

Völlig unterschiedliche Bilder

Je nach persönlichem Erfahrungs-Hintergrund verbinden Menschen mit dem Begriff „Moderation“ völlig unterschiedliche Bilder. Der erste Einfall gilt meist Präsentator-inn-en im TV.

Eine Kunst für sich: 16 Moderations-Arten

Tatsächlich aber fungieren Moderator-inn-en heute in allen Bereichen des wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Lebens als eine Art neuzeitliche “Zeremonien-Meister-innen“.

Hier die Übersicht über die Professionalisierungs-Möglichkeiten, die in der 1. ModerationsAkademie für Medien + Wirtschaft unterschieden und nach Bedarf oder Aufgabe vermittelt und optimierend gecoacht und trainiert werden.

Hinter den Begriffen “Moderation” und “Mediation” verbirgt sich eine schier unerschöpfliche Menge an Aktivitäten für 1./2./3. Berufs-Stand- oder Spielbeine. Alle Formen funktionieren mit und ohne Auftraggeberinnen. Sie sind alters-unabhängig für alle mit professionellen Kommunikations-Kompetenzen. Die grobe Übersicht hier illustriert, wie breit und facettenreich das ist, was sich hinter dem Begriff “Moderation” verbirgt. Alle Facetten werden in der 1. ModerationsAkademie für Medien und

Die Chance aller Moderations-Arten

Wirtschaft angeboten: zur Qualifizierung von Neulingen und Quereinsteigerinnen, zur Professionalisierung derer, die im Auftreten besser werden wollen, sollen oder müssen und zur Optimierung derer, die schon Spitze sind, die aber wissen, dass Optimieren ein spannender, lebenslanger Prozess ist, der nicht nur mehr Qualität beschert, vor dem Ausbrennen schützt und die sokratische Weisheit ermöglicht: “Wer glaubt etwas zu sein, hat aufgehört etwas zu werden”.

Zügig zu neuen Resultaten zu kommen, Langeweile stoppen, Gruppenklugheit nutzen, Überdominante bremsen und Schüchterne ermutigen, Offenheit und Innovation durch Kreativität erzeugen, die Gruppendynamik systematisch senken, Erwachsenenheit im Verhalten methodisch befördern, behindernde Machtkämpfe und Autoritäts-Konflikte reduzieren, lähmenden Lebenszeitklauf durch Überlängen und Langeweile verhindern, wachstumsförderliches Feedback einbauen und eine

Basis-Moderations- Leistungen beim Führen

ebenso klare wie respektvolle, ebenso stressarme wie ergebnis- und erkenntnisreiche Umgangs-, Ergebnis- und Erkenntnis-Kultur etablieren. Statt „das Rad von vorn zu erfinden“, lohnt es, Profi-Tools (= Werkzeuge und Instrumente) einzusetzen. Sie helfen, unabhängig von Tagesform, Sympathie, Anlass oder Gegenüber eine intellektuell gelungene, kreativ-lustvolle, stressarme und verbindlich-nachhaltige, noch effizientere Führungs-Kultur zu garantieren.

Gruppen zügiger, ansprechender und systematischer zu Ergebnissen führen: Zuverlässig professionell moderieren können statt wie selbst gestrickt wirken. Devise: Meeting-Moderation mit Meeting-Know-how und Gruppen-Leitungs-Kompetenzen verbinden können, wird in allen Stufen von Hierarchie benötigt, wenn Gruppen ohne professionelle Moderator-inn-en auskommen wollen, sollen oder müssen.

1 **Meeting-Moderation** **“moderatives Leiten”**

In- oder externe Gruppen jeder Größe und zu jeder Art von Anlass so kompetent leiten, dass ein zielführenderer und achtsamerer Umgang nachhaltig die Qualität der Ergebnisse und die Motivation im Veranstaltungs- oder Betriebsklima verbessert.

Immer mehr Top-Manager-innen arbeiten mit professionellen Konferenz- oder Ablauf-Moderator-inn-en. Sie sorgen dafür, dass der Chef oder die Chefin nicht selbst „den Verkehr regelt“, sondern die ganze Kraft für die Sache (= den Inhalt, das Was) hat und nicht auch noch Konzentration für die „Mache“ (= die Durchführung, das Wie) einsetzen muss. Das ist das „Chauffier-Modell“: auch bei körperlichen Reisen geben die Bosse klar das Ziel vor und vertrauen den Profi-Fahrer-inne-n dann ihr

2 Ablauf-Moderation: das „Chauffier-Modell“

ganzes Leben an. Sie wissen um deren besondere Fertigkeiten und haben Respekt vor den Fahrkünsten der Fachleute. Sie selbst gewinnen so zusätzlich die Ruhe, um während der Fahrt Vorgänge zu bearbeiten, zu telefonieren oder zu entspannen. Beim Fahren ist ihnen vollständig klar, wie überlebenswichtig es ist, der Person am Steuer nicht ins Lenkrad zu greifen – auch wenn der Boss selbst über gute Fahrkünste verfügt. Das gilt auch für die Kooperation mit Ablauf-Moderator-inn-en.

In Rundfunk und Fernsehen übernehmen Moderator-inn-en in ihren verschiedenen Rollen unterschiedliche Vorbildfunktionen:

Ihnen kommt immer mehr Bedeutung zu. Denn im Zapping-Chaos verleihen sie durch ihr Gesicht, ihre Stimme, ihre Ausstrahlung den Sendern heute ihr unverwechselbares Profil.

3

Medien-Moderation: im Rampen-Licht

Vordergrund-Moderator-inn-en agieren nach dem Modell „1. Geige“ oder „Ping-Pong“, d.h. es gehört zu ihren Aufgaben, sich stärker mit der eigenen Persönlichkeit in die Aktion einzubringen.

Hintergrund-Moderator-inn-en oder auch Medien-Mediator-inn-en sind dagegen mehr dem „Regie-Modell“ verpflichtet, bei dem die Gäste stärker im Vordergrund stehen. Zu beiden Fähigkeiten gehören besondere, trainierbare Kompetenzen. Denn: „Genie ist Fleiß“ (Goethe)

Das Modell Mediator-in funktioniert nach dem Prinzip „Dirigent-in“ oder “Schiedsrichter-in“: d.h. sie lassen die Anderen agieren und greifen vor allem ein, wenn „der Ball“ vor sich hin dümpelt, ins Aus rollt oder gegen die Spielregeln verstoßen wird. Ziel von Sendungs-, Veranstaltungs-, Konferenz- und Seminar-Mediation ist, alle Beteiligten auf möglichst erwachsene und verantwortungsbewusste Weise zum Mitmachen und Mitlösen zu bringen. Dazu gehört, Viel-Redende zu

4

Mediation: vermitteln können

bremsen, Zurückhaltende zu öffnen und Überoffene vor sich selbst zu schützen. Diese Mischung aus: Impulse in entgegengesetzte Richtungen geben, Spielregeln setzen und ebenso unerschrockene, wie ermutigende und anteilnehmende Präsenz und Zurückhaltung zugleich zeigen zu können, ist der besonders anspruchsvolle Teil dieser professionellen Kunst. Eine systematische Ausbildung und Training nützen.

Veranstaltungs-Moderator-inn-en besetzen eine besonders facettenreiches Feld: Sie gestalten die Kommunikation in Sälen, Hallen oder auf Plätzen. Dort präsentieren sie Personen, Podiums-Diskussionen, Publikums-Gespräche, Galas oder selbst kreierte Themen-Veranstaltungen

5

Veranstaltungs- Moderation

vor und / oder mit breitem oder fachlichem Publikum. Möglich sind dafür 5 - 30 Formen-Variationen. In der "Mache" - also in der Durchführung - gilt es, die Form stets auf die Sache - den Inhalt - hin (geplant oder spontan) passgenau zuzuschneiden.

Presse-Konferenz-Moderator-inn-en benötigen gesonderte Vorgehensweisen, Methoden und Strategien, um den ebenso anregenden wie entstressenden Austausch zwischen Verantwortlichen, Expert-inn-en und

6

Presse-Konferenz-Moderation

Journalist-inn-en aktiv und professionell zu gestalten. Dazu existieren speziell entwickelte Methoden und Instrumente, die zu interessanterer Ausbeute auf beiden Seiten führen.

Beratungs-, Lehr-, (Wissens-)Transfer- oder Seminar-Moderator-innen verwandeln in der Lehre die Aufgaben und Rollen der „Front-Ansprache-Form“ (= Dozierende, die als Wissende die Fragen stellen und auf die Antworten derer warten, die nicht wissen) hin zur mitmach-systemischen Interaktions-Moderation (bei der gibt es keine dummen Fragen und Antworten mehr sondern nur unvollständige, unausgereifte).

7 Beratung, Lehren, Transfer-Moderation

Sie erreichen mit unterschiedlichsten Methoden sicher ihre Zielgruppe und schaffen es, nachhaltiges Lernen in belebendes Vergnügen zu verwandeln. Ihr Ziel ist das lebensbegleitende “5L-Lernen” (= **L**ernen lernen, **L**ehren lernen, **L**eisten lernen, **L**ösen lernen und **L**eiten lernen) nach der Jesuiten-Devise: „Wie geht’s beim nächsten Mal besser?“

Versammlungs- und Verhandlungs-Moderator-inn-en können entlastend Klärendes, Beschleunigendes und Kostensparendes als eigene Spezialität in der Wirtschaft, in der Industrie, in der Verwaltung und im Verbandswesen mit einer ganz eigenen Professionalität einbringen.

8

Versammlungen und Verhandlungen

Zu ihren Qualitäten gehören Strategien, um Offenheit, Kultur und Unabhängigkeit zu gewährleisten und Änderungs- und Einigungs-Management zu schaffen bzw. Konflikte mit Analyse und Transparenz für neue Klärungs- und Verabredungs-Modellen zielstrebig und friedlich zu bewältigen.

Extra-Methoden brauchen Konflikt-Mediator-inn-en, die als unabhängige Dritte zwischen Streitenden oder Mobbenden und ihren Opfern vermitteln. Eine entstressende und lösungs-orientierte Methodik, die sich allenthalben lohnt, in Schulen, Universitäten, am Arbeitsplatz, in

9 **Konflikt-Mediation**

Vereinen und Institutionen, trainiert und gekonnt zu werden. Das spart Geld, Kraft und Herzblut und schafft zusätzlich ein lösungs-fähiges Arbeitsklima mit Motivation durch handfeste, ebenso kompetente wie gerechte Vorgehensweisen.

Der Typ Arbeits-Gruppen-Moderator-in sorgt dafür, dass für den Moment Rang-Gleiche ein möglichst gut nutzbares Ergebnis in kurzer Zeit produzieren.

10

Arbeits-Gruppen- Moderation

Dabei helfen Methoden und Techniken, die behindernde Machtkämpfe eliminieren und die Konzentration auf die Sache befördern. Leicht erlernbare Werkzeuge und Instrumente erleichtern die Aufgabe.

ShopAGs dienen dazu, Themen zu erarbeiten, Fragen zu stellen, Visionen zu entwickeln oder Feedback mit System zu geben. Sie sind optimierte Klein- und Groß-Gruppen-(Unter-)Workshops, in denen das Vorgehen professionell geklärt ist, so dass sich alle auf die Sache konzentrieren können. Die Moderation hält Spezial-Formen von Klein-, Arbeits- und Groß- Gruppen-Moderation vor.

11 **ShopAG-Moderation: jede-r macht mit**

Geeignet für Kick-offs, oder im Verbund mit Jubiläums-Feiern, als weiterführendes und verbindendes Gesamt-Erlebnis für (alle) Mitarbeiterinnen eines Unternehmens, einer Behörde, einer Organisation etc. Gleichzeitig werden auf diese Weise nachhaltige, weiterverwertbare Ergebnisse erzeugt, die den Veranstaltenden nützen können.

T für Trainings-Lernen

U für Umlernen (→ führt zu eigenem Lernen)

W für Weglernen (→ eigenen Widerstand verstehen und nutzen)

A für Ablernen (→ Versuch macht klug)

S für Spontanlernen (→ sofort übernehmen)

12 „TUWAS“-Moderation: zum Lernen lernen

Die „TUWAS“-Moderation ist eine feste Rotations-Rolle in Selbst-Entwicklungs-Teams. Sie bietet eine methodische Trainings-Chance für alle, die systematischer lernen wollen, wie Gruppen professionell gekonnter profitieren können.

Im Internet entstehen als weitere, neue Formen von Online-Moderationen in virtuellen Seminar- und Konferenz-Räumen - ein Bereich mit Zukunft.

13 Online-Moderation

Denkbar sind: Skype-Konferenzen, Webinare, FaceTime, WhatsApp, Screen-Sharing und gemeinsames Arbeiten in der Cloud usw.

Die Video-Konferenz-Moderation als spezialisierte, auch stärker technikorientierte Variante bietet die Möglichkeit, Video-Konferenzen und Webinare an die Stelle von Dienstreisen treten zu lassen. Hier gehören technisches Wissen ebenso dazu, wie Setting- und elektronisches Interaktions-Know-how.

14

Video-Konferenz- Moderation

Der Moderation (im Livestream) kommen dabei völlig neue Rollen zu. Auch hier nützt eine individuelle Toolbox im Maßzuschnitt auf den Anlass, das Zeit-Budget und die Beteiligten.

Sie beruht auf Ideen von „Metaplan“, die ursprünglich aus Amerika kamen. Zu den Aufgaben der Moderator-inn-en gehört, die Teilnehmerinnen dazu zu bringen, ihre Gedanken auf Karten zu schreiben oder Punkte bzw. Kreuze in vorgefertigten Matrizen anzubringen.

15

Moderations-Karten- Gruppen-Moderation

Das Arbeitsmaterial besteht aus Pinnwänden mit Packpapier und verschieden-farbigen und -formigen Karten, die entweder angenadelt oder angeklebt werden. Diese Karten-Form wird als „Moderations-Technik“ bezeichnet (was leider zur Konfusion der Begrifflichkeit „Moderation“ weiter beigetragen hat). Hilft Labern zu stoppen und Ergebnisse zu konzentrieren.

„Vistem®“ bedeutet Visualisieren mit System. Die Methodik beruht auf einem einfachen Verfahren mit Klebezetteln, die in System-Farben, -Formaten und -Formen mit einer nonverbalen Fixier-Sprache auf sinngefärbten Fonds blitz-schnell “gehaftet” werden (= versetzbar kleben).

16 „Vistem“-Moderation: Visualisieren mit System

Es gibt 4 Techniken:

- „Resultat-Moderation“ (= Ergebnisse festhalten)
- „Vaisheshika-Vistemen“
(= tiefen-genaue, logische Spiegelung mit Vistem abbilden)
- „Mit-Vistemen“ (= am Ende spiegeln)
- „Prozess-Vistemen“ (= im Doing spiegeln, abbilden, steuern und damit das Geschehen durch paralleles Visualisieren mitgestalten).