

Joachim Bornhoff

Die »konzentrische Methode«

Methoden der Erwachsenenbildung in der Praxis

Die »konzentrische Methode«, auch als »2-4-8 Methode« bekannt, dient zur Konsensfindung in Gruppen. Unter »Konsens« wird dabei eine allen Beteiligten gemeinsame Basis verstanden und nicht so sehr ein Kompromiss oder eine Abstimmungsmehrheit. Ein solches konzentrisches Vorgehen hat sich bewährt in Gruppenprozessen der Planung, Problemlösung oder Entscheidung. Es kann auch zur Reflexion oder Evaluation eingesetzt werden und ist immer dann sinnvoll, wenn die gefundenen Lösungen tatsächlich von allen mitgetragen werden sollen. Wie bei allen Formen strukturierter Gespräche wird hier versucht, durch methodische Vorgaben

- Ergebnis und Prozessorientierung miteinander zu verbinden, also in angenehmer Gesprächsatmosphäre zu klaren Lösungen zu kommen,
- alle Beteiligten zu integrieren, also den Einzelnen, der Gruppe und dem Thema Gewicht und (Gesprächs-)Zeit zu geben,
- Gedanken und vor allem auch Gefühle zu Wort kommen zu lassen, also Beweggründe und nicht nur Meinungen auszutauschen.

Die dazu nötigen Voraussetzungen sind

- klare Vereinbarungen zu Thema und Ziel des Prozesses,
- eine Gesprächsleitung mit der Vollmacht, Struktur und Inhalt des Prozesses zu steuern,
- Bereitschaft zu Kreisgesprächen, bei denen alle Teilnehmenden einen Beitrag leisten und sich nicht nur »den Worten des Vorredners anschließen«.

Vorgehen erklärt am Beispiel »Welche wichtigsten Ziele nehmen wir uns vor?«: Die notwendige Zeit für die einzelnen Schritte variiert sehr stark und ist dem Prozessthema anzupassen. Die genannten Zahlen sind grobe Vorschläge.

1. Schritt (3 Min.): Die Gesprächsleitung formuliert die zentrale Fragestellung und das Ziel des Prozesses, erklärt das Vorgehen und entsprechende Regeln.

2. Schritt (5 Min.): In Einzelarbeit formulieren die Teilnehmenden die ihrer Ansicht nach wichtigsten Ziele oder Vorhaben.

3. Schritt (15 Min.): Die Teilnehmenden finden sich zu Paaren zusammen, stellen sich gegenseitig ihre Ziele vor und einigen sich auf die (z.B.) fünf wichtigsten.

4. Schritt (30 Min.): Es werden Vierergruppen gebildet, in denen nun wiederum ein Konsens über die (z.B.) fünf wichtigsten Ziele dieser Gruppe neu ausgehandelt werden muss.

Die geschickte Bildung dieser Vierergruppen ist für das Gelingen der Methode wichtig. Meist ist es angezeigt, dass die bisherigen Paare sich nicht trennen. Da sich in Schritt 3 erfahrungsgemäß Paare mit eher ähnlichen Ansichten zusammenfinden, haben so alle Teilnehmenden in der Vierergruppe bereits einen Verbündeten. Andererseits sollte dafür gesorgt werden, dass sich zwei Paare mit unterschiedlichen Auffassungen oder Vorstellungen finden.

5. (und 6.) Schritt (jeweils 15 Min.): Die Teilnehmerzahlen in den Gruppen werden auf acht, dann auf 16 verdoppelt, wobei die Kleingruppen vor jedem Schritt aufgelöst werden, d.h. nicht als ganze Gruppe in die nächstgrößere Formation gehen. Die Vierergruppen sollten zusammenbleiben.

7. Schritt (Zeit variiert): Danach, eventuell auch schon nach der Gruppenarbeit zu acht, wird im Plenum weitergearbeitet. Um den Konsens zu erzielen, wird jeweils eine Vertretung der Achter- oder 16er-Gruppen als Sprecher in einen Innenkreis entsandt. Die Sprecher im Innenkreis versuchen nun, eine konsensua-

le Lösung zu erarbeiten. Die Möglichkeit der Einmischung von außen ist erwünscht und »strukturell verankert«. Ein leerer Stuhl innerhalb des Innenkreises kann dafür von Teilnehmenden des Außenkreises beliebig genutzt werden. Folgende Schritte bieten sich an:

- Vorstellung der Gruppenergebnisse
- Visualisierung von Gemeinsamkeiten und Unterschieden
- sehr genaue Klärung der Unterschiede und ihrer Hintergründe
- Suche nach allseits akzeptablen Lösungen

Meistens ist es möglich, zumindest den kleinsten gemeinsamen Nenner zu finden – mit dem Effekt, dass das so vereinbarte Ziel wirklich von allen mitgetragen und engagiert verfolgt wird.

In manchen Fällen kann es angezeigt sein, über einzelne Aspekte dennoch abzustimmen.

Die »konzentrische Methode« ermöglicht

- innere Bewegung und Meinungsänderung der Beteiligten,
- das Kennenlernen und Verstehen von (bisherig verdeckten) Motiven,
- das (in Kleingruppen leichtere) Äußern von Vorbehalten,
- die Beteiligung aller, weil alle zu Wort kommen können,
- das Gefühl, nicht etwas zu verlieren, sondern Gemeinsames zu finden,
- alle oder möglichst viele für die gemeinsame Sache zu motivieren.

LITERATUR

Bornhoff, J.: Ziele gemeinsam finden. In: Wohlfart, U.: Netzwerkarbeit erfolgreich gestalten. Bielefeld 2006.

Joachim Bornhoff, Diplomtheologe, Lehrer für Deutsch, Religion und Sport, Supervisor, freier Mitarbeiter der Fachstelle für Suchtprävention des Kreises Gütersloh, Leitung des Instituts »Mobile – Fortbildung, Coaching, Supervision«