

Resilienztipps

FÜR SELBSTORGANISIERTE GRUPPEN

Von Elvyn Bliss, Mediator*in & Prozessbegleiter*in im Raum Göttingen / Hannover

Warum diese Strategien?

Ich arbeite als Mediator*in oft mit selbstorganisierten Gruppen, die in Krisen geraten sind, die eigentlich vermeidbar gewesen wären. Oft wenden sich Gruppen erst dann an mich, wenn die Sachen schon im Argen sind. Dann ist es gar nicht mehr so einfach, das Ruder rum zu reißen. Dabei wäre es mit etwas Voraussicht gar nicht so schwer gewesen von vorn herein einiges besser machen.

Dieses Dokument ist mein Versuch, über meine Person hinaus einen Erfahrungsaustausch zu ermöglichen und einige „Lessons learned“ zu teilen, die hoffentlich anderen Gruppen helfen können, nicht dieselben Fehler zu machen.

Wie sind die Resilienztipps aufgebaut?

Die einzelnen Resilienztipps folgen der immer gleichen Struktur:

- **Warum?**
 - Ich leite ein mit einer anekdotischen Erzählung, warum es sich lohnt diesem Tipp zu folgend
- **Was kann die Methode/Strategie?**
 - Die Resilienztipps versuchen eigentlich immer vor einem Szenario zu schützen, das mir in Gruppen regelmäßig begegnet.
- **Grenzen**
 - Es gibt keine Wunderheilmittel gegen Krisen. Mir ist wichtig auch die Grenzen einer Methode einzuordnen, also wogegen hilft die Methode nicht helfen kann? Was ist noch zu beachten?
- **Voraussetzungen**
 - Jede Methode hat verschiedene Voraussetzungen. Oft auch viele unsichtbare. Dieser Punkt darf also nicht als vollständige Liste verstanden werden, sondern als Hinweise auf die wichtigsten.
- **Methode(n)**
 - Falls zu dem Resilienztipps konkrete Methoden passen, sind sie hier verlinkt.

Resilienztipps

| | |
|--|---|
| Die Basics draufhaben | 2 |
| Emotional in Kontakt sein | 3 |
| Systemisches Konsensieren als Fallbackoption | 4 |
| Externe Hilfe in Anspruch nehmen | 5 |
| Klare Grenzen wer zur Gruppe gehört..... | 6 |
| Wo wollen wir uns streiten?..... | 7 |

Die Basics draufhaben

Warum? (Anekdotisch)

Gruppen sind stabil und machen Spaß, wenn sie handlungsfähig sind und gemeinsam was erreichen. In meiner Erfahrung klappt das am besten, bei den Gruppen, die ein paar basic Selbstorganisationstools etabliert haben.

Was kann die Strategie?

- Klaren Ablauf von Treffen einhalten
- Nicht in endlosen Diskussionen vor einer Entscheidung verlieren
- Nicht im Kreis zu drehen
- Nicht bei jedem Treffen von vorne anfangen

Grenzen

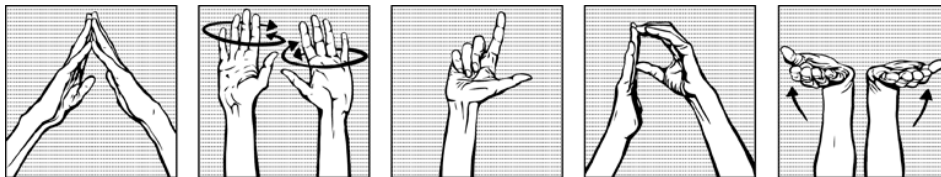
- Die Methoden beziehen sich vor allem auf sachliche / inhaltliche Arbeit
- --> es fehlen emotionale Tools (siehe Tipp: Emotional in Kontakt sein)
- Bei sehr kleinen Gruppen sind gewisse Tools vllt nicht nötig bzw wirken etwas „formell“
- --> kann sich trotzdem lohnen, wenn die Gruppe vor hat zu wachsen

Voraussetzungen

- Tools müssen eingeführt und regelmäßig praktiziert werden, sonst gehen sie verloren
- Bereitschaft der Gruppe sich auf (neue) Strukturen einzulassen
- Idealerweise einzuführen in Gründungs- / Transformationsprozess

Methoden

- Handzeichen



- <https://diskussionshandzeichen.wordpress.com/>

- Protokolle (Pads, Cloud)

- <https://pad.systemli.org/>
- <https://cloud.systemli.org/>

- Konsens (Bedenken abfragen)

- https://skillsforaction.blackblogs.org/wp-content/uploads/sites/1584/2013/11/handout_konsens.pdf

- Moderation (fest / rotierend, akzeptiert)
- Todos, Mandate & AGs
- Selbstgeführte Redner*innenliste
- Onboardings & Buddys

Emotional in Kontakt sein

Warum? (Anekdotisch)

In meiner Erfahrung, schaffen es Gruppen oft ganz gut sich bezüglich inhaltlicher Differenzen auszutauschen, aber emotionale Spannungen, Frust oder Konflikte finden keinen expliziten Raum. Leider führt das oft dazu, dass die Konflikte / Spannungen dann unterschwellig im Raum stehen, die Stimmung drücken oder sich in ungünstigen Momenten bahnbrechen. Wenn die Gruppe keine Erfahrung hat, klein Konflikte offen und konstruktiv anzusprechen, ist es unwahrscheinlich, dass sie es mit großen Konflikten gut schafft.

Was kann die Strategie?

- Regelmäßig einchecken wie es Leuten gerade im Bezug auf die Gruppe geht
- Wo gibt's Frust?
- Welche individuellen aktuellen Umstände / Lebenslagen sind relevant für die Gruppe? Was macht es gerade schwer sich einzubringen
- Lernen „den Elefanten im Raum“ anzusprechen
- Sich gegenseitig in Emotionalität sehen --> baut Vertrauen auf

Grenzen

- Es geht nicht darum Konflikte zu verhindern, sondern sie frühzeitig zu „entdecken“
- Nicht jede Schwierigkeit kann „geklärt“ werden, nicht jedes Anliegen besprochen
- Erwartungsmanagement: Sorgearbeit die von einer Gruppe übernommen werden kann ist begrenzt, nicht auf jedes individuelle Bedürfnis kann Rücksicht genommen werden
- Ziel ist zu normalisieren im emotionalen Austausch zu sein und einen Überblick über die Themen zu haben

Voraussetzungen

- Bereitschaft sich abseits der gemeinsamen Arbeit auf emotionalen Austausch einzulassen
- Regelmäßige Treffen

Methoden

- Ausführliche „Wie geht's mir“ Runde
- Reflektionsrunde
 - Wie geht's mir gerade im Projekt?
 - Wie viele Kapazitäten habe ich?
 - Was macht mir Spaß? Was stört mich?
 - Wofür bin ich Dankbar? (Warmshower)
- Sozialsauna – Methode (siehe extra Methodenblatt)
 - Selbstmoderierte Methode um (Konflikt)Themen in der Gruppe zu identifizieren & besprechen

Systemisches Konsensieren als Fallbackoption

Warum? (Anekdotisch)

Konsens wie auf dem Blatt „die Basics draufhaben“ beschrieben, ist eine wichtige Methode um Selbstorganisation zu ermöglichen und gute Entscheidungen zu treffen. Durch seinen Fokus auf Schwere Bedenken und Vetos, können unstrittige Entscheidungen effizient und einstimmig getroffen werden. Doch bei kontroversen Entscheidungen, insbesondere in Konfliktsituationen kommt die Methode an ihre Grenzen. Durch schwere Bedenken oder ein Veto kann eine Entscheidung stark verzögert, oder sogar gestoppt werden. Manchmal ist das ok, aber wenn die Entscheidung zeitkritisch ist und nichts tun Schaden anrichten würde, braucht es Alternativen.

In meiner Erfahrung sind Gruppen, die sich dafür eine „Fallback – Option“ bereit halten deutlich stabiler & bleiben auch in Krisen handlungsfähig.

Was kann die Strategie?

- Wenn z.B. bei der Gründung der Gruppe festgelegt wurde, dass in Notfällen (Pattsituationen) Entscheidungen getroffen werden, entlastet es die Gruppe enorm innerhalb eines Konflikts nicht noch darüber feilschen zu müssen
- Auch in Situationen wo es um Ausschlüsse geht kann mit Allen eine Entscheidung getroffen werden
- Durch Systemisches Konsensieren wird ein Zurückfallen auf Mehrheitsabstimmungen vermieden

Grenzen

- Systemisches Konsensieren ist in der Regel etwas zu aufwändig, um es als Hauptentscheidungstool zu verwenden
- Die Möglichkeit „trotz eines Vetos“ eine Entscheidung zu treffen, kann nicht eine ernste Auseinandersetzung mit den Gründen des Vetos oder der Bedenken ersetzen
- In manchen Situationen kann eine Entscheidung, auch wenn sie nicht allen gefällt Klarheit und Entspannung in einen Konflikt bringen. Sie ersetzt aber nicht eine emotionale Auseinandersetzung mit dem Konflikt z.B. in form eines Sozialplenums oder einer Mediation (siehe andere Blätter)

Voraussetzungen

- Festlegung / Änderung der „Entscheidungsstatuten“ einer Gruppe geschieht idealerweise in einer harmonischen Phase & mit Einverständnis aller
- Systemisches Konsensieren sollte zunächst an weniger folgeschweren Entscheidungen „geübt“ werden

Methoden

- Systemisches Konsensieren <https://sk-prinzip.eu/methode/>
- Ukovota (online Tool für Systemisches Konsensieren) <https://web.ukuvota.world/>



Externe Hilfe in Anspruch nehmen

(mit Texten aus dem Handbuch Selbstorganisation)

Warum? (Anekdotisch)

In jeder Gruppe kann sich eine Situation entwickeln, wo es alleine nicht gut weiter geht ...

- wenn zu viel auf einmal zusammen kommt, alle an die Grenzen ihrer Belastbarkeit gelangt sind und dann noch die Klausurplanung ansteht ...
- oder wenn sich in der Gruppe eine unangenehme Dynamik eingefahren hat, die sich bei den bisherigen Änderungsversuchen nur noch stärker verfestigt hat ...
- wenn ein Konflikt immer größere Kreise zieht und die Gruppe lähmt ...
- oder wenn vor lauter Plenumsunkten und To-do's nie die Zeit für tiefere Reflexion der eigenen Arbeit bleibt.

Was kann die Strategie?

- Für solche Situationen gibt es professionelle und solidarische Hilfe von Außen! Auch wenn diese externe Unterstützung Geld kostet, ist ihre Inanspruchnahme in festgefahrenen Situationen ein wichtiger Schritt, um die Zusammenarbeit (wieder) in den Fluss bringen.

Grenzen

- Je seltener externe Hilfe in Anspruch genommen wird, desto höher ist die Hürde jemand zu suchen / anzufragen
- Je später (in einem Konflikt oder einer Krise) externe Hilfe in Anspruch genommen wird, desto schwieriger wird es, in einer Mediation die verhärteten Fronten wieder zu glätten.
- Insbesondere verschleppten Konflikte, die z.T. schon Jahre vernachlässigt wurden sind nur schwer aufzuarbeiten

Voraussetzungen

- Bereitschaft der Gruppe sich auf Hilfe einzulassen
- Kontakt zu passenden externen Moderator*innen, Mediator*innen, Supervisor*innen und Trainer*innen
- Bereitschaft ggf Geld zu bezahlen oder Förderantrag zu schreiben

Methoden

- Supervision/Team- oder Gruppen-Coaching
- Konfliktmoderation
- Mediation
- Moderation für Klausuren und Co.
- Gruppendynamisches Training
- Inputs, Beratung und gemeinsame Weiterbildung

Selbstverständlich könnt ihr euch gern bei mir melden unter info@elvyn.de, viele der oben genannten Methoden biete ich selbst an oder kann euch aber auch mit Leuten aus meinem Netzwerk verbinden.

Quelle (dringende Leseempfehlung) <https://www.handbuch-selbstorganisation.org/>

Klare Grenzen wer zur Gruppe gehört

(LISTEN AUFRÄUMEN)

Warum? (Anekdotisch)

In Krisenzeiten kann es sich als sehr wichtig herausstellen, dass klar definiert ist, wer zu Gruppe gehört und wer nicht. Wenn eine Gruppe ihre Grenzen schwammig zieht, ehemalige Mitglieder noch auf Listen rumschwirren bzw nie richtig „verabschiedet“ wurden, kann es schnell unübersichtlich werden. In einer Streitsituation, ist es häufig sehr unangenehm, wenn ein Gruppeninterner Streit auf einer Liste oder in einer Signalgruppe geführt wird, in denen auch Ehemalige oder sonstige Unterstützer*innen mitlesen. Diese Art von (unfreiwilliger) Zeug*innenschaft sorgt für Verwirrung bei den Außenstehenden, aber auch für Scham oder Hemmungen bei den Gruppenmitgliedern, sich auf der Liste weiter zu äußern.

Was kann die Strategie?

- Interne Angelegenheiten können vertraulich verhandelt werden
- Informationen dringen nicht versehentlich nach Außen
- Ehemalige werden nicht unfreiwillig in Konflikte hineingezogen
- Es ist klar, wer bei wichtigen Entscheidungen stimmberechtigt ist und informiert / gefragt werden muss
- Stark unterschiedliche Kenntnisstände werden vermieden

Grenzen

- Jede Gruppe muss ihren eigenen Weg finden, wie „geschlossen“ sie sein möchte
- Es kann durchaus auch wichtig & wertvoll sein, offen zu sein als Gruppe
 - Dafür empfiehlt es sich separate offene Treffen / eine offene Liste zu haben.
- Es kann auch Vorteile haben, ehemalige Mitglieder und Unterstützer*innen eng mit einzubinden
- Listen aufräumen kann wertvoll sein, sollte aber immer möglichst freundlich passieren und Leute nicht vor den Kopf stoßen

Voraussetzungen

- Konsens darüber, wer dabei ist und wer nicht
- Möglichst nicht in einem Konflikt, um nicht den Eindruck zu erwecken bestimmte Stimmen ausgrenzen oder Mehrheitsverhältnisse verändern zu wollen

Wo wollen wir uns streiten?

KONFRONTATIONEN VON LISTEN KRIEGEN

Warum? (Anekdotisch)

In fast jeder Mediation, sprechen wir über mindestens eine Situation, wo ein Konflikt auf in einem Orgachat, einer Signalgruppe oder einer Mailingliste aufgekommen und durch unsensible Kommunikation angeheizt wurde. Das ist nicht gänzlich zu vermeiden, denn digitale Kommunikation verleitet häufig dazu, roher und weniger empathisch zu sein. Dennoch sehe ich wie resiliente Gruppen es schaffen, solche digitalen Eskalationen zu unterbrechen, bevor sie ein Flächenbrand werden.

Was kann die Strategie?

- „Ohnmacht“ der „Unbeteiligten“ durchbrechen
- weitere Eskalation in der Situation vermeiden
- Konflikt in ein konstruktiveren Raum umleiten
- Kontinuierliche Verrohung unterbrechen, Mitleser*innen nicht abschrecken bzw das Gefühl geben, solch eine Kommunikation sei normal

Grenzen

- Konflikte sind wichtig und haben das Potential etwas zu verbessern. Es geht nicht darum, sie zu vermeiden, sondern sie zu sehen, anzuerkennen und in einen dafür vorgesehenen Raum überführen
- Es muss sichergestellt werden, dass die Situation nachbesprochen und das Thema weiterverhandelt wird.

Voraussetzungen

- Gruppe muss Konflikte erkennen und sich trauen sie zu benennen
- Idealerweise sind regelmäßige Räume für emotionalen Austausch grundsätzlich eingeplant, in denen der Konflikt Raum kriegen kann
- Die sich Streitenden müssen glauben, dass ihr Anliegen wahrgenommen und weitergeführt wird. Sie also nicht einfach „stumm gestellt“ werden

Methoden

Vorgehen:

- Dazu macht es Sinn in einer Gruppe sich gegenseitig darin zu unterstützen „einzugreifen“ in eine hitzige Kommunikation und den Konflikt in ein anderes Format umzuleiten.
- Um einen Ort zu haben, auf den die Konflikte „verschoben“ werden können, wo sie konstruktiv verhandelt werden, ist es hilfreich Methoden wie die Sozialsauna regelmäßig eingeplant zu haben
- Hilfreich können auch vorher vereinbarte Codewörter sein, die es einfacher machen, sich einzumischen. Zum Beispiel einen 🐘 Elefant-Emoticon zu posten, kann die vorher verabredete Bedeutung haben „hey, lasst uns diesen Streit bitte bei unserem nächstem Treffen fortsetzen und jetzt nicht weiter hier besprechen“