

Modul 3.7 – Das People-Meeting

Eine Alternative zum CTA Team-Meeting für das schrittweise Steigern der psychologischen Sicherheit ist das People Meeting.

Rahmen: Alle 1-3 Monate für 2-4 Stunden, mit 4-12 Personen die regelmäßig zusammen arbeiten.

Ablauf:

- 1) Deep Check-In (Feiern & Bedauern)
- 2) Zwischenmenschlicher Spielraum
- 3) Wertschätzung
- 4) Reflexion
- 5) Check-Out

Das People-Meeting könnt ihr, anders als das CTA-Team-Meeting, auch ohne ausgebildete CTA-Facilitation durchführen.

Wichtig hierfür ist die ReiBleinen-Vereinbarung: Falls Spannungen zutage kommen, können alle Beteiligten sowie die Moderation jederzeit die Reißleine ziehen und das Thema in eine (moderierte) CTA-Session auslagern.

Übung M3.7.1: Ein People Meeting durchführen

Art	Team-Übung	Material	Flipchart od. digitales Whiteboard, Gefühls- und Bedürfniskarten in der Mitte, Sender- und Empfänger-Symbole aus Holz, Workshop Material (Stifte, Post-its, Gong, etc)	Dauer	60-90 min. Vorbereitung zu zweit 3-4 Stunden Durchführung als Team
------------	------------	-----------------	--	--------------	--

Vorbereitung als Team:

Entscheidet, wer die 2 Personen sind, die das People Meeting vorbereiten und moderieren, und macht euch einen Termin aus, am besten 3-4 Stunden, ohne Anschlusstermin. 2 Stunden sind am Anfang erfahrungsgemäß zu knapp und wenn es direkt Anschlusstermine gibt, kann es am Ende eine Hektik geben, die nicht förderlich ist. Ideal ist ein Nachmittagstermin, an den man auch ein gemütliches Beisammensein nach dem Meeting anhängen kann.

Je mehr alle im Team schon den Kurs durchgemacht haben, desto besser. Je nachdem, wo ihr als Team steht und was ihr als Moderator:innen braucht, um die Rolle gut auszufüllen, könnt ihr auch im Vorfeld kommunizieren, welche Module und Übungen Vorbedingung sind, um beim People Meeting teilzunehmen.

Vorbereitung als Moderation:

- ☐ Geht den Ablauf durch.
- ☐ Entscheidet euch, welche Option(en) ihr für den zwischenmenschlichen Spielraum nutzen wollt.
 - ☐ Wenn ihr eine Deep-Talk-Runde macht, entscheidet euch, wie ihr zu den Fragen für die Runde kommt. Sammelt ihr im Meeting? Sammelt ihr aus dem Team vor dem Meeting? Nehmt ihr einfach 1-2 Fragen, die sich für euch am Sinnvollsten anfühlen?
- ☐ Teilt euch auf, wer bei welchem Teil des Meetings "im Lead" ist, also wer welchen Teil anmoderiert (Lead), und wer nur ergänzt, wenn etwas ganz wichtiges fehlt (Co-Facilitator).

- ☐ Bereitet Flipchart oder digitales Whiteboard vor. Es braucht mindestens den Ablauf des People Meetings, sowie die Vereinbarungen für dieses Meeting: Vertraulichkeitsvereinbarung und Reißleinenvereinbarung.
- ☐ Entscheidet euch, was die Vorbedingungen sind, um im People Meeting teilzunehmen. Welche Videos muss man geschaut haben? Welche Übungen gemacht? Kann man nur zu einem Teil des Meetings kommen? (Dringende Empfehlung: Man ist ganz dabei oder garnicht.)
- ☐ Entscheidet euch, wie ihr den Input machen wollt. Stellt ihr selbst nochmal die Kernpunkte vor? Schaut ihr das Video zum People Meeting gemeinsam an?

Durchführung:

Hier schreiben wir auch in kursiv, was du konkret sagen kannst, um die einzelnen Prozessschritte anzumoderieren.

0) Rahmen setzen

- Ablauf vorstellen.
- Sinn und Zweck des Meetings kurz zusammenfassen: Warum dieses Meeting?
(Zum Beispiel: Psychologische Sicherheit schrittweise entwickeln, den Raum des Besprechbaren vergrößern, zwischenmenschliche Ebene und Verbindung stärken etc.)
 - Eventuell Input-Video von Modul 3.7 gemeinsam anschauen.
- Vereinbarungen treffen oder in Erinnerung rufen: Reißleinenvereinbarung und Vertraulichkeitsvereinbarung.
Falls die Vereinbarung noch nicht gemeinsam verabschiedet wurde: Von allen das OK zur Formulierung auf dem Flipchart abholen, bzw. schauen, wie die Formulierung verändert werden muss, damit alle "ja" sagen können.

1) Deep Check-In

"Wir starten mit einem Deep Check-In um anzukommen und uns gut einzustimmen. Die Leitfrage ist: Was gibt es in der Zeit seit dem letzten People-Meeting bzw. den letzten ein bis zwei Monaten an erfüllten Bedürfnissen zu feiern und an unerfüllten Bedürfnissen zu bedauern? Das kann sich auf die Arbeit erstrecken, aber auch auf dein Privatleben, so viel sich gerade gut anfühlt zu teilen. Eine Erfahrung im Deep Check-In ist, dass je mehr man sich traut, etwas Verletzliches zu teilen, umso leichter macht man es anderen Menschen in der Runde, auch verletzliche Dinge zu teilen. So könnt ihr gemeinsam noch mehr emotionale Offenheit und psychologische Sicherheit miteinander schaffen. Wer anfangen möchte, fängt an und dann gehen wir im Uhrzeigersinn weiter."

Optional könnt ihr vor der Check-In-Runde auch noch die Touch-Base-Übung einbauen. (Übung 3.7.2)

2) Zwischenmenschlicher Spielraum

Option A) Aktives-Zuhören-Plus-Poker mit Gefühls- und Bedürfniskarten (AZP-Poker)

In dieser Option geht es darum, „Aktives Zuhören Plus“ bzw. Empathie auf Basis von Gefühlen und Bedürfnissen zu üben. Als Bonus wird der Unterschied spürbar gemacht zwischen einerseits dem Fokus auf unerfüllten Bedürfnissen und andererseits dem Fokus auf der kraftgebenden Energie positiver Bedürfnisse.

Bereitet den Raum vor, setzt euch im Kreis hin, idealerweise mit einem Set an Gefühls- und Bedürfniskarten in der Mitte auf dem Boden verteilt. Schaut, wie viele Durchgänge ihr macht, ob in der gegebenen Zeit alle drankommen können und falls nicht, wer Empathie empfangen möchte und für wen es okay ist, in dieser Übung nur Empathie zu geben.

Ablauf eines Durchgangs AZP-Poker

1. Erzählen

Fallgeber:in erzählt für 2-4 Minuten von der Situation, für die sie Empathie bekommen möchte.

2. Rückspiegeln mit Karten (#Poker)

Andere Personen im Kreis spiegeln zurück, was sie an Gefühlen und Bedürfnissen gehört haben, indem sie entspr. Karten vom Boden aufnehmen und der Fallgeber:in anbieten. Formulierungen können sich dabei z.B. so anhören:

„Hört sich an, als ob du dich [Gefühl] fühlst, weil dir [Bedürfnis] wichtig ist.“

„Bei mir kommt an: Du fühlst dich [Gefühl] und du wünschst dir einfach [Bedürfnis]. Trifft's das?“

Experimentiert dabei gerne auch mit weiteren Formulierungen, um zu schauen, was sich auch für euren Sprachgebrauch stimmig anfühlt. Achtet dabei darauf, dass es wirklich eine empathische Vermutung bleibt, und experimentiert mit der umgangssprachlichen Formulierung von Bedürfnissen.

3. Überprüfen & Dialog

Fallgeber:in nimmt nur die Gefühle und Bedürfnisse an, die für ihn/sie auch zutreffen und legt diese vor sich hin. Und kann weiter erzählen, nachschärfen, mitteilen, was dadurch noch klarer wird etc. Es bleibt weiter ein Dialog, andere Personen im Kreis spiegeln jedoch weiterhin nur Gefühle und Bedürfnisse zurück. Diese Vermutungen können sich einerseits auf die Situation beziehen (*„Da ging's dir vielleicht so?“*), andererseits aber auch auf das hier und jetzt (*„Wenn du jetzt siehst, wie viele Bedürfnisse da auch erfüllt waren, bist du vielleicht auch erleichtert?“*).

4. Abschluss & Essenz auswählen

Wenn Fallgeber:in ca. 10-12 Bedürfnisse vor sich liegen hat, und es sich „auserzählt“ anfühlt, kann er:sie dann noch die 2-3 Bedürfnisse und 2-3 Gefühle auswählen, die in der Situation am Zentralsten erscheinen.

5. Energy Shift

Eine Person aus der Runde kann dann noch Fallgeber:in und Runde einladen, die Augen zu schließen, und mit ein paar tiefen Atemzügen sich für 1-3 Minuten vorzustellen, wie es sich anfühlen würde, wenn diese Bedürfnisse voll und ganz erfüllt wären.

6. Reflexion

Kurze Reflexion und Feedback als offener Austausch der Runde: Wie war das, was habe ich erlebt, was waren Aha-Momente, was war schwierig, was habe ich gelernt? Wie geht es mir als Fallgeber:in nach diesem Durchgang?

Mögliche Verfeinerungen:

Während oder nach der Übung könnt ihr auf folgende Aspekte schauen um das Lernen zu vertiefen. Ihr könnt euch auch vorher ausmachen, dass ihr auf diese Aspekte direkt in der Übung gegenseitig Feedback geben könnt, das kann die Lerngeschwindigkeit erhöhen.

1. Genauer auf Formulierungen schauen

Welche Formulierungen bringen die Empathie-Empfänger:in näher an den „felt sense“, den Gefühls- und Bedürfnispfad? Welche Formulierungen bringen eher ins Denken, Analysieren, Erklären?

2. Bezeugen vs. Mitleiden

Wo bin ich als Empathie-Gebende:r einfach im Mitschwingen, Bezeugen oder emotionalen Resonanzraum? Wo bin ich eher in der Bewertung oder im Mitleid ("wie schlimm, ach der/die Arme")? Wo will ich die Emotionen der Fallgeber:in verändern oder weg machen?

3. Bedürfnis als Mangel oder als Ressource formuliert?

Formuliere ich das Bedürfnis als positiven Wunsch oder als statisches "nicht erfüllt"? Welche Art der Formulierung löst welche Arten von Reaktionen oder Resonanz aus?

- Beispiel für eine Mangel-Formulierung: "Hört sich an als ob du total genervt bist, weil dein Bedürfnis nach Vertrauen und Verlässlichkeit einfach die ganze Zeit nicht erfüllt ist."
- Beispiel für eine Ressourcen-Formulierung: "Ich höre, du bist auch genervt, weil dir so wichtig ist, in der Zusammenarbeit zu erleben, dass man sich gegenseitig vertraut und man sich auf Absprachen verlassen kann."

Option B) Personal Challenges

Hier könnt ihr aktuelle persönliche Herausforderungen, die ihr habt, transparent machen und dafür konkret um Unterstützung fragen. Was ist etwas, wo ihr gerade immer wieder an Grenzen stoßt und wo euch Ideen oder konkrete Aktionen von der Runde helfen könnten?. [Hier kannst du als Moderation auch ein eigenes Beispiel einweben]

Option C) Feedback-Schwarmlauf

Hier gibt es 20-45 Minuten Zeit, dass sich alle durch den Raum bewegen und kleinere bilaterale Spannungen direkt miteinander ansprechen und klären. Als Moderation stehst du bereit, um zu unterstützen, falls in einem bilateralen Gespräch Unterstützung angefordert wird. Auch hier ist die Definition von zwischenmenschlicher Spannung relativ breit: Es kann ein Konflikt sein, ein Feedback, aber auch ein Bedauern, das man ausdrücken möchte, oder eine Frage, die man stellen möchte. Wertschätzung kann man auch hier bilateral ausdrücken, sie hat aber auch in der Wertschätzungsrunde Platz.

Option D) Deep-Talk-Runde

Wichtig, damit auch diese Deep-Talk-Runde gut funktioniert, ist ein sehr klarer Rahmen. Den könnt ihr zum Beispiel so etablieren:

"So, wir machen jetzt eine Deep-Talk-Runde. Das ist ein sehr klar strukturiertes Format, um zu Themen, die uns als Team beschäftigen, tiefer von allen zu hören, wie es ihnen damit geht, und was sie da beschäftigt, und uns damit als Team weiterzuentwickeln. Damit's wirklich ein Deep Talk wird, gibt es zwei Regeln und ein paar Anregungen.

Die eine zentrale Regel ist: Eine Person nach der anderen. Keine Kommentare zwischendrin, kein Augenrollen, keine Zwischenrufe – selbst wenn sie total lustig sind. :) Wenn eine Person redet, hat sie die volle empathische Aufmerksamkeit der Runde, bis sie fertig ist. Dann ist die nächste Person dran, und die hat dann wiederum die volle empathische Aufmerksamkeit von der Runde. Dafür haben wir auch einen Redegegenstand, den die Person, die gerade dran ist, in den Händen hält.

Sobald jemand zwischendrin Kommentare gibt, oder direkt reagieren will, werde ich das sofort unterbrechen, um diesen Rahmen zu schützen.

Die andere zentrale Regel ist: In die Mitte sprechen. In der Deep-Talk-Runde geht es nicht darum, dass du andere mit Vorwürfen ansprichst, sondern dass du von dir erzählst, und damit von der Runde gehört werden kannst. Sprich also niemanden direkt an, sondern sprich in die Mitte.

So, das waren die Regeln. Dann gibt es noch ein paar Anregungen.

Erste Anregung: Von Herzen sprechen. Für Deep Talk ist es hilfreich, wenn ihr von Herzen sprecht. Philosophische Abhandlungen oder ausufernde Geschichten sind oft weniger hilfreich und verbindend, als wenn du versuchst, zu spüren, was dein inneres Erleben ist und das so echt und direkt wie möglich auszudrücken. Du kannst versuchen, deinen Fokus zu richten auf die 4 Elemente einer konstruktiven, ehrlichen Botschaft, also Bedürfnisse, Gefühle, Beobachtungen und Bitten. Aber red im Zweifelsfall lieber direkt von der Leber weg, als dass du in dem Versuch es richtig zu machen unecht und gekünstelt wirst.

Zweite Anregung: Anderen in der Runde empathisch präsent zuhören. Die eigenen Reaktionen und angeregten Gedanken kannst du bei dir wie den Fernseher im Wohnzimmer im Hintergrund laufen lassen, aber versuche immer wieder, deinen Fokus auf die Person zu richten, die gerade spricht, statt dass du vom Fernseher abgelenkt wirst. Selbst wenn das, was die Person gerade sagt, sich wie ein Vorwurf anhört, oder es sonstwie schwer zu hören ist gerade, kannst du immer wieder versuchen zur Konsequenz Positiven Unterstellung zurück zu finden: Alles was Menschen tun und sagen, ist der Versuch, sich positive, universelle Bedürfnisse zu erfüllen. Und drauf vertrauen, dass du dann genauso Raum hast, das zu sagen, was dir wichtig ist.

Dritte Anregung: Aus dem Augenblick heraus sprechen. Die Versuchung ist groß, sich lange zurecht zu legen, was man sagen möchte, gerade wenn noch 5 oder 6 Leute vor einem sind, die sprechen. Das führt aber dazu, dass man diesen Menschen weniger präsent empathisch zuhört. Und es führt dazu, dass das, was man sagt, weniger von Herzen kommt, weil man versucht, die eigene mentale Liste abzuarbeiten, statt das auszudrücken, was jetzt gerade in einem los ist. Also versucht drauf zu vertrauen, dass wenn ihr dran seid, das Richtige schon im Moment zu euch kommt. Ihr müsst es nicht groß vorher planen.

Vierte und letzte Anregung: Versuche, dich auf die Essenz dessen zu konzentrieren, was du sagen möchtest. Wir reden oft einfach aus Gewohnheit irgendwie drauf los. Diese Anregung ist einfach nur die Einladung, immer wieder beim Reden bewusst inne zu halten, Stille auszuhalten, und das auszudrücken, was gerade die Essenz ist.

Okay, wir machen heute eine Deep-Talk-Runde zu der Frage: [die Frage, die ihr ausgewählt habt].

Der Redegegenstand liegt in der Mitte. Wer anfangen möchte, nimmt sich den Redegegenstand und gibt ihn dann nach dem eigenen Statement im Uhrzeigersinn weiter. Wenn wir eine Runde durch haben, entscheiden wir in der Moderation, ob wir noch eine zweite Runde zu der gleichen Frage machen, oder ob das für die Frage so passt, und wir zur nächsten Frage gehen, oder die Deep-Talk-Sequenz mit Blick auf die Zeit damit beenden."

Es kann hilfreich sein, die Grundregeln, die drei bis vier Anregungen und die Frage zu der ihr euch austauscht, auch auf einem Flipchart für die Runde sichtbar zu haben. Die vierte Anregung kann für die ersten paar Male zu viel Stress auslösen, daher nehmt sie nur mit dazu, wenn ihr entweder schon ein paar Mal Deep-Talk-Runde gemacht habt, oder ihr eine große Runde seid und wenig Zeit habt.

Hier habt ihr noch eine Liste von Fragen, die ihr bei den ersten paar Durchführungen nutzen könnt.

Deep-Talk-Fragen zum Einstieg

- Bedürfnisse auf dem Boden auswählen, jeder wählt 2 Bedürfnisse mit der höchsten Prio auswählen und erzählt der Gruppe davon, was ihn oder sie gerade im Bezug auf diese Bedürfnisse umtreibt.
- Was sind Tätigkeiten, wo du aufblühst?
- Was sind Stärken, die du gerne einbringst?
- Was ist ein Talent, das niemand von dir kennt?

- Bedienungsanleitung für mich – welche Konfliktmuster solltet ihr von mir kennen?

Vertiefende Deep-Talk-Fragen, die möglicherweise Spannungen zum Vorschein bringen

- Wie geht's dir mit Teamzusammenhalt und -stimmung?
- Wie geht's dir mit den Rollen, die du gerade füllst?
- Wie geht's dir mit Workload und Ressourcensteuerung im Team?
- Wie geht's dir mit dem Purpose und Sinnhaftigkeit dessen, was die Organisation / das Team macht?
- Wie geht's dir mit Rollen- und Prozessklarheit im Team?
- Wie geht's dir mit eurer Kulturtransformation in Richtung New Work oder Clear the Air? Was taugt dir? Was findest du herausfordernd oder schwierig?
- Wenn du dir vorstellst, noch in 10 Jahren hier zu arbeiten: Wie geht's dir mit dieser Vorstellung?

Ihr könnt euch von dieser Liste inspirieren lassen, aber auch eure eigenen Fragen entwickeln. Dazu könnt ihr auch im People Meeting eine Sequenz einbauen, in der Leute in Zweier- oder Dreier-Gruppen gehen und sammeln, was für Fragen sie dann an das Team hätten, die sich für das Deep-Talk-Runden-Format eignen. Diese Fragen könnt ihr sammeln, dann per Abstimmung (z.B. mit Klebepunkten) eine priorisierte Reihenfolge erstellen und mit der Frage mit den meisten Punkten anfangen. Ihr könnt aber auch als Moderation einfach eine Frage vorgeben – als Moderation habt ihr die Letztentscheidung, was die Frage ist, bzw. welches Vorgehen ihr wählt um zu einer Frage zu kommen.

Falls in der Deep-Talk-Runde starke Spannungen zutage treten, habt ihr drei Optionen.

- Die erste Option ist, die Person, die spricht, an die Regeln und Anregungen zu erinnern: In die Mitte sprechen, von Herzen sprechen, eine Person nach der anderen etc.
- Die zweite Option ist, im Sinne der Reißleinenvereinbarung die Spannung zu benennen und auszulagern in eine moderierte CTA-Session.
- Die dritte Option ist, den Beteiligten nacheinander als Runde mit AZP-Poker ausführlich empathisch zuzuhören, und zu schauen, ob ihr damit zumindest soweit kommt, dass alle Beteiligten voneinander gehört und verstanden wurden. Zieht diese Optionen im Zweifelsfall aber erst nach dem Ende einer Runde. Außer es eskaliert so schnell, dass ihr mitten in der Runde unterbrechen und in einem Time-Out klären müsst, wie ihr mit der Spannung jetzt umgeht.

Option E) Was euch sonst noch einfällt

Eurer Fantasie sind keine Grenzen gesetzt. Ihr habt irgendwo in einem Buch ein spannendes Format gefunden, das sich dafür eignet, eure zwischenmenschliche Ebene zu stärken? Probiert es hier aus.

Lasst uns gerne an euren Experimenten teilhaben, entweder per Kommentar beim Modul 3.7 oder per Mail an cta@dwarfsandgiants.org – wir sind neugierig und gespannt! :-)

3) Wertschätzungsrunde

“So, dann kommen wir zur Wertschätzung. Wo hat jemand in dieser Runde in den letzten Wochen oder Monaten etwas getan, das bei dir angenehme Gefühle ausgelöst hat, wo Bedürfnisse von dir erfüllt wurden, und wo du dafür Danke sagen möchtest? Und was gibt's generell in der Zusammenarbeit, was du zu schätzen gelernt hast, was du ausdrücken möchtest? Wir machen das so, dass der Empfänger reihum geht. Wer den Empfänger gerade hält, bekommt für ein paar Minuten Wertschätzungsbotschaften aus der Runde. Wenn der Gong ertönt, ist die Zeit vorbei, und ihr könnt so langsam den Empfänger der nächsten Person geben – aber wenn ihr gerade mitten im Satz seid, könnt ihr das ruhig noch fertig sagen. Es geht nur darum, dass alle in der Runde genug Zeit haben, Wertschätzung zu bekommen.”

Die Person, die im Fokus ist, erhält für 1-3 Minuten spontane Wertschätzungsbotschaften aus der Runde – ihr rechnet die Zeit aus, je nachdem wie viel Zeit ihr noch für die Wertschätzung habt. Nach Ablauf der Zeit ertönt ein Gong – nicht für ein hartes Abbrechen der Botschaften, sondern um eine zeitliche Orientierung zu geben. Die Person, die im Fokus war, gibt dann den Empfänger an die nächste Person in der Runde.

Die Runde ist fertig, wenn alle Personen einmal im Fokus waren. Optional kann nach der Runde noch ein offener Raum sein für Nachträge und Wertschätzungsbotschaften, die sich an mehrere Personen oder die gesamte Runde richten.

Für ein ausführlicheres Wertschätzungsformat siehe Übung 3.4.4.

4) Reflexion

“Okay, dann kommen wir jetzt zur Reflexion. Wir haben ja in diesem Meeting ein paar unterschiedliche Sachen erlebt. Einen Deep-Check-In, den zwischenmenschlichen Spielraum und Wertschätzung. Da es sein kann, dass wir diese Erfahrungen durchaus sehr unterschiedlich interpretieren, nehmen wir uns jetzt kurz vor Schluss noch ein paar Minuten Zeit, um diese unterschiedlichen Interpretationen zusammenzulegen und vielleicht ein bisschen abzugleichen. Es geht dabei nicht um die Frage, wer Recht hat, sondern die unterschiedlichen Eindrücke in den Raum zu holen und zu schauen, was passiert, wenn diese Perspektivenvielfalt in den Raum kommt.

Ein paar Fragen, um in diesen Austausch einzusteigen, sind zum Beispiel: Was ist für dich in diesem Meeting deutlich geworden darüber, wie wir als Team funktionieren? Was sind zwischenmenschliche Muster, die wir erlebt haben? Welche davon sind hilfreich? Welche vielleicht nicht mehr so? Erhöht sich für dich die psychologische Sicherheit? Wird der Raum des Sagbaren größer? Falls nicht, was würde uns helfen?

Wir machen hierzu jetzt keine Runde, sondern wer einen Impuls hat, spricht einfach. Wenn wir merken, dass es hektisch wird, dann führe ich auch gerne eine kurze Redner:innen-Liste, dann könnt ihr einfach die Hand heben und ich schreibe auch auf die Liste und rufe dann nacheinander auf.”

Ihr als Moderation könnt auch eure Eindrücke reingeben. Schaut dabei drauf, dass ihr nicht nur die Sachen benennt, die noch nicht so rund laufen, sondern explizit auch die Dinge, die in eurem Erleben schon gut laufen.

5) Check-Out

“So, dann kommen wir zum Abschluss zum Check-Out. Wie geht's euch jetzt gerade? Wie war das Meeting für euch? Was war für euch super? Was hättet ihr das nächste Mal gerne anders? Was möchte noch gesagt werden, um zu einem guten Abschluss dieses Meetings zu kommen? Wir machen wieder eine Runde, eine Person nach der anderen, kein Unterbrechen oder dazwischenreden.”

Nachbereitung des People Meetings als Moderation:

- ☐ Teilt eure Eindrücke und Erlebnisse aus der Moderationsrolle miteinander.
- ☐ Was hat euch in der Vorbereitung geholfen? Was war hinderlich?
- ☐ Was war unerwartet? Woran könnte das gelegen haben, dass das so passiert ist?
- ☐ Was nehmt ihr euch für die Moderation des nächsten Meetings mit?
- ☐ Was seht ihr beide ähnlich? Was seht ihr unterschiedlich?
- ☐ Was könnt ihr gemeinsam feiern daran, wie es gelaufen ist, und wie ihr dieses Meeting moderiert habt?
- ☐ Optional: Was heißt das für die nächsten Durchführungen und unser Gesamtverfahren? Was für To Dos ergeben sich aus unserem Austausch?

Übung 3.7.2: Touch Base

Präsenes Zuhören für Check-ins und zur Vorbereitung eines Austauschs in einer größeren Runde.

Art	Buddy-Übung bzw. Duo-Sequenz in einem Team-Meeting	Material	Timer	Dauer	12 min. ohne Klärung der Fragestellung
------------	--	-----------------	-------	--------------	--

Die Duos entscheiden, wer Person A und wer Person B ist. Sie sitzen sich so gegenüber, dass sie einander gut zuhören können, auch wenn jemand etwas leiser spricht. Eine Person stoppt die Zeit.

Die Moderation wählt die Frage. Bei Touch Base vor einer Check-In-Runde könnt ihr Fragen verwenden wie z.B.:

„Wie bist du heute hier?“ „Wie geht es dir gerade wirklich?“ „Was bewegt dich gerade?“

Bei Touch Base als Vorbereitung eines Austauschs über ein Thema in einer größeren Runde, um sich anschließend kürzer und essentieller ausdrücken zu können, könnt ihr Fragen verwenden wie z.B.:

„Was bewegt dich persönlich in Bezug auf ...?“ „Was ist dir persönlich wichtig an ...?“
„Wie geht es dir mit ...?“

Ablauf Touch Base:

1) A spricht 3 Minuten zur Frage

A stellt B die vereinbarte Frage und hört dann mit Kopf und Herz 3 Minuten lang schweigend zu. A kommentiert das Gesagte auch nicht nonverbal.

B beantwortet die Frage nach bestem Vermögen. Je mehr die Antwort von Herzen kommt und ohne andere abzuwerten, desto mehr wächst das Vertrauen untereinander. Gleichzeitig liegt es natürlich in der Eigenverantwortung des Einzelnen, zu entscheiden, welche Antwort sich für diesen Augenblick und dieses Gegenüber gerade passend anfühlt.

2) B spiegelt 2 Minuten das Wesentliche zurück

Wenn die 3 Minuten vorbei sind, lässt A sich 2–3 Atemzüge lang Zeit, bevor er/sie das Wesentliche wiedergibt, was bei ihm/ihr angekommen ist, was B bewegt.

Dabei kann A andere Worte wählen und auch vermutend etwas äußern, was er/sie vielleicht zwischen den Zeilen gehört hat. B gibt während des Sprechens von A nonverbal Feedback, ob es das trifft, oder ergänzt bzw. korrigiert verbal, wenn nötig.

3) B spricht 3 Minuten zur Frage

B stellt A die vereinbarte Frage. A spricht für 3 Minuten, B hört mit Kopf und Herz schweigend zu.

4) A spiegelt 2 Minuten das Wesentliche zurück

s.o.

5) Freier Austausch für 2 Minuten

Was auch immer zwischen den beiden noch gesagt werden möchte.