

KONSENS – WAS IST DAS?

Bei Konsensprinzip handelt es sich um eine Form der Entscheidungsfindung, welche für alle tragbar ist. Dies muss nicht bedeuten, dass alle an der Entscheidung beteiligten Personen ihre Wunschvorstellungen umsetzen können, sondern vor allem, dass keine Person sich übergangen fühlt, bzw. mit der Entscheidung so wenig einverstanden sind, dass sie ein Veto einlegt. Zusammengefasst bedeutet Konsens häufig ein Kompromiss verschiedener Ideallösungen.

Dies grenzt den Konsensentscheid klar vom Mehrheitsprinzip ab. Es geht weniger darum abzufragen, was der Großteil der Anwesenden für richtig hält als darum, jeder Person eine gleichberechtigte Stimme zu geben. In vielen Gruppen – gerade mit größerer Teilnehmendenzahl – wird das Mehrheitsprinzip sehr schnell herangezogen, um langwierigen Diskussionen aus dem Weg gehen zu können. Kurzzeitig kann dies auch zu Erfolg führen, langfristig führt es aber meist zu Frust bei Überstimmten bzw. Menschen, die nicht genug Zeit hatten, sich eine eigene Meinung zu bilden. Um möglichst alle Teilnehmende im Gruppenprozess mitzunehmen, lohnt es sich, den etwas zeitaufwändigere Konsens zu erreichen, um später die Zusammenarbeit zu erleichtern.

Das Konsensprinzip bietet eine Möglichkeit, dass Teilnehmende sich aktiv mit der eigenen Position einbringen, wodurch Menschen sich in der Großgruppe gehört fühlen und Entscheidungen mit dem Gefühl mittragen, Teil dieser gewesen zu sein. Gleichzeitig birgt dieses Prinzip ein hohes Maß an Eigenverantwortung!! Immer wieder müssen wir uns fragen, wie wichtig die eigene Position im Hinblick auf einen konstruktiven Verlauf der Entscheidungsfindung ist und reflektieren, wie wir aktiv an einem Kompromiss aus verschiedenen Meinungen mitwirken können. Dies funktioniert nur, wenn das Redeverhalten ALLER respektvoll ist, d.h. wir hören zu, lassen andere ausreden und achten aufeinander. Gerade ruhigere Menschen müssen genau so zu Wort kommen können wie dominantere Personen.

Gerade bei Zeitknappheit ist es wichtig daran zu denken, dass weiterhin einzelne Positionen ihren Raum finden, um nicht in stressigen Situationen Menschen zu verlieren und dadurch viel Arbeit auf weniger Schulter verteilen zu müssen.

DER LANGE PROZESS DER ENTSCHEIDUNGSFINDUNG

1) Klare Fragestellung formulieren

Ein Entscheidungsprozess in der Gruppe braucht eine klar formulierte Fragestellung. Diese sollte für alle gleichermaßen zugänglich und sichtbar sein (z.B. an die Tafel schreiben...). So können Off-Topic-Diskussionen vermieden werden.

2) Eigene Bedürfnisse in Bezug auf die Fragestellung/ das Thema erkennen

Um eine Position in einer Entscheidungsfindung einzubringen, müssen zuerst die eigenen Bedürfnisse erkannt und formuliert werden. Dazu ist es häufig auch sinnvoll, dass sich die Gruppenmitglieder „zurückziehen“ und für sich allein überlegen, was sie wollen oder auch nicht wollen.

3) Auseinandersetzung mit der Bedeutung der eigenen Bedürfnisse für den konstruktiven Verlauf der Entscheidungsfindung in der Gruppe

In diesem Schritt sollten sich alle darüber bewusst werden, wie wichtig die eigenen Bedürfnisse in einer Entscheidungsfindung sind. Wenn die Gruppenentscheidung gegen die eigenen Bedürfnisse geht, wird die Entscheidung evtl. nicht dauerhaft mitgetragen.

4) Ausdrücken/ Formulieren der Bedürfnisse (für sich selbst und in der Gruppe)

Die eigenen Bedürfnisse sollten sowohl für sich selbst als auch in der Gruppe formuliert werden (können). Hierfür muss aktiv Platz geschaffen werden. Manche Gruppenmitglieder sind in ihrem Redeverhalten und dem Ausdrücken ihrer Bedürfnisse dominanter als andere. Die Gruppe sollte darauf achten, dass alle Bedürfnisse gleichberechtigt geäußert werden können.

5) In der Gruppe Ideen sammeln, um (möglichst viele) Bedürfnisse zu erfüllen

Nachdem alle Bedürfnisse oder Wünsche formuliert wurden, geht es darum, Ideen zu sammeln, die möglichst viele Bedürfnisse erfüllen (alle ist meist sehr schwierig). Oft ist es hilfreich, noch einmal in eine Brainstormingphase (also scheinbar einen Schritt zurück) zu gehen - mit den Bedürfnissen und Wünschen der einzelnen Gruppenteilnehmer im Hinterkopf kommen vielleicht noch einmal ganz neue Ideen auf! Vielleicht können auch mehrere Ideen verbunden werden? Think out of the Box!

6) Diskussion, Methode (gemeinsame Idee bzw. Lösung finden)

Eine Vielzahl von Ideen steht jetzt im Raum. Meist ist es sinnvoll, diese nicht einfach bloß auszudiskutieren. Dabei könnten Menschen mit dominanterem Redeverhalten bevorteilt und eher ruhigere Menschen überhört werden. Auch können sich Fronten verhärten, wenn ein Teil der Gruppe die eine Idee, der andere Teil der Gruppe die andere Idee toll findet. Es gibt sicher eine geeignete Methode, um aus der Vielzahl von Ideen die richtige für die Gruppe herauszufiltern!

7) Entscheidung treffen im Konsens (sind möglichst viele Bedürfnisse erfüllt?)

Sind alle zufrieden mit der Lösung? Können alle die Entscheidung mittragen?) Wenn in der Gruppe eine Idee gefunden wurde, der scheinbar alle zustimmen – dann ist vielleicht der Konsens erreicht. Dabei ist es wichtig, noch einmal nachzufragen, ob wirklich alle zufrieden sind mit der Lösung und ob auch alle die Entscheidung mittragen können. Sind auch möglichst viele Bedürfnisse erfüllt? Wie schon gesagt: Konsens bedeutet nicht, dass alle 100%ig glücklich sind und genau ihre Idee verwirklicht wird – Konsens bedeutet, dass alle die Entscheidung mittragen können!

8) Gruppenkonsens festhalten! (Plakat, Protokoll)

Besteht ein Gruppenkonsens? Dann ist es wichtig, diesen festzuhalten (z.B. im Protokoll, auf einem Plakat oder im Isis), um spätere Grundsatzdiskussionen zu vermeiden. Dann kann ganz einfach auf den Gruppenkonsens verwiesen werden!

9) Aus dem Konsens hervorgehende Rollen verteilen!

Der Konsens ist da – nun geht es ans Praktische! Aus dem Konsens resultierende Aufgaben können in der Gruppe verteilt werden! Auch hier sollten die Verantwortlichkeiten wieder festgehalten werden (Protokoll, Isis...).