

## METHODE 5

Kontakt schaffend, ressourcenorientiert, wohltuend:

# DER FRÜHE BLICK AUF GELUNGENES IM NETZWERK

### METHODENTYP UND -CHARAKTER



Einstieg

### GRUPPENGROSSE



egal

### DAUER



3 x 5 Min. plus Zeit für  
Gruppeneinteilung

### ORT



Platz für Dreiergruppen, die etwas  
getrennt voneinander  
sitzen können

### ZIELE



Erzeugung positiver  
Stimmung, Orientierung  
auf Gelungenes, Üben wertschätzender  
Rückmeldung

### MATERIALBEDARF



Auswahlverfahren  
für Dreiergruppen, Frage und Ablauf  
der Übung für alle  
gut sichtbar auf  
Flipchart/Projektion

## In Dreiergruppen befragen sich die Teilnehmenden jeweils zu zweit abwechselnd über Gelungenes in ihrem Netzwerk und erhalten dazu Feedback.

### Einordnung

Der frühe Blick auf Gelungenes ist besonders am Anfang von Entwicklungsprozessen geeignet, positive Erfahrungen in den Blick zu nehmen. Als kurze Aufwärmübung ist er auch für große Gruppen geeignet. Das Besprechen von Gelungenem ist auch gerade dann sinnvoll, wenn die Situation innerhalb und außerhalb des Netzwerks oder der Gruppe als schwierig empfunden wird, da Gelingendes zur Sprache kommt im Unterschied zum alltäglichen Klagelied über die miesen Umstände. Zudem werden persönliche Kontakte durch eine intensive, aber zeitlich begrenzte Arbeit in (Zufalls-)Dreiergruppen gestärkt, und es wird geübt, auf wertschätzende Weise Rückmeldung zu geben und den Blick auf die Ressourcen einer (vielleicht noch unbekannt) Person im Netzwerk oder in der Gruppe zu richten. Kooperationsbereitschaft, positive Grundstimmung und Verbundenheit in der Gruppe werden gefördert.

### Verlauf/Beschreibung

#### 1. Schritt: Interviews in Dreiergruppen

Für diese Übung kommen die TeilnehmerInnen in Dreiergruppen zusammen. Günstig ist, wenn sie sich gar nicht oder wenig kennen. Es werden die Rollen A, B und C oder die Farben Grün, Blau und Gelb verteilt.

B (Blau) befragt zunächst A (Grün), und C (Gelb) hört zu. A (Grün) beantwortet folgende Frage: „Von all den Dingen, die du in deiner Rolle als Netzwerketeiligte/r tust, was würdest du sagen, womit bist du im Moment am ehesten zufrieden?“ Die InterviewerIn fragt so lange hartnäckig nach („Womit noch?“, „Was noch?“), bis nichts mehr kommt oder 3 Minuten vergangen sind.

#### 2. Schritt: Positive „Klatschrunde“

B und C geben A eine wertschätzende Rückmeldung darüber, welche (professionellen) Qualitäten sie bei ihr wahrgenommen haben. Dabei sprechen beziehungsweise „klatschen“ sie weitere 2 Minuten über sie, nicht mit ihr. Das kommt auch darin zum Ausdruck, dass sie nur miteinander Blickkontakt haben, nicht mit der Person, die das Feedback bekommt. Diese sitzt abseits, hört zu und greift nicht in das Gespräch ein. Diese Rückmeldungen werden weder in den Kleingruppen noch anschließend im Plenum kommentiert. Die Person, die das Feedback bekommen hat, kann sich aber natürlich für die Anerkennung bedanken.

Nach den insgesamt 5 Minuten Austausch gibt die ModeratorIn ein Zeichen und die Rollen werden gewechselt, sodass jedes Gruppenmitglied jede Rolle einmal innehat.

Es findet keine Auswertung im Plenum statt.

### Beispiel

„Von all den Dingen, die du in deiner Rolle als Schulbegleiter/in tust, was würdest du sagen, womit bist du im Moment am ehesten zufrieden?“

Interview	„Klatschrunde“
A → B C hört zu	A + C B hört zu
B → C A hört zu	B + A C hört zu
C → A B hört zu	C + B A hört zu

Quelle: Peter Röhrling, in: Rohm, Armin (Hrsg.): „Change Tools“, siehe Literaturhinweise S. 50