

Haltung zueinander

Am wichtigsten für produktive sowie auch angenehme Plenumsabläufe sind keine "Tipps", sondern die **Haltung** der Teilnehmenden zueinander. Ist diese geprägt durch Respekt, Wertschätzung, (transparenter) Kommunikation auf gleicher Augenhöhe und den Versuch, sich in die Anderen hineinzusetzen und gemeinsame Lösung zu finden, so lässt sich letztlich echt wenig falsch machen.

Haltung der Freundschaft

„Ich selbst bevorzuge dafür das Bild einer „Haltung der Freundschaft“. Freundschaft ist dabei allerdings nicht im Sinne des bürgerlichen Begriffsverständnisses gemeint, sondern geht über dessen exklusives und personalisiertes Konzept deutlich hinaus. - P. W.

Alle Teilnehmenden haben etwas mitzuteilen, haben Erfahrungen, Prozesse durchlebt oder Fertigkeiten. Das spielt alles in die Dynamik ein. Hat eine Person besonders viel Arbeit in einen Prozessvorschlag gesteckt, den du jetzt aber nicht gut findest? Oder hat eine Person Wissen, das die anderen nicht haben? Das führt schnell zu negativen Gefühlen und schlechter Haltung zueinander.

Eine **transparente Kommunikation ist deswegen eine wichtige Voraussetzung**. Diese ermöglicht es, Konflikte/Spannungen zu sehen und eine Lösung zu finden. Z. B. dass ungewollte Wissenhierarchien erkannt und abgebaut werden. Intransparente Kommunikation verhindert das Ausräumen solcher Dinge. Es ist wichtig, intransparente Kommunikation zu erkennen (z. B. an entscheidungsrelevanten Seitengesprächen oder an Verweisen auf andere unklare Entscheidungsebenen erkennen).

Ein weiterer Aspekt ist unsere Intention. Es mag offensichtlich klingen, aber es ist es wichtig im Blick zu behalten. Mit welcher Intention gehen Menschen in ein Plenum bzw. diskutieren miteinander? Hat eine Person die Intention etwas bestimmtes zu machen und braucht die Gruppe eher dafür oder will die Person gerne zusammen mit der Gruppe entscheiden, ob das angedachte sinnvoll ist und es dann gemeinsam machen?

Wir können uns selbst immer versuchen, die Frage zu stellen. Was will ich gerade erreichen? **Warum mache ich, was ich gerade mache?** Und dann führt es uns wieder zurück auf die transparente Kommunikation. Denn als Nächstes stellen wir uns die Frage: **Habe ich Intentionen, die ich der Gruppe mitteilen sollte? Will ich diese Intentionen haben?**

Ressource von Meinungsvielfalt

Alle TeilnehmerInnen an einem Treffen haben eine eigene Weltsicht und Welterkenntnis. Wir tendieren als Individuen dazu unsere Meinung der Gruppe unterzuordnen. Es ist wichtig die Meinungsvielfalt in einer Gruppe sowie die eigene abweichende Meinung als Ressource zu erkennen.

Wichtig dabei ist, es geht nicht darum, dass alle immer ihre Meinung sagen oder es nicht auch falsche oder diskriminierende Meinungen gibt. Und auch Konsensfindung und Einhaltung des Konsens ist wichtig, wir können eben nicht immer alle Meinungen zusammen umsetzen.

Es geht viel mehr darum, dass wir Ergebnisoffen an Prozess dran gehen. Dass wir akzeptieren, dass es auch nach langen Diskussionen widersprüchliche Positionen in der Gruppe geben kann und das okay sein kann. Das Streiten über Analysen des Bestehenden sowie über Strategien und Taktiken, ist wesentlicher Bestandteil emanzipatorischer Praxen. Dieses ist notwendig und braucht Zeit.

Und natürlich ist es in diesem Prozess wichtig, dass Verhältnis zu wahren und eine Diskussion über Uneinigkeit nicht überhand nehmen zu lassen. Es muss auch okay sein gewisse Dinge nicht klären zu können und erstmal weiter zusammen zu arbeiten.

Ziel- und Prozessorientierung

Einen weiteren Ausdruck findet die eingenommene Haltung im Umgang mit dem Verhältnis zwischen Ziel- und Prozessorientierung:

- **Zielorientierung** ist wichtig – alle wollen Ergebnisse erreichen. Wird ein Ziel dabei jedoch auf Kosten eines unangenehmen Entstehungsprozesses erreicht, so bedeutet dieses spätestens mittelfristig eine Schwächung des Arbeitszusammenhangs.
- **Prozessorientierung** bedeutet also das Beachten dessen, ob alle Beteiligten einen Entscheidungs- oder Diskussionsprozess mitgehen können, mag zunächst mehr Zeit erfordern, erhöht aber mittelfristig die Effizienz.

Die Schwierigkeit besteht darin, Ziele zu erreichen und gleichzeitig den Prozess des Miteinander im Auge zu behalten. Schließlich werden Zusammenhänge nicht nur durch die Qualität der Argumente, sondern auch durch die Quantität der Mitwirkenden schlagkräftig. Deswegen ist die Frage „kommen alle mit?“ von zentraler Bedeutung.

Diese Seite basiert auf [bessertreffen.pdf](#) von peter_wolf@ipberlin.de, juni 2006

Version #9

Erstellt: 2026-03-25 18:52:18 UTC von Admin Bot

Zuletzt aktualisiert: 2026-04-03 11:53:08 UTC von Admin N