

## IAF Facilitator Kernkompetenzen

### Definition:

FACILITATION ist ein Prozess, in dem eine neutrale Person ohne Entscheidungsmacht mit einer Gruppe arbeitet, um ihr zu helfen, gemeinsam Potentiale zu erkennen und nutzbar zu machen, Lösungen für Probleme zu finden, von allen getragene Handlungen zu planen und umzusetzen und insgesamt die Gruppeneffizienz zu erhöhen.

Ein FACILITATOR ist eine Prozessbegleitung, die in Teams, Unternehmen, Organisationen, Netzwerken und Gruppen jeglicher Art sowie mit Einzelpersonen Veränderungs- und Transformationsprozesse ermöglicht, begleitet, fördert und Raum öffnet für eine von allen getragene Entwicklung.

Folgende Liste von Kernkompetenzen ist von Mitgliedern der IAF (*International Association of Facilitators*) in Zusammenarbeit mit Facilitatoren aus der ganzen Welt über mehrere Jahre entworfen und weiterentwickelt worden. Die sechs Kernkompetenzen bilden die Basis von Fähigkeiten, Wissen und Handlungsweisen, die ein Facilitator braucht, um in einer Vielzahl von Umgebungen erfolgreich Prozesse zu begleiten.

### A. Eine kooperative Beziehung mit den Auftraggeber\*innen schaffen

#### 1. Entwickeln einer Arbeitspartnerschaft

- Klären von gemeinsamen Verbindlichkeiten
- Schaffen von Konsens über Aufgaben, erwünschte Ergebnisse und Resultate, Rollen und Verantwortlichkeiten
- kooperative Werte und Prozesse leben, z.B. in Co-Facilitation

#### 2. Prozesspläne entwerfen und anpassen, um die Anforderungen der Auftraggeber\*innen zu treffen

- Bedarfe der Auftraggeber\*innen feststellen
- Zu Beginn mit den Auftraggeber\*innen Ausmaß und Qualität der Intervention und messbare Erfolgsfaktoren der Zusammenarbeit definieren
- Angemessene Prozessdesigns entwerfen, um die erwünschten Ergebnisse und Resultate erreichbar zu machen
- Das Umfeld der Organisation analysieren

#### 3. Veranstaltungsserien effektiv führen

- Mit den Auftraggeber\*innen einen Vertrag über Umfang und gewünschte Ergebnisse und Resultate schließen
- Einen Veranstaltungsplan entwerfen
- Events erfolgreich durchführen
- Die Zufriedenheit der Auftraggeber\*innen während aller Etappen des Projekts/ der Veranstaltungen feststellen und evaluieren

### B. Angemessene Gruppenprozesse planen

#### 1. Klare Methoden und Prozesse auswählen, um

- offene Beteiligung zu fördern in Bezug auf Kultur und Normen der Auftraggeber\*innen und Diversität der Teilnehmenden
- diverse Lern- und Denkstile zu integrieren
- ein hoch qualitatives Ergebnis und Resultat zu erzielen, um die Anforderungen der Auftraggeber\*innen zu entsprechen

#### 2. Vorbereitung und Gestaltung eines den Gruppenprozess unterstützenden Rahmens (Zeit und Raum)

- Den physischen Raum so organisieren, dass er dem Zweck der Veranstaltung dient
- Effektive Nutzung der Zeit planen
- Für eine zielführende Atmosphäre und Dramaturgie der Veranstaltung sorgen

### C. Eine partizipative Umgebung schaffen und erhalten

#### 1. Fertigkeiten in beteiligungsorientierter Kommunikation einsetzen

- Eine Vielfalt von partizipativen Prozessen anwenden
- Kompetenz in zielführender, lösungsorientierter Sprache zeigen
- Rapport mit den Teilnehmenden herstellen
- Aktives Zuhören praktizieren
- Sinnesspezifische Wahrnehmung und Feedback als Kompetenz aufzeigen und zur Verfügung stellen

#### 2. Würdigen und Anerkennen von Diversität, Teilhabe Aller sicherstellen

- Möglichkeiten für die Gruppe schaffen, um von der Vielfalt der Teilnehmenden zu profitieren
- Bewusstheit und Sensibilität für Vielfalt kultivieren

#### 3. Konflikte in der Gruppe managen

- Individuen helfen, Konflikten zugrunde liegende Annahmen zu erkennen und zu hinterfragen
- Konflikt als Teil eines Lern- und Reifungsprozesses in der Gruppe wahrnehmen
- Eine sichere Umgebung schaffen, in der Konflikte offensichtlich werden dürfen
- Mit spaltendem und zerstörerischem Verhalten in Gruppen konstruktiv umgehen
- Die Gruppe bei der Transformation von Konflikten unterstützen

#### 4. Kreativität in der Gruppe hervorlocken

- Lern- und Denkstile Aller beachten und einbeziehen
- Zu kreativem Denken ermutigen
- Alle Ideen respektieren
- Arbeitsweisen nutzen, die den Bedürfnissen und Möglichkeiten der Gruppe bestmöglich entsprechen
- Gruppenenergie stimulieren und halten

## **D. Die Gruppe zu angemessenen und nützlichen Ergebnissen und Resultaten führen**

### **1. Die Gruppe mit klaren Methoden und Prozessen leiten**

- Die Veranstaltung in einen klaren Kontext setzen
- Techniken wie aktives Zuhören, Fragen stellen und Zusammenführen nutzen, um der Gruppe zu helfen, sich selbst zu verstehen
- Erkennen, wenn die Gruppe vom Thema abweicht, den Fokus wieder auf das gemeinsame Ziel richten
- Wechsel von Prozessen in der Gesamtgruppe und Kleingruppenarbeit organisieren

### **2. Selbsterkenntnis in der Gruppe in Bezug auf die Aufgabe begleiten**

- Das Tempo in Bezug auf die Bedürfnisse der Gruppe variieren
- Herausfinden, welche Informationen die Gruppe braucht und Einsichten für die Gruppe erkennbar machen
- Der Gruppe helfen, Muster, Ursachen, Trends und Bezugssysteme für die aktuelle Situation und die gewünschte Zukunft zu finden
- Der Gruppe dabei assistieren, die eigenen Erfahrungen zu reflektieren

### **3. Die Gruppe im Konsens zu gewünschten Ergebnissen führen**

- Eine Vielzahl von Ansätzen nutzen, um Konsens in der Gruppe herzustellen
- Eine Vielzahl von Ansätzen nutzen, um Gruppenziele zu erreichen
- Den Prozess sich ändernden Situationen und Bedürfnissen in der Gruppe anpassen
- Entwicklung in der Gruppe wahrnehmen und kommunizieren
- Die Erfüllung der gestellten Aufgabe fördern

## **E. Professionelles Wissen aufbauen und erhalten**

### **1. Eine Wissensbasis pflegen**

- Über Kenntnisse in Management, Organisationsentwicklung, Gruppenentwicklung, Psychologie und Konflikttransformation verfügen
- Die Dynamik von Veränderung verstehen
- Lern- und Denktheorien verstehen

### **2. Eine Vielzahl von Methoden kennen**

- Problemlösungs- und Entscheidungsmodelle kennen
- Eine Vielzahl von Gruppentechniken und Methoden kennen
- Mögliche Konsequenzen falscher Anwendung von Gruppenmethoden kennen
- Den Unterschied zwischen Prozess und Aufgabe bzw. Inhalt kennen und kommunizieren
- Neue Prozesse, Methoden und Modelle lernen, um die Auftraggeber\*innen in deren sich verändernden Anforderungen zu unterstützen

### **3. Professionalität erhalten**

- Sich in laufenden Studien/ Lernprozessen, die in Beziehung zu unserem Feld stehen engagieren

- Auf dem Laufenden sein über neue Erkenntnisse in unserer Profession
- Reflexion und Lernen praktizieren
- Wissen und Netzwerke aufbauen
- Die Zertifizierung aufrecht erhalten

## **F. Ein Modell für positive professionelle Haltung sein**

### **1. Selbstbeobachtung und Selbstbewusstheit praktizieren**

- Das eigene Verhalten und die Folgen daraus reflektieren
- Sich in Kongruenz zu persönlichen und professionellen Werten verhalten
- Das eigene Verhalten in Bezug auf die Bedürfnisse der Gruppe variieren
- Ein Verständnis entwickeln bezüglich der eigenen Werte und deren potentiellen Auswirkungen auf die Arbeit mit Auftraggeber\*innen

### **2. Integer handeln**

- Den Glauben an die Gruppe und deren Möglichkeiten vermitteln
- Jeder Situation mit Authentizität und einer positiven Haltung begegnen
- Die Sicht des Facilitators nutzen, um aufkommende Situationen wertschätzend zu beschreiben und unterschiedliche Sichtweisen zu erkunden
- Ein Modell sein für professionelle Grenzen und Ethik (wie beschrieben in Ethik und Werteerklärungen)

### **3. Im Vertrauen in das Potential der Gruppe ein Modell für Neutralität sein**

- Die Weisheit der Gruppe wertschätzen
- Die Gruppe darin ermutigen, Vertrauen in das Vermögen und die Erfahrung Anderer zu haben
- Wachsam auf mögliche Beeinflussung der Gruppenergebnisse achten, um diese zu minimieren
- Eine neutrale, offene und nicht-wertende Einstellung erhalten