Engpassfrage

Rolle: Fallgeber:in

- Schildern Sie kurz die aufgeschobene Entscheidung:
- Was hängt fest? Seit wann? Was wäre der nächste Schritt, wenn die Blockade weg wäre?
- Beantworten Sie die Fragen der Moderationsrolle ehrlich, auch wenn es unbequem wird.
- Halten Sie am Ende den konkreten nächsten Schritt schriftlich fest.

Engpassfrage

Rolle: Moderation

- Stellen die Schlüsselfragen eine nach der anderen, ohne zu werten.
- Benennen Sie den Engpass-Typ, sobald er sichtbar wird.
- Halten Sie die Gruppe beim Thema: nur über das, was die Entscheidung blockiert.
- Laden Sie am Ende die Lösungsrolle ein, den nächsten Schritt zu formulieren.

Engpassfrage

Rolle: Beobachtung & Fokus

- Hören Sie zu, ohne sich am Gespräch zu beteiligen.
- Notieren Sie: Wo wurde es konkret? Wo blieb es vage? Was hat die Moderation gut gemacht?
- Geben Sie am Ende 2-3 Minuten Feedback: nicht bewertend, sondern beschreibend: Ich habe bemerkt, dass…
- Stellen Sie die Uhr auf 30 min für den Durchlauf.
- Geben Sie nach 25 min ein leises Zeichen (Antippen, Klopfen).
- Erinnern Sie sanft bei Abdriften: Wir sind noch bei der Engpassfrage, welcher Engpass blockiert konkret?
- Greifen Sie nur ein, wenn die Gruppe länger als 3 min komplett feststeckt.

Engpassfrage

Rolle: Lösung *(2 Personen)*

- Hören Sie aktiv zu, während Fallgeber:in und Moderation den Engpass identifizieren.
- Sobald der Engpass klar ist: formulieren Sie gemeinsam einen konkreten nächsten Schritt: klein, realistisch, ohne Freigabe von oben.
- Der Schritt soll genau diesen einen Engpass auflösen, nicht das gesamte Problem.

Engpassfrage

Rolle: Lösung

- Hören Sie aktiv zu, während Fallgeber:in und Moderation den Engpass identifizieren.
- Sobald der Engpass klar ist: formulieren Sie gemeinsam einen konkreten nächsten Schritt: klein, realistisch, ohne Freigabe von oben.
- Der Schritt soll genau diesen einen Engpass auflösen, nicht das gesamte Problem.

(2 Personen)

Grenzen-Check

Rolle: Reflexionsperson *(rotierend)*

- Schildern Sie in 3 Minuten Ihre Grenze: Was ist es, das Sie für nicht möglich halten?
- Beantworten Sie die vier Leitfragen (Methodenkarte) – möglichst ehrlich.
- Hören Sie die Gegenfragen an, ohne sofort zu erklären oder zu rechtfertigen.
- Halten Sie am Ende fest: Was ist wirklich eine Grenze und was könnte eine Annahme sein?

Grenzen-Check

Rolle: Partner:innen

- Hören Sie der Reflexionsperson gut zu, ohne zu unterbrechen.
- Stellen Sie jeweils eine verschärfende Gegenfrage (Beispiele im Workbook).
- Ziel: Nicht widerlegen, sondern die Annahme genauer prüfen.
- Kurz und konkret fragen, keine eigenen Geschichten einbringen.

(4 Personen)

Grenzen-Check

Rolle: Partner:innen

- Hören Sie der Reflexionsperson gut zu, ohne zu unterbrechen.
- Stellen Sie jeweils eine verschärfende Gegenfrage (Beispiele im Workbook).
- Ziel: Nicht widerlegen, sondern die Annahme genauer prüfen.
- Kurz und konkret fragen, keine eigenen Geschichten einbringen.

(4 Personen)

Grenzen-Check

Rolle: Partner:innen

- Hören Sie der Reflexionsperson gut zu, ohne zu unterbrechen.
- Stellen Sie jeweils eine verschärfende Gegenfrage (Beispiele im Workbook).
- Ziel: Nicht widerlegen, sondern die Annahme genauer prüfen.
- Kurz und konkret fragen, keine eigenen Geschichten einbringen.

(4 Personen)

Grenzen-Check

Rolle: Partner:innen

- Hören Sie der Reflexionsperson gut zu, ohne zu unterbrechen.
- Stellen Sie jeweils eine verschärfende Gegenfrage (Beispiele im Workbook).
- Ziel: Nicht widerlegen, sondern die Annahme genauer prüfen.
- Kurz und konkret fragen, keine eigenen Geschichten einbringen.

(4 Personen)

Grenzen-Check

Rolle: Fokus

- Geben Sie nach der Einzelarbeit (5 min) ein Zeichen.
- Unterstützen Sie die Gesprächsleitung beim Stellen der Zeit für Rotationsrunden (alle 9 min).
- Achten Sie darauf, dass die Reflexionsperson nicht unterbrochen wird.
- Geben Sie nach der Verankerungsphase (5 min) ein Zeichen.

Verantwortungs-Mapping

Rolle: Fallgeber:in

- Stellen Sie kurz das Vorhaben vor: Was ist das Projekt, bei dem Verantwortung unklar ist?
- Beantworten Sie Nachfragen, auch wenn die Antwort weiss ich nicht genau ist.
- Helfen Sie der Gruppe, die wichtigsten Entscheidungsschritte zu benennen.

Verantwortungs-Mapping

Rolle: Kartograph:in

- Führen Sie die Matrix: tragen Sie ein, was die Gruppe bespricht.
- Fragen Sie nach, wenn etwas unklar ist: Was soll ich hier eintragen? Wer genau?
- Markieren Sie Stellen, bei denen die Gruppe uneinig ist – sichtbar machen, nicht auflösen.

Verantwortungs-Mapping

Rolle: Kritische Stimme

- Hinterfragen Sie bei jeder Rollenzuordnung: Stimmt das wirklich oder glauben wir das nur?
- Typische Fragen: Wer entscheidet das wirklich – formal oder informell? / Wird diese Person tatsächlich gefragt?
- Bringen Sie Uneinigkeiten in der Gruppe ans Licht.

Verantwortungs-Mapping

Rolle: Erfahrungsträger:innen

- Bringen Sie Erfahrungen aus ähnlichen Verantwortungslagen ein.
- Stellen Sie Quervergleiche her: Bei uns läuft das anders, warum könnte das so sein?
- Helfen Sie der Gruppe, die Matrix mit echten Erfahrungen zu füllen.

(2 Personen)

Verantwortungs-Mapping

Rolle: Erfahrungsträger:innen

- Bringen Sie Erfahrungen aus ähnlichen Verantwortungslagen ein.
- Stellen Sie Quervergleiche her: Bei uns läuft das anders, warum könnte das so sein?
- Helfen Sie der Gruppe, die Matrix mit echten Erfahrungen zu füllen.

(2 Personen)

Verantwortungs-Mapping

Rolle: Fokus

- Giben Sie nach 30 min Mapping ein leises Zeichen: Noch 5 Minuten Mapping, dann Diskussion.
- Achten Sie darauf, dass die Kritische Stimme ihre Rolle ausfüllt.
- Unklare Stellen NICHT auflösen lassen – benennen reicht.
- Geben Sie nach der Verankerungsphase (5 min) ein Zeichen.