

rückenwind³ meets "Liberating Structures"

Strukturen prägen Interaktion
3 Flughöhen

starr leicht veränderbar

Makrostrukturen Mikrostrukturen

Wir haben es getestet! Wie lassen sich Meetings, Workshops und Gruppenprozesse lebendiger, partizipativer und produktiver gestalten?

In einem interaktiven Fachimpuls zu „Liberating Structures“ haben rund 85 rückenwind³-Projektverantwortliche Methoden kennengelernt, um Veränderung und Zusammenarbeit in sozialen Organisationen aktiv mitzugestalten. Die Methoden der „Liberating Structures“ ermöglichen es,

Veränderungsprozesse gezielt zu steuern und erfolgreich zu begleiten. Das Kennenlernen der 33 Methoden lohnt sich für alle, die Zusammenarbeit neu denken, Wandel aktiv gestalten und direkt ins Handeln kommen möchten.

Fazit: Der Workshop hat gezeigt, wie strukturierte Methoden helfen können, Veränderung nicht nur zu denken, sondern auch zu leben – mit mehr Beteiligung, Klarheit und Freude. Besonders wertvoll war der Raum für Reflexion, Austausch und gemeinsames Ausprobieren.

Vorgehen: Gearbeitet wurde im Plenum, in Breakout-Sessions und auf dem Whiteboard in Zoom, um gemeinsam neue Ansätze zu erarbeiten.

Moderation: Moderiert wurde die Veranstaltung von Erik Hogrefe, einem erfahrenen Berater, Coach und Trainer, der mit agilen Methoden und “Liberating Structures” arbeitet, um Menschen und Organisationen bei Veränderungsprozessen zu unterstützen.

Übersicht zu den 33 Methoden der “Liberating Structures”

Impressionen aus dem Fachimpuls:

Eingesetzte Methoden & Inhalte

1. Impromptu Networking

- Ziel: Ankommen, erste Kontakte knüpfen
- Nutzen: Niedrigschwelliger Einstieg, fördert Offenheit

2. TRIZ (Theorie des erfinderischen Problemlösens)

- TRIZ 1: Was tun, um Veränderung zu sabotieren?
 - Humorvoller Perspektivwechsel (z. B. „Dienst nach Vorschrift“, „Menschen beschämen“)
- TRIZ 3: Was stattdessen mehr tun?
 - Kommunikation, Empathie, kleine Schritte, Geduld, Wertschätzung
- Meta-TRIZ: Reflexion über die Methode selbst
 - Einsatz für Selbstreflexion, Perspektivwechsel, Gruppenprozesse

3. Min Specs

- Ziel: Was ist wirklich unverzichtbar für gelingende Veränderung?
- Kategorien:
 - Haltung (Offenheit, Lernbereitschaft, Respekt)
 - Prinzipien (Partizipation, Fehlerfreundlichkeit)
 - Rahmenbedingungen (Zeit, Ressourcen, Unterstützung)
 - Tätigkeiten (Reflexion, Austausch, Feedback)
 - Beteiligung & Kommunikation (Transparenz, Zuhören, Motivation)

4. Troika Consulting

- Ziel: Kollegiale Beratung zu konkreten Herausforderungen
- Nutzen: Perspektivwechsel, schnelle Lösungsansätze, Peer-Support

[Zurück](#)

