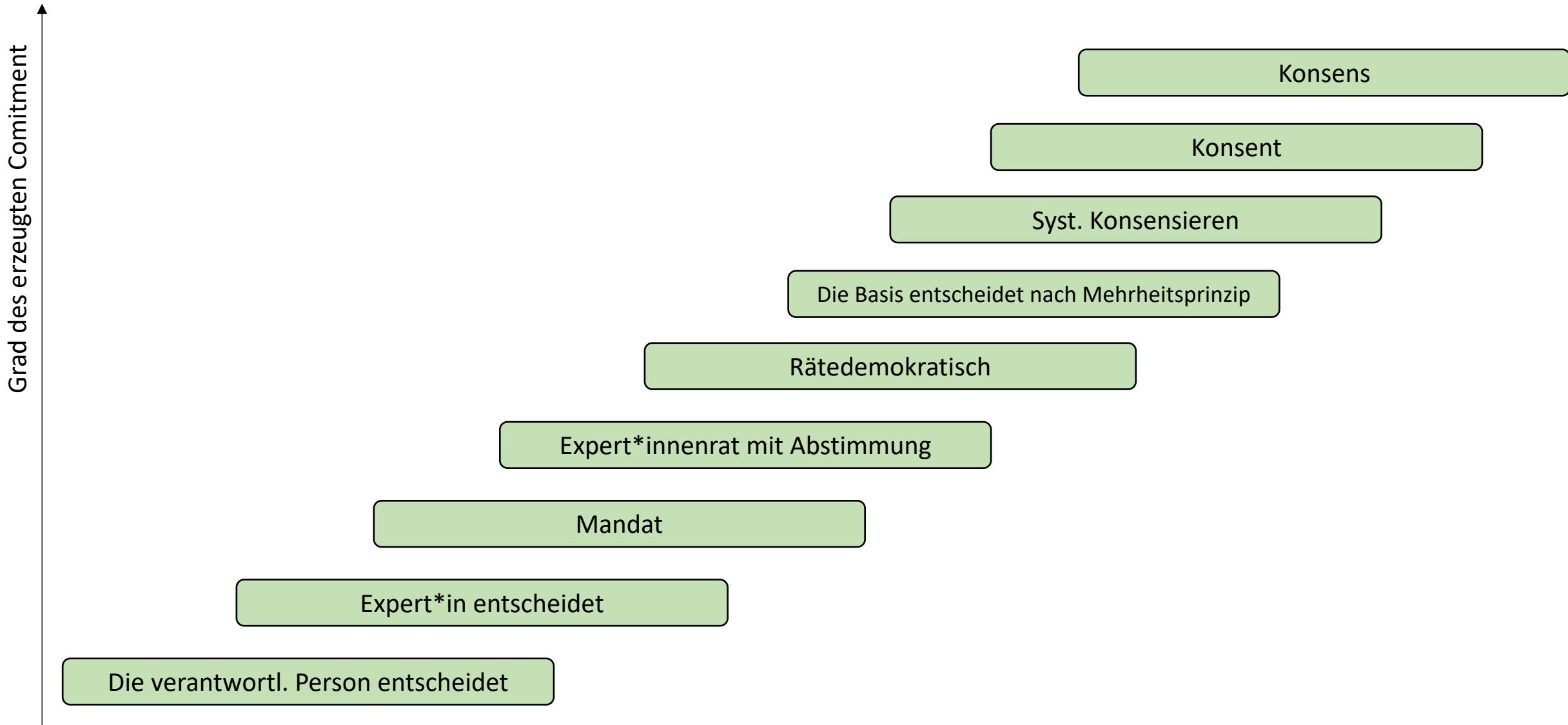


Workshop: „Verantwortung teilen – Wissen weitergeben“

- 16. & 17. November 2019 in Kiel
- Organisation: [Anstiftung](#)
- Gastgeber*in: [Permakultur Zentrum Kiel e.V.](#)
- Leitung des Workshops: [Adrian Sina Vollmer](#)



Hilfreiche Tipps für Entscheidungsfindungen

- Unterscheidung zwischen Entscheidungstreffen & Team-Pflege-Treffen
- Unterscheidung zwischen Grundsatzentscheidungen & Ausführungsentscheidungen
- Iterative Vorgehensweise statt Perfektionismus

„Good enough for the moment, safe to try“)

Die 3 Voraussetzungen für übersummativ Intelligenz (nach Peter Kruse)

1. Vernetzung
2. Erregung
3. Bewertung

[Link zum You-Tube-Video](#)

Leadership–Rolle: Visionär*in

- Kann andere Menschen inspirieren, ausgeprägte Artikulationsstärke, Feuerhüter*in der Vision und Werte
- Wird besonders dann benötigt, wenn es los geht, oder wenn sich die Gruppe an einer Weggabelung befindet
- Schatten: Neigt dazu, der Gruppe zu enteilen
- Medizin: Erdung, Entschleunigung & der wertschätzende Blick auf die Details

Leadership–Rolle: Coach

- Kann die Gaben anderer Personen an die Oberfläche befördern, indem er ihnen hilft, ihre Stärken verantwortungsbewusst einzusetzen und ihre Schwächen zu überwinden
- Wird besonders in Phasen mit viel Wachstumsschmerz benötigt
- Schatten: Neigt dazu, die Bedürfnisse der Gruppe den Bedürfnissen Einzelner unter zu ordnen.
- Medizin: Meta-Perspektive

Leadership–Rolle: Der/die Gesellige

- Teambuilder, bringt Menschen zusammen, baut eine Atmosphäre des Vertrauens auf
- Wird besonders in Konfliktsituationen oder Stresssituationen benötigt
- Schattenseite: Tut sich schwer damit Grenzen zu setzen und kritisches Feedback zu geben
- Medizin: Training im kritischen Feedback und Grenzen setzen

Leadership–Rolle: Demokrat*in

- Hat ein gutes Fingerspitzengefühl für die mehrheitlichen Meinungen in der Gruppe. Kann eine inklusive Atmosphäre erzeugen. Achtet darauf, dass nicht nur die Sendebewussten Sendezeit erhalten.
- Wird eigentlich immer benötigt
- Schatten: Tun sich schwer mit klaren Ansagen und klaren Bekennungen.
- Medizin: Darf den Fokus mehr darauf richten, das Momentum der Gruppe zu entfachen. Entscheidungen treffen und klare Ansagen machen.

Leadership–Rolle: Schrittmacher*in

- Setzt hohe Standards und hohes Tempo für sich selbst und die Außenwelt.
- Werden vor Allem bei großen Herausforderungen oder anderen Stresssituationen gebraucht. Können gute Antreiber sein.
- Schatten: Andere sind leicht überwältigt. Burn-Out Gefahr (sogar für die gesamte Gruppe, wenn es keinen Gegenpol gibt).
- Medizin: Erdung, Entschleunigung & Demut

Leadership–Rolle: Kommandeur

- Übernimmt gerne/schnell Verantwortung und Kontrolle. Weiß, was zu tun ist und leitet diese Infos in Form von klaren Anweisungen an andere Menschen weiter.
- Werden besonders in Krisen und Notfällen benötigt.
- Schatten: Neigt dazu, sich im Umgangston zu vergreifen.
- Medizin: Loslassen. Aushalten lernen, wenn Jobs anders ausgeführt werden, bzw. erst gar nicht vergeben werden (können). Bewusstheit für den „richtigen“ Umgangston entwickeln.

Formen der Partizipation

Informativ	Deliberativ	Kollaborativ
Informationen über Projekte & Planungen	Beteiligung durch Dialog. TN äußern Wünsche & Ideen	Methodische Zusammenarbeit an Projekten & Planungen (Zeichnen, entwerfen, modellieren, Prototypen etc.)
Vorträge, Präsentationen, Podiumsdiskussionen	Debatten, Brainstorming, World Café, Parlamente etc.	Planungs- & Entwurfswerkstätten (Innovation Camps, Design Thinking...) Professionelle Anleitung
Intellektuelle Bearbeitung von objektiven Fakten	Sozialer & evtl. emotionaler Austausch über Meinungen & Positionen	Situatives gemeinsames Verstehen von komplexen Zusammenhängen auf vielen Ebenen
Teilnehmende werden individuell angehört (Rückfragen)	TN geben Empfehlungen basierend auf gemeinsamer Meinungsbildung	TN entwickeln anschlussfähige Lösungen. Gegensätze werden durch Innovation überwunden

Tipps zur Reduzierung von Informationsflut

- Nur das allernotwendigste Dokumentieren
- Nur die relevanten Infos zugänglich machen
- Dateinamen standardisieren und für Suchfunktionen optimieren
- Ablagestrukturen standardisieren
- Geeignete Kommunikationsmedien wählen
- Regelmäßig ausnisten

Ablauf der kollegialen Beratung

1. Der/die Klient*in beschreibt die Herausforderung und bittet um Hilfe. **(4 Minuten)**
2. Die Berater*innen fragen beim Klienten nach, um die Herausforderung zu verstehen. **(4 Minuten)**
3. Der/die Klient*in dreht den Berater*innen den Rücken zu und macht sich bereit, Notizen zu machen.
4. Während der/die Klient*in den Berater*innen den Rücken zugewandt hat, stellen diese als Team Fragen, geben Ratschläge und sprechen Empfehlungen aus. **(5 Minuten)**
5. Der/die Klient*in gibt den Berater*innen dazu Feedback, was für sie/ihn nützlich war und was sie/er verwenden kann. **(2 Minuten)**