

Großgruppen-Moderation

Manche Frage erfordert eine besondere Antwort. Und manche Fragestellungen benötigen besondere Antwortszenarien. Ein solches spezielles Antwortszenario kann eine Großgruppen-Moderation sein.

Die Großgruppen-Moderation ist eine sozialpsychologische Methode, um große Planungs- und Entscheidungsgruppen von 50 bis 200 (manchmal sogar bis 1.000) Teilnehmern in einem entsprechenden Versammlungsraum über die Moderation so zu steuern, dass sie in kurzer Zeit – typisch sind ½ Tag bis zu drei Tagen – zu umsetzbaren Ergebnissen kommen. Anwendungsfelder sind beispielsweise Unternehmen, Organisationen und Verwaltungen.

Anlässe für die Großgruppen-Moderation

Für welche konkreten Zielsetzungen kann man eine Großgruppenmoderation nutzen? Beispiele aus der aktuellen Newblu-Arbeit:

- Mitarbeiter sollen ein gemeinsames Verständnis über die Neuausrichtung, die Philosophie und die Zielsetzung ihres Unternehmensbereichs entwickeln;
- Alle Beteiligten sollen sich persönlich näher kennenlernen und einen ersten Gesamteindruck ihres neuen Arbeitsbereichs erhalten;
- Die jeweiligen Organisationseinheiten sollen sich inhaltlich, aufbauorganisatorisch und persönlich vorstellen, Fragen klären sowie Anmerkungen und Anregungen aufnehmen;

- Es soll eine Auseinandersetzung mit den unterschiedlichen Rollen als Führungskraft geführt werden - unter anderem in puncto Präsenz an Standorten und Zeit für Mitarbeiter);
- Eine Führungskultur soll initiiert und entwickelt werden, die geprägt ist von gegenseitigem Vertrauen und eigenverantwortlichem Handeln;
- Austausch und Vernetzung innerhalb eines Betriebes sollen entscheidend optimiert werden.

Vorteile der Großgruppen-Moderation

Die Großgruppen-Moderation bringt eine Reihe von speziellen Vorteilen mit sich. Pluspunkte sind beispielsweise:

- großflächiger Wandel
- schnelle Ergebnisse
- kontinuierliche Verbesserung
- Finden von Visionen
- Strategien und Ziele festlegen
- Werte bestimmen, Kultur gestalten
- Ideen sammeln und in Programme umsetzen
- Zukunft gestalten – und die Mitarbeiter integrieren.

Formen der Großgruppen-Moderation

Es gibt eine ganze Reihe von verschiedenen Formen der Großgruppen-Moderation. Als Auswahl soll hier auf drei unterschiedliche Möglichkeiten eingegangen werden.

World-Café

Open Space

Zukunftskonferenzen

World-Café

Das World-Café – entwickelt von den US-amerikanischen Unternehmensberatern Brown und Isaacs – ist eine Workshop-Methode. Sie ist geeignet für Gruppengrößen von 12 bis 2.000 Teilnehmern.

Basierend auf der Annahme, dass es kollektives Wissen gibt, sollen Menschen miteinander in ein konstruktives Gespräch gebracht werden über Themen, die für die Teilnehmer relevant sind. Es geht darum, in Veränderungsprozessen möglichst viele Beteiligte zu Wort kommen zu lassen und ihnen so Mitwirkung und Engagement zu ermöglichen.

Der Ansatz des World-Cafés unterstützt Selbstentwicklung sowie Selbststeuerung und fördert die Selbstorganisation. Die Gespräche sollen in einer entspannten Atmosphäre stattfinden und haben das Ziel, gemeinsames Wissen und den Leistungsvorteil der Gruppe sichtbar zu machen, um so neue Perspektiven, Denkweisen und Handlungsoptionen zu entwickeln.

Ein World-Café dauert etwa 45 Minuten bis drei Stunden. Die Teilnehmer sitzen im Raum verteilt an Tischen mit vier bis acht Personen. Die Tische sind mit weißen, beschreibbaren Papiertischdecken gedeckt, Stifte beziehungsweise Marker liegen bereit. Ein Moderator führt als Gastgeber zu Beginn in die Arbeitsweise ein, erläutert den Ablauf und weist auf die Verhaltensregeln, die Café-Etikette, hin. Im Verlauf werden zwei oder drei unterschiedliche Fragen in aufeinanderfolgenden Gesprächsrunden von 15 bis 30 Minuten an allen Tischen bearbeitet. Zwischen den Gesprächsrunden mischen sich die Gruppen neu. Nur die Gastgeber bleiben die ganze Zeit über an einem Tisch: Sie begrüßen neue Gäste, resümieren kurz das vorhergehende Gespräch und bringen den Diskurs erneut in Gang. Das World-Café schließt mit einer Reflexionsphase ab.

Open Space

Open Space wurde von Harrison Owen in den frühen 1980er Jahren entwickelt.

Open-Space-Konferenzen dauern zwei bis drei Tage und sind geeignet für 70 bis 1.000 Teilnehmer. Sie sind inhaltlich und formal sehr offen: Die Teilnehmer geben eigene Themen ins Plenum und gestalten dazu eine Arbeitsgruppe. Hier werden mögliche Projekte erarbeitet. Die Ergebnisse werden am Schluss gesammelt. Wichtig ist ein Steuerkreis, der für die anschließende Umsetzung sorgt. Open Space kann in kurzer Zeit eine unglaubliche Vielfalt von konkreten Maßnahmen produzieren.

Berühmt ist das Gesetz der zwei Füße als Ausdruck der Freiheit und Selbstverantwortung: Der Teilnehmer bleibt nur so lange in einer Gruppe, wie er es für sinnvoll erachtet. Die Begriffe Hummeln und Schmetterlinge sind Ausdruck für die unterschiedlichen Formen der Beteiligung: Die einen vertiefen ein Thema, die anderen bilden eine Brücke durch häufige Gruppenwechsel.

Zukunftskonferenzen

Die Zukunftskonferenz als Methode stammt aus den USA und wurde von Marvin R. Weisbord erstmals beschrieben.

Zukunftskonferenzen dauern drei Tage und sind geeignet für relativ viele Teilnehmer. Ziel ist die Planung einer gemeinsamen Zukunft. Der Schwerpunkt liegt auf dem Finden von Gemeinsamkeiten und auf der Gestaltung der Zukunft. Deshalb eignet sich diese Konferenzform auch für Gruppen mit konkurrierenden Interessen oder konflikthafter Vergangenheit.

Die Zukunftskonferenz hat einen festen Ablauf: Rückblick in die Vergangenheit, Analyse externer Trends, Bewertung der gegenwärtigen Situation im Unternehmen, Entwicklung gemeinsamer Visionen, Herausarbeiten von Gemeinsamkeiten und Planung von konkreten Maßnahmen. Gearbeitet wird an Achter-Tischen in homogenen und gemischten Gruppen (Funktionen, Hierarchieebenen, auch Vertreter externer Gruppen) und im Plenum. Maßnahmen werden erst geplant, wenn Einigkeit über die gewünschte Zukunft erreicht ist.