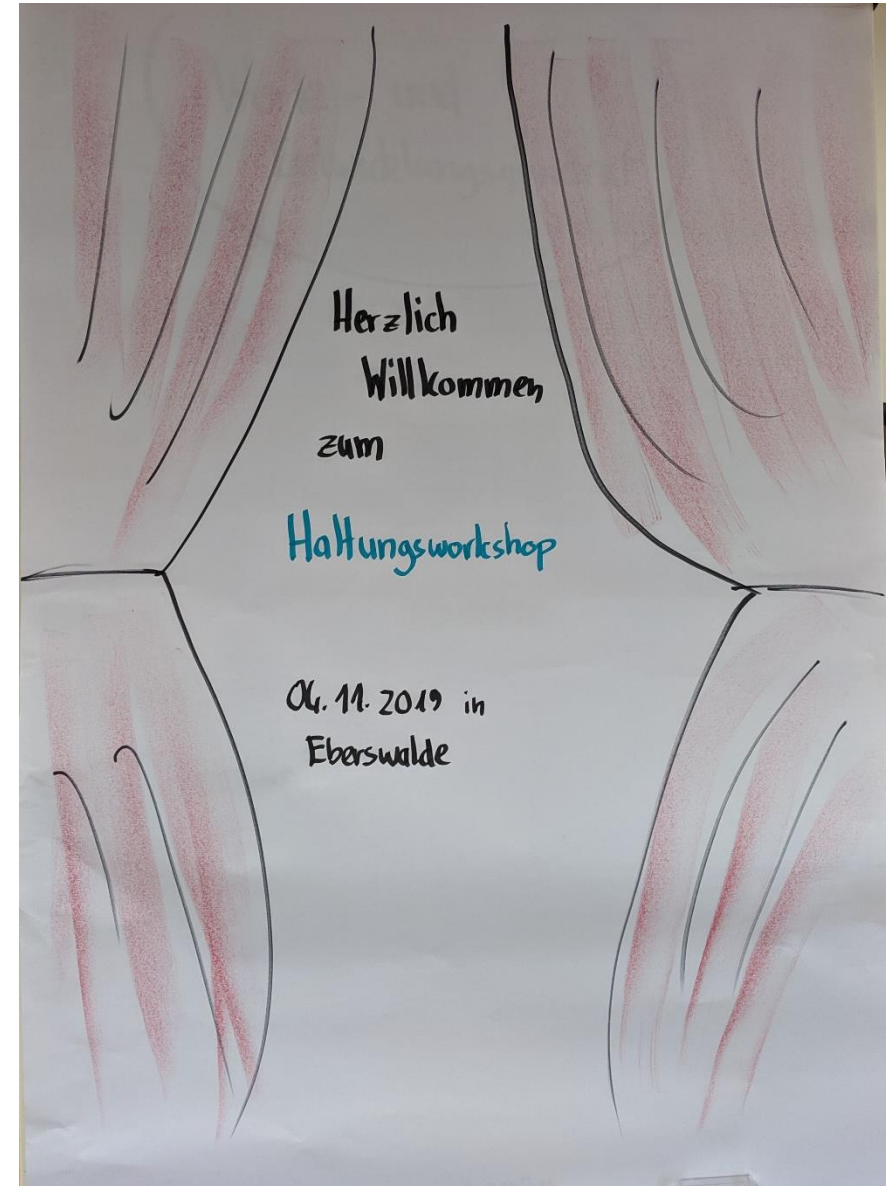
an der kvhs Barnim / Eberswalde



Liebe Teilnehmende,

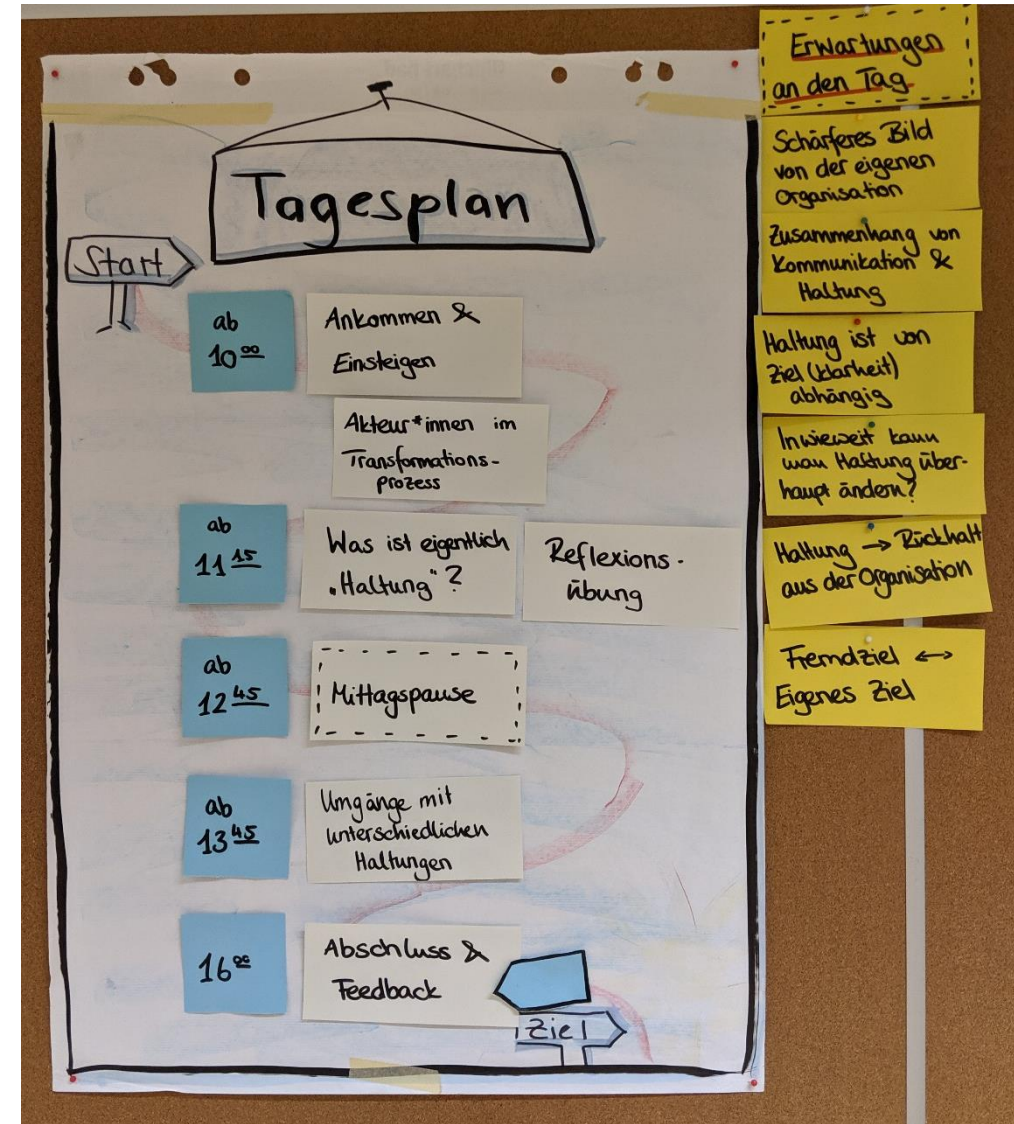
hiermit erhaltet ihr die Dokumentation des Workshops „Haltung in Transformationsprozessen“ am 04.11.2019. Diese Dokumentation ist chronologisch geordnet und enthält ein paar Ergänzungen zu den Visualisierungen des Seminars. Die meisten Bilder sind selbsterklärend und können außerdem durch zoomen besser lesbar gemacht werden.

Die Texte und Bilder dieser Dokumentation stehen unter **Creative Commons Lizenz (CC BY-SA 3.0 DE)**. Das Material darf unter Namensnennung in jedwedem Format oder Medium vervielfältigt und weiterverbreitet, sowie neu zusammen gestellt, verändert und erweitert werden. Die Weiterverbreitung und -verwendung muss unter gleichen Bedingungen erfolgen. <https://creativecommons.org/licenses/by-sa/3.0/de/>



Ablauf

- Ankommen & Einsteigen
- Akteur*innen im Transformationsprozess
- Was ist Haltung?
- Reflexionsübung
- Umgänge mit unterschiedlichen Haltungen
- Feedback & Abschluss



Rollen in Gruppen

(eins von vielen Modellen...)

Alle Rollen sind wertvoll und notwendig für einen guten Prozess. Rollen sind nicht statisch, es kann Überschneidungen und Wechsel geben.

Ausgangs-Modell „6 Denkhüte“ von Edward de Bono

Die einzelnen Hüte stehen für

- blau: ordnendes, moderierendes Denken: Überblick über die Prozesse („Big Picture“: der blaue Himmel)
- weiß: analytisches Denken: Konzentration auf Tatsachen, Anforderungen und wie sie erreicht werden können (objektiv: das weiße Blatt)
- rot: emotionales Denken, Empfinden: Konzentration auf Gefühle und Meinungen (subjektiv: Feuer und Wärme)
- schwarz: kritisches Denken: Risikobetrachtung, Probleme, Skepsis, Kritik und Ängste mitteilen (kritisch: Schwarzmalerei, Advocatus Diaboli)
- gelb: optimistisches Denken: was ist das Best-Case Szenario (spekulativ: Sonnenschein)
- grün: kreatives, assoziatives Denken: neue Ideen, Kreativität (konstruktiv: Wachstum)

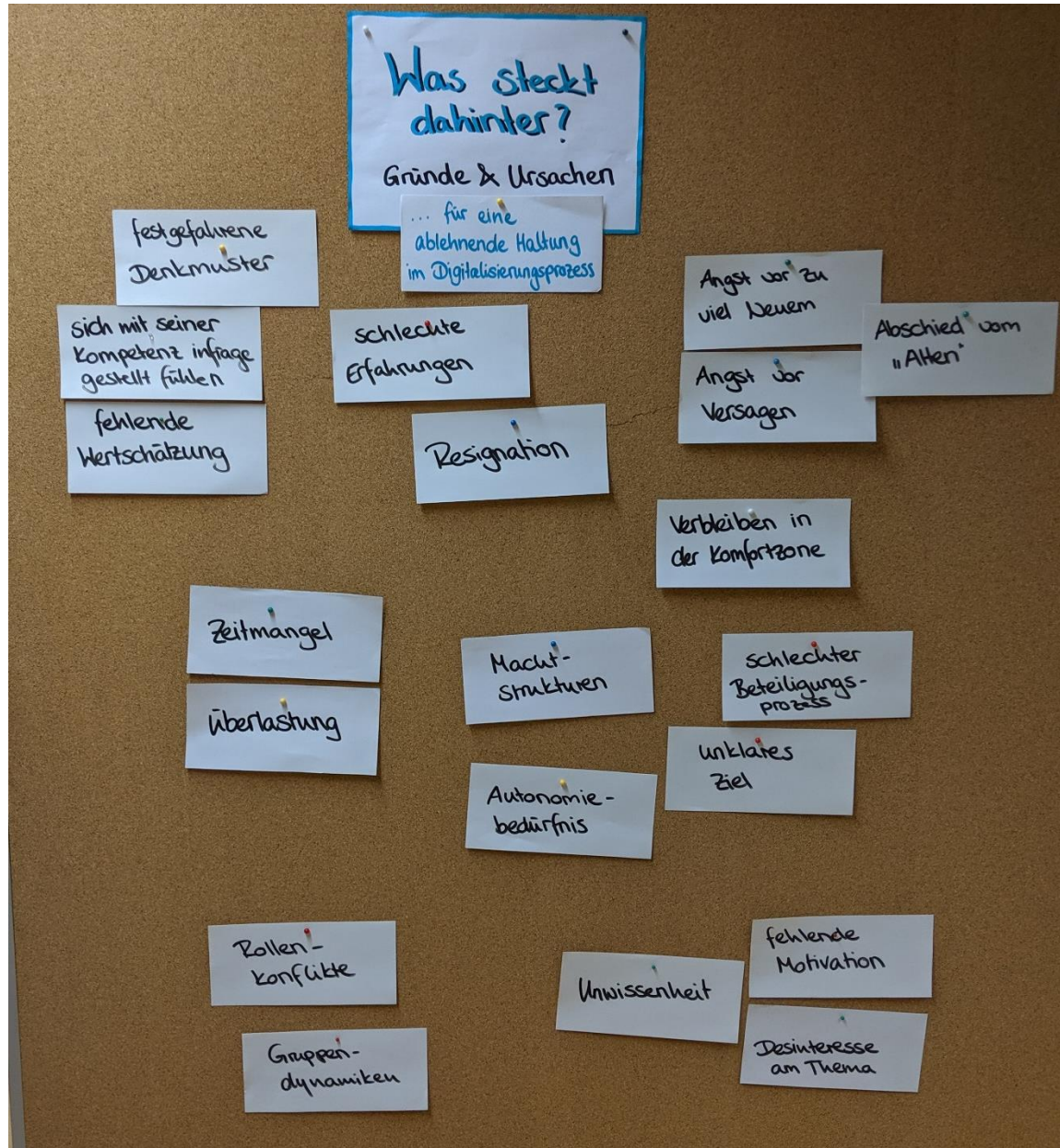
Quelle: https://de.wikipedia.org/wiki/Denkh%C3%BCte_von_De_Bono

Runtergebrochen: Die Walt-Disney-Methode

- Der*die *Träumer*in* ist subjektiv orientiert und enthusiastisch, enthält sich aber eines praktischen Urteils zu einer Idee oder Analyse.
- Der*die *Realist*in* nimmt einen pragmatisch-praktischen Standpunkt ein, entwickelt Aktivitätenpläne und untersucht die notwendigen Arbeitsschritte, -mechanismen und Voraussetzungen.
- Der*die *Kritiker*in* fordert heraus und prüft die Vorgaben der anderen. Ziel ist konstruktive und positive Kritik, die hilft, mögliche Fehlerquellen zu identifizieren.
- Der*die *Neutrale* beobachtet aus der Ferne und kann Feedback geben.

Quelle: <https://de.wikipedia.org/wiki/Walt-Disney-Methode>





In der Regel haben Menschen aus ihrer Perspektive gute Gründe für ein spezifisches Verhalten oder eine Haltung.

Auf der Suche nach Ursachen u.a. auch das **Eisberg-Modell** von Ruch und Zimbaro (1974) eine hilfreiche Gedankenstütze sein. Wie bei einem Eisberg ist nur die Spitze wahrnehmbar, das Meiste ist jedoch unter der Oberfläche verborgen und kann höchstens durch Fragen an die Oberfläche geholt werden (80%).

Wahrnehmbare Faktoren (ca. 20%) sind z.B.: Sprache, Kleidung, Aussehen, Taten, Körpersprache / Mimik / Gestik

Nicht direkt wahrnehmbare Einflüsse (ca. 80%) sind u.a.: Sozialisation, Wünsche, Bedürfnisse, Werte, Charakter, Vorurteile, Traumata, Hoffnungen, Glaube, Ziele, Ängste, Klasse, „Kultur“

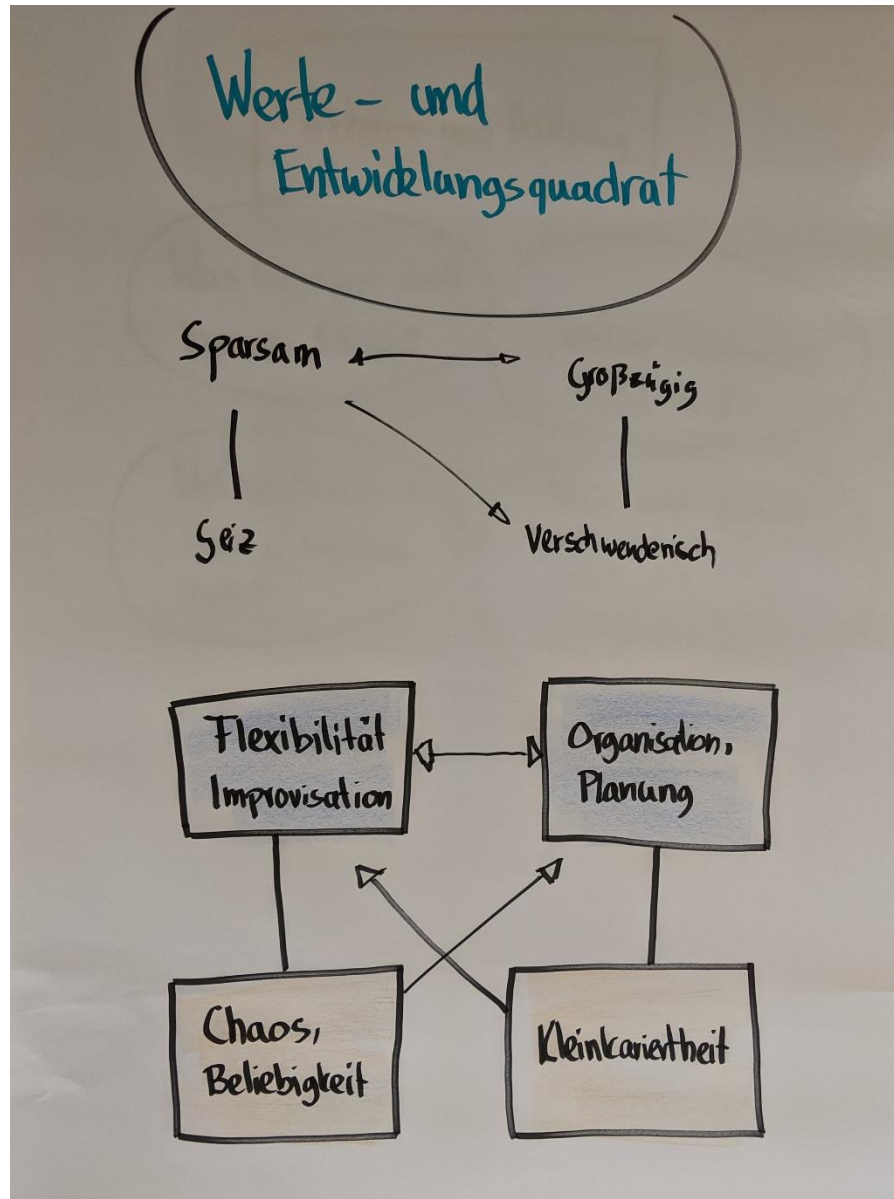
In Anlehnung an Freuds Theorie der Psychoanalyse sind viele Faktoren unter der Oberfläche jedoch auch un- oder vorbewusst Teil unseres Denkens und Handelns.

Vorsicht vor impliziten und stillschweigenden Annahmen, die auf Bereiche unter der Oberfläche zielen.

In dem Workshop haben wir gemeinsam mögliche Gründe und Ursachen für eine Ablehnende Haltung gesammelt, da es für unterschiedliche Gründe verschiedene Umgänge braucht.

Gesammelte mögliche Gründe und Ursachen für eine ablehnende Haltung





Das Werte- und Entwicklungsquadrat

Nicolai Hartmann / Friedemann Schulz von Thun

Das Werte- und Entwicklungsquadrat geht davon aus, dass jeder Wert (z.B. Sparsam) einen Schwesterwert (Großzügig) hat, diese Werte aber jeweils auch in eine Übertreibung kommen können (Geiz, Verschwenderisch).

Für Veränderungsprozesse, oder allgemein Kommunikationsprozesse im Team kann es hilfreich sein, dieses Modell im Hinterkopf zu haben, da wir, wenn wir uns an unserem Gegenüber und seiner*ihrer Handlung stören, wie häufig die gegenteilige Übertreibung unseres eigenen Wertes wahrnehmen. So nehmen wir uns selbst z.B. als flexibel wahr, die andere Person aber als Kleinkariert. Mit Hilfe des Modells lässt sich versuchen den ursprünglichen Wert zu erkennen (anstatt Kleinkarietheit z.B. Planungssicherheit/Organisation), den man auch bei sich selber kennt und so zu einer besseren Verständigung zu kommen.

https://de.wikipedia.org/wiki/Werte-_und_Entwicklungsquadrat

Für den anstehenden Organisationsprozess lässt sich diese Methode als Selbstreflexion, oder auch in Gesprächen und Aushandlungen insofern anwenden, als dass man einerseits seinen eigenen Blick auf die Position des Gegenüber überprüft und/oder nach den Beweggründen für die jeweilige - nach außen sichtbare - Haltung zu fragen.

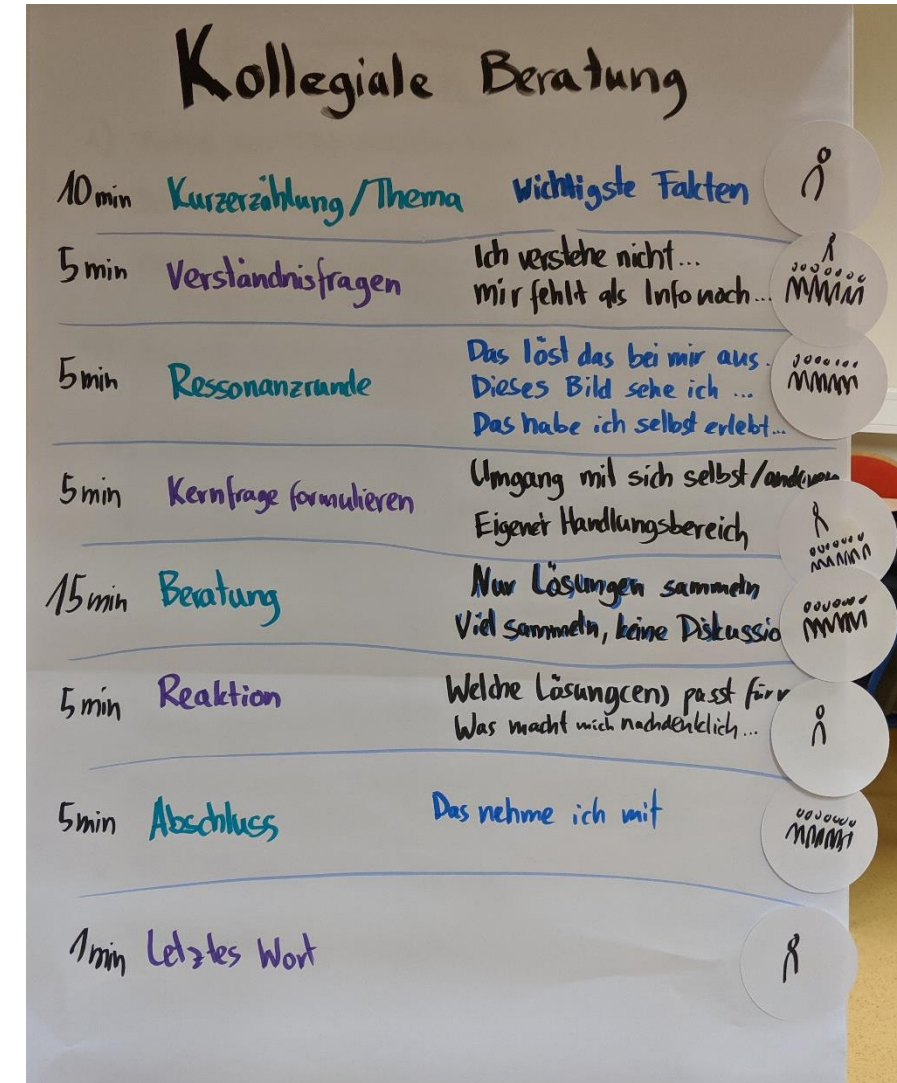


Die Kollegiale Beratung

bzw. Kollegiale Fallberatung ist eine Methode zur Lösung von fachlichen Fragen.

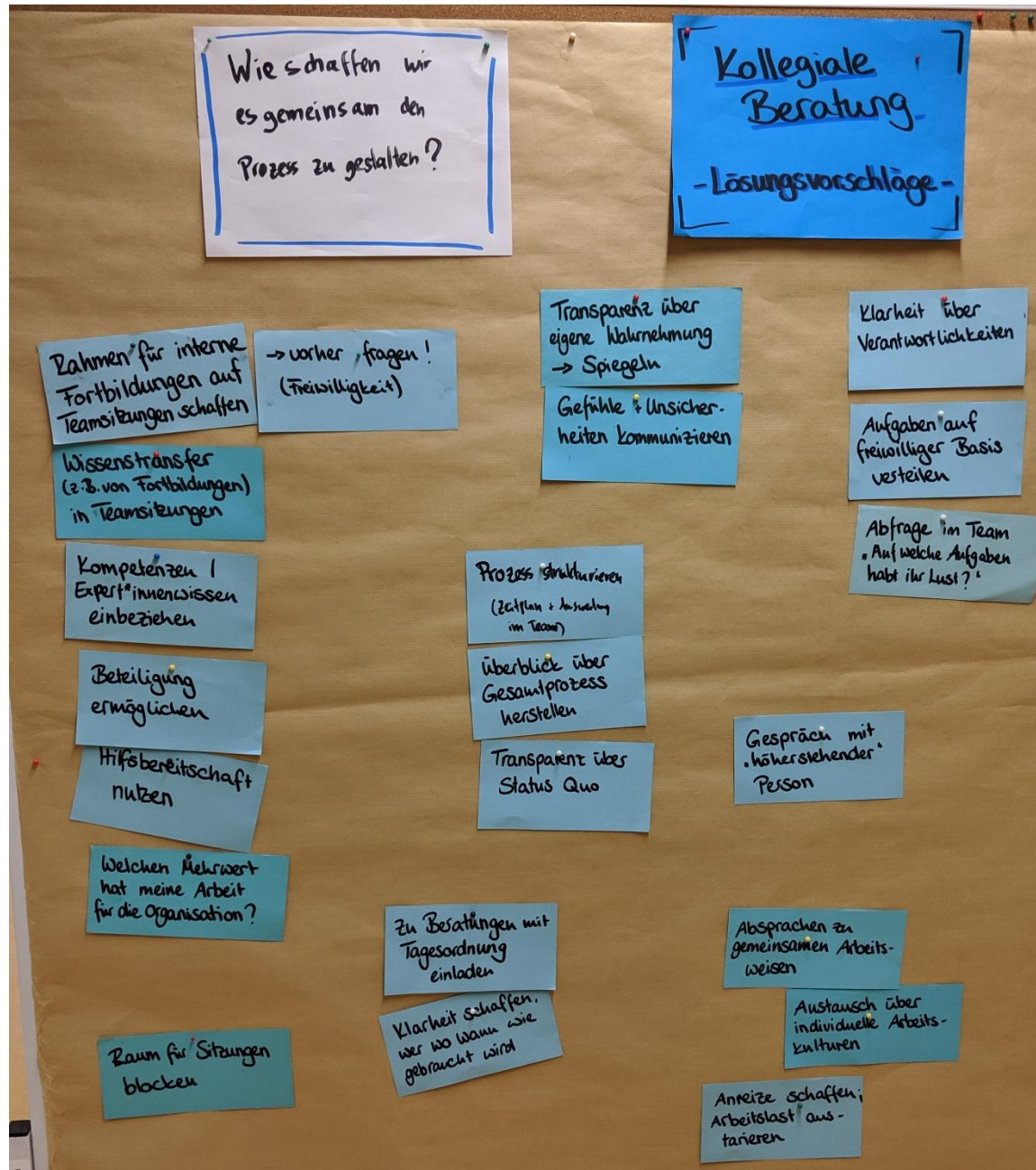
Dabei findet die Beratung nicht durch externe, sondern durch Kolleg*innen statt. Der Ablauf ist dabei wie folgt:

1. Festlegung einer Moderation
2. Auswahl eines Falls
3. Kurzerzählung des Falls, nur Fallgeber*in redet (10 min)
4. Klärung von Verständnisfragen (5 min)
5. Resonanzrunde: Teilen von Ersten Eindrücken, Bildern etc., nur Berater*innen reden (5 – 10 min)
6. Kernfrage für die Beratung formulieren (3 min)
7. Beratung, Entwicklung möglichst vieler Lösungsvorschläge, nur Berater*innen reden, Fallgeber*in hört nur zu (15 – 20 min)
8. Reaktion durch Fallgeber*in (5 min)
9. Abschluss in der Gesamtgruppe (5 – 7 min)
10. Feedback (5 min)



Ablauf Kollegiale Fallberatung





Während des Workshops wurden in einer kollegialen Fallberatung mögliche Lösungsansätze zur der Frage: „Wie schaffen wir es gemeinsam den Prozess zu gestalten“ gesammelt. Dabei kamen sowohl Lösungen zu Rahmenbedingungen, zur Erhöhung von Beteiligung der Betroffenen und zur Reflexion der eigenen Haltung und Sichtweise auf.

Entwickelte Lösungsvorschläge während der Fallberatung zur Frage, wie es gelingen kann einen gemeinsamen Prozess zu gestalten



Impressum:

Dokumentation des Workshops

Haltung in Transformationsprozessen am 04.11.2019 an der kvhs Barnim / Eberswalde

Kontakt:

stuhlkreis_revolve Kollektiv

Lahnstr. 25

12055 Berlin

www.stuhlkreisrevolve.de

Teamer*innen:

Susanne Eckler & Fabian Wanisch

susanne.eckler@stuhlkreisrevolve.de

fabian.wanisch@stuhlkreisrevolve.de