

Was bedeutet "holistische Moderation"?

(Whole Person Process Facilitation)

Im englischsprachigen Raum wird der Begriff der Moderation übersetzt als „facilitation“ und beschreibt so – um Unterschied zu Unterhaltungsmoderation oder journalistischer Moderation – wesentliche Merkmale einer holistischen Moderation [**erleichtern, ermöglichen, Raum geben**].

Entwickelt wurde diese Form der Moderation von **Birgitt Williams**. Moderation ist als Methode und Haltung nicht neu. *Whole Person Process Facilitation* geht jedoch **über herkömmliche Moderation hinaus**.

Whole Person Process Facilitation bedeutet, den GANZEN Menschen in den Raum zu holen, allen Ebenen des Bewusstseins Raum zu geben. Sie **bezieht die unsichtbare Welt intuitiven Wissens** und des **kollektiven Bewusstseins der Gruppe als wertvolle Ressourcen** mit ein.

Whole Person Process Facilitation funktioniert gut mit Gruppen, die 6 bis 150 Personen gross sind, und in Meetings, die zwischen 3 Stunden und mehreren Tagen dauern. Es gibt **Werkzeuge** und theoretische Grundlagen für jedes seiner Bestandteile.

Manche dieser Werkzeuge sind auch aus anderen Ansätzen bekannt (Zukunftskonferenz, RTSC (Real Time Strategic Conference), Open Space, Storytelling, Kreisgespräch, Appreciative Inquiry, World Café, Bar Camp).

Besprechungen egal welcher Art sind nur dann nützlich, wenn die Beteiligten darin etwas lernen.

Mit dem Hintergrund des ganzheitlichen Ansatzes der holistischen Moderation werden aus den genannten Methoden Werkzeuge, die das Lernen fördern, brachliegende Potenziale nützen – und am Ende weniger Zeit brauchen, um Ergebnisse zu erzielen, die über die Erwartungen der Gruppe hinausgehen.

Whole Person Process Facilitation ist in viele Situationen transferierbar und ist vor allem einfach und effektiv.

Folgenden Aspekten wird dabei besondere Aufmerksamkeit geschenkt:

- ⊖ ein wertschätzendes (anstelle eines defensiven) Klima erzeugen.
- ⊖ Sich der eigenen Haltung und des Verhaltens als ModeratorIn bewusst sein
- ⊖ Beginnen: der Unterschied zwischen „Eisbrechern“ und Authentizität
- ⊖ Hoffnungen und Ängste als ein Weg, Ziele zu identifizieren
- ⊖ Lernprozesse: verschiedene Lerntypen berücksichtigen
- ⊖ Beide Gehirnhälfte verbinden und nutzen
- ⊖ Intuition
- ⊖ Übungen, um den ganzen Menschen in den Raum zu bringen (am Beginn und zwischendurch)
- ⊖ die Ebenen wechseln: wann bin ich als ModeratorIn vor, mit, wann außerhalb der Gruppe?
- ⊖ die Energie der Gruppe maximieren und halten durch den Wechsel von Einzel, Paar- und Kleingruppenarbeit
- ⊖ auch auf die Energie des Moderators / der Moderatorin achten
- ⊖ Timing
- ⊖ auch mit Informationen arbeiten, die jenseits der fünf Sinne und des Verstandes vorhanden sind
- ⊖ Die Abschlussreflexion an die Hoffnungen und Befürchtungen anknüpfen.
- ⊖ Evaluation so gestalten, dass sie sinnvoll und nützlich ist und weitergehende Lernerfahrungen ermöglicht.

Edith Steiner-Janesch
Ing. MSc

Unternehmensberatung
A-9020 Klagenfurt
Radetzkystraße 16/5
UID-Nr. ATU 59343712

m: +43 (0) 664 165 2105
e: info@brightpicture.at
i: www.brightpicture.at