

Großgruppenveranstaltungen

Open Space, Zukunftskonferenz, World Café

Wahlmodul: Organisationsmanagement

Dozent:

Dipl. Psych. Stephan Holtmeier (kibit GmbH)



Methode 1: OPEN SPACE

■ **Erfinder der Methode:**

- Harrison Owen (amerikanischer Autor, Berater + Fotograf)

■ **Was ist Open Space?**

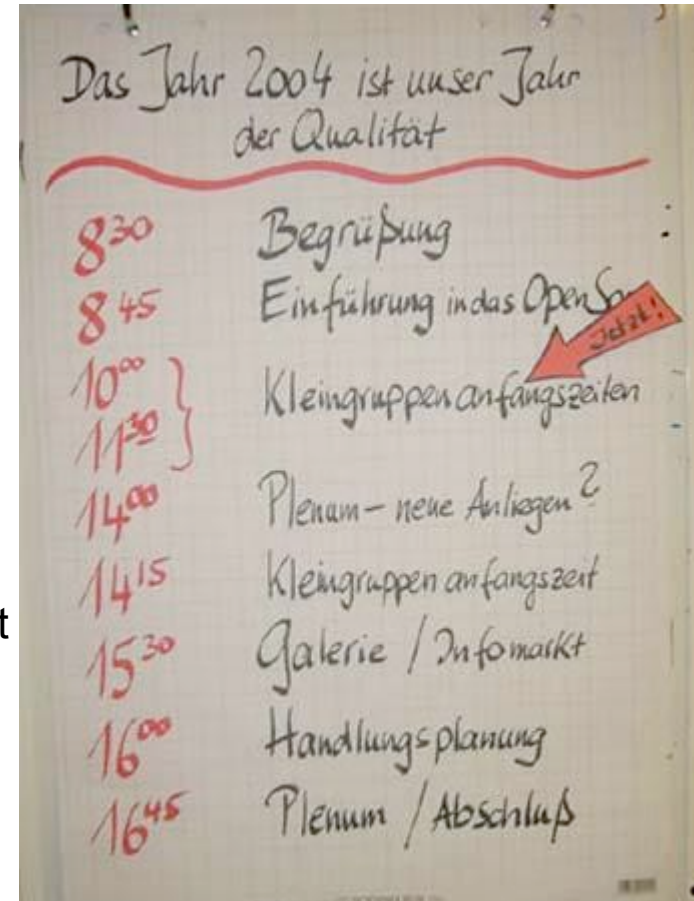
- Großgruppen-Methode zur Erschließung aller vorhandener Fähigkeiten, des Wissens und der Kreativität in einer Organisation

■ **Ablauf + Prinzipien:**

- Teilnehmerzahl: 10-1000
- Dauer: 1-3tägige Konferenz
- Freiwilligkeit der Teilnahme
- Themenvorgabe in Form eines Mottos -> Rahmenvorgabe für die Arbeit in Arbeitsgruppen, ergebnisoffener Prozess!



- **Anlässe für die Nutzung der Methode:**
 - Zu Beginn größerer Veränderungsvorhaben
 - Zur Erzeugung von Aufbruchstimmung
 - Für komplexe Themen, die viel Kreativität benötigen
 - Verantwortliche Beteiligung von Mitarbeitern und Führungskräften
 - Schnelles breitflächiges Handeln erforderlich
- **„Gesetze“ + Vorgehen im Open Space:**
 - Moderator stellt Richtlinien vor
 - Teilnehmer erstellen selbst die Agenda für die Arbeit in den Arbeitsgruppen, dokumentieren Ergebnisse innerhalb der Veranstaltung, gemeinsame Auswertung + Ableitung von Aktionsplänen
 - „Gesetz der 2 Füße“: Jeder bestimmt selbst wo er hingehet und wie lange er bleibt.



Motivation: Beobachtete Phänomene bei unmoderierten Gruppensitzungen:

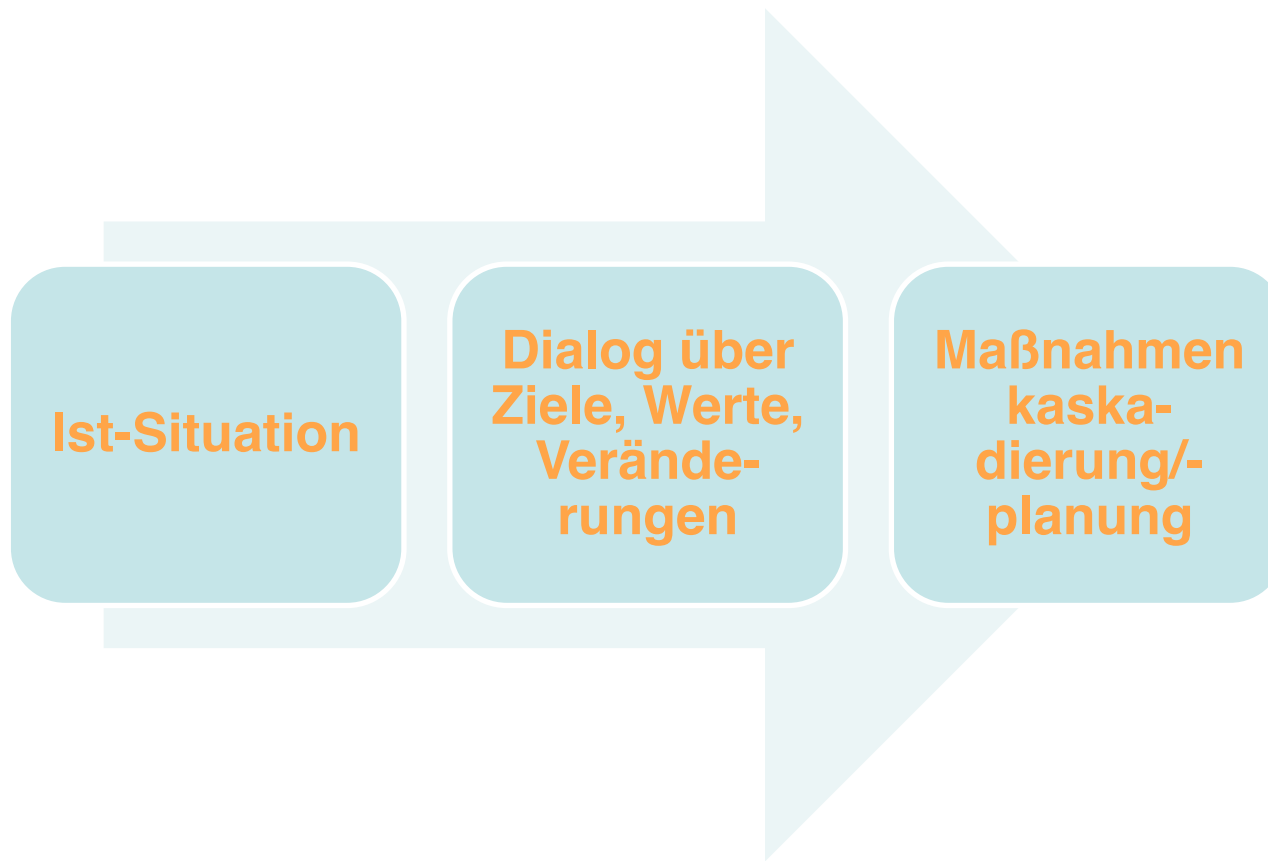
- Zu wenig kreative Vorschläge
- Fehler werden nicht toleriert
- Zielsetzung unklar: Warum sitze ich eigentlich hier?
- Kein festgelegter Zeitraum: Wie lange dauert das hier?
- Dominanz/Passivität einzelner TN
- Scheinkonsens
- Keine Ergebnisdokumentation
- Unklarheit der Verantwortlichkeiten
- Unklarheit von Maßnahmen
- Endlosdiskussionen über Details
- ...



- Kernzielsetzung: von der Geschäftsleitung bereits erarbeitete Visionen, Ziele, Programme bzw. Projekte gemeinsam zu erarbeiten und alle Mitarbeiter dafür zu gewinnen
- Strategischer bzw. kultureller Wandel soll auf breiter Basis möglichst **simultan** („simultaneous change“) in Gang gesetzt werden
- Unterschied zum Open Space:
Stärkere Top-down-Orientierung, da Zielsetzungen grundsätzlich in der Geschäftsleitung schon verabschiedet



- Erfolgt in **3 Phasen**: 1. **Aufrütteln**, 2. **Visionieren**, 3. **Maßnahmenplanung**



ZUKUNFTSKONFERENZ: Exemplarischer Ablauf einer 3-tägigen Konferenz

TAG 1 Emotionale Einstimmung der TN über Geschichten
Sicht der Führung: wohin geht's?
Organisationsdiagnose
Branchentrends

TAG 2 Präsentation eines Vorbilds
Heimliche Spielregeln der Zusammenarbeit
Ziele und Werte der TN
Überarbeitung der Ziele und Werte

TAG 3 Darstellung überarbeiteter Ziele
Visionieren: Was ist in 2 Jahren?
Erörterung + Beschluss
Maßnahmen
Umsetzung



- Hohes Identifikationspotenzial bei den Mitarbeitern durch aktive Gestaltung
- Generieren von Verständnis für die Gründe + Notwendigkeit von Veränderung
- Ausbildung Gemeinschaftsgefühl unter den Mitwirkenden
- Erzeugen eines Gefühls von Dringlichkeit
- Voraussetzung für den Erfolg:
Führungskräfte in der Organisation haben klare Vision zur Zielsetzung vorab entwickelt.



❖ WAS ES IST:

- ❖ Methode zum Anstoßen eines gemeinschaftlichen Austauschs
- ❖ Provokative Metapher, die dazu verhilft, neue Betrachtungswinkel einzunehmen

❖ DIE HYPOTHESE:

- ❖ The Café is built on the assumption that people already have within them the wisdom and creativity to confront even the most difficult challenges. Given the appropriate context and focus, it is possible to access and use this deeper knowledge about what's important.



- 4-5 Personen an einem Bistrotisch platzieren
- Diese instruieren, ca. 3 aufeinander folgende Konversationsschleifen zu drehen (Zeitfenster: jeweils 20-30 Min.)
- Ideen sollen auf den Tischdecken dokumentiert, gemalt etc. werden
- Nach Ende einer Runde soll 1 Person am Tisch bleiben als Moderator/Wissensträger. Die anderen tragen ihre Ideen zu anderen Tischen.
- In der 3. Runde können die Personen an ihren Ausgangstisch zurückkehren und alle Ideen konsolidieren. Inhalt der 3. Runde ist auch eine Vertiefung der Exploration.
- Zum Abschluss werden die Ideen und Ergebnisse im Plenum diskutiert.

MOTTO: PLAY, EXPERIMENT AND IMPROVISE!



Eine kraftvolle Frage...

- ist simpel und klar formuliert
- provoziert
- erzeugt Energie
- fokussiert auf Erkenntniszuwachs
- zielt auf nicht bewusste Gedanken, Annahmen ab
- eröffnet neue Perspektiven

Dabei geht es nicht zwingend darum, Fragen zu stellen, die direkt auf Aktion bzw. Umsetzung zielen. Man weiß, dass man eine gute Frage gestellt hat, wenn kreative Antworten erfolgen.



1. Klärung der **Zielsetzung**
2. Kreieren einer lockeren und angenehmen **Umgebung**
3. Vorformulierung von **Fragen**, die tatsächlich relevant sind
4. **Werbung** für umfassende Teilnahme
5. **Vernetzung** unterschiedlicher Perspektiven
6. **Dokumentation** interessanter Ideen und Lösungen (in Vorbereitung auf die Plenardiskussion)



Nützliche Links

- www.zukunftskonferenz.de
- www.frischerwind.com
- www.theworldcafe.com



1. **Von Schlippe, A. & Schweitzer** (2003). Lehrbuch der systemischen Therapie und Beratung. Göttingen.
2. **Ellebracht, H., Lenz, G., Osterhold, G. & Schäfer, H.** (2003). Systemische Organisations- und Unternehmensberatung (2. Aufl.). Wiesbaden.
3. **König, E. & Volmer, G.** (2008). Handbuch systemische Organisationsberatung. Weinheim.
4. **Montada, L. & Kals, E.** (2001). Mediation. Lehrbuch für Psychologen und Juristen. Weinheim.
5. **Kotter, J.P.** (2002). Chaos, Wandel, Führung. Leading Change. Boston.

