

Einführung in Großgruppenmethoden

Bearbeitet von
Ruth Seliger

3., unveränd. Aufl. 2015. Taschenbuch. 128 S. Paperback
ISBN 978 3 89670 618 8

Wirtschaft > Betriebswirtschaft: Theorie & Allgemeines > Organisationstheorie, -
soziologie und -psychologie

schnell und portofrei erhältlich bei

**beck-shop.de**
DIE FACHBUCHHANDLUNG

Die Online-Fachbuchhandlung beck-shop.de ist spezialisiert auf Fachbücher, insbesondere Recht, Steuern und Wirtschaft. Im Sortiment finden Sie alle Medien (Bücher, Zeitschriften, CDs, eBooks, etc.) aller Verlage. Ergänzt wird das Programm durch Services wie Neuerscheinungsdienst oder Zusammenstellungen von Büchern zu Sonderpreisen. Der Shop führt mehr als 8 Millionen Produkte.

Ruth Seliger

Einführung in Großgruppen-Methoden

2008

Mitglieder des wissenschaftlichen Beirats des Carl-Auer Verlags:

Prof. Dr. Dirk Baecker	Dr. Wilhelm Rotthaus
Prof. Dr. Ulrich Clement	Prof. Dr. Arist von Schlippe
Prof. Dr. Jörg Fengler	Dr. Gunther Schmidt
Dr. Barbara Heitger	Prof. Dr. Siegfried J. Schmidt
Prof. Dr. Johannes Herwig-Lempp	Jakob R. Schneider
Prof. Dr. Bruno Hildenbrand	Prof. Dr. Jochen Schweitzer
Prof. Dr. Karl L. Holtz	Prof. Dr. Fritz B. Simon
Prof. Dr. Heiko Kleve	Dr. Therese Steiner
Dr. Roswita Königswieser	Prof. Dr. Helm Stierlin
Prof. Dr. Jürgen Kriz	Karsten Trebesch
Prof. Dr. Friedebert Kröger	Bernhard Trenkle
Dr. Kurt Ludewig	Prof. Dr. Sigrd Tschöpe-Scheffler
Prof. Dr. Siegfried Mrochen	Prof. Dr. Reinhard Vofß
Dr. Burkhard Peter	Dr. Gunthard Weber
Prof. Dr. Bernhard Pörksen	Prof. Dr. Rudolf Wimmer
Prof. Dr. Kersten Reich	Prof. Dr. Michael Wirsching
Prof. Dr. Wolf Ritscher	

Über alle Rechte der deutschen Ausgabe verfügt Carl-Auer-Systeme

Verlag und Verlagsbuchhandlung GmbH Heidelberg

Fotomechanische Wiedergabe nur mit Genehmigung des Verlages

Satz: Josef Hegele, Heiligkreuzsteinach

Umschlaggestaltung: Goebel/Riemer

Printed in Germany

Druck und Bindung: Freiburger Graphische Betriebe, www.fgb.de

Erste Auflage 2008

ISBN 978-3-89670-618-8

© 2008 Carl-Auer-Systeme, Heidelberg

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der

Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im

Internet über <http://dnb.d-nb.de> abrufbar.

Informationen zu unserem gesamten Programm, unseren Autoren
und zum Verlag finden Sie unter: www.carl-auer.de.

Wenn Sie unseren Newsletter zu aktuellen Neuerscheinungen
und anderen Neuigkeiten abonnieren möchten, schicken Sie
einfach eine leere E-Mail an: carl-auer-info-on@carl-auer.de.

Carl-Auer Verlag

Häuserstraße 14

69115 Heidelberg

Tel. 0 62 21-64 38 0

Fax 0 62 21-64 38 22

E-Mail: info@carl-auer.de

ropa und damit in einen breiten Kreis von Beratern und Managern gefunden haben. Diese Hauptformen wollen wir näher und in der Tiefe beschreiben.

Dieses Kapitel gibt Ihnen Einblick in und Überblick über die bekanntesten Methoden von Großgruppen und Organisationskonferenzen:

- Zukunftskonferenz
- RTSC-Konferenz
- Open Space
- Appreciative Inquiry Summit
- World Café

Um Gemeinsamkeiten und Unterschiede gut erkennbar zu machen, folgen die Beschreibungen einer durchgehenden Struktur:

1. Quellen und Hintergrund
2. Struktur
3. Ablauf
4. Infrastruktur und Material
5. Möglichkeiten und Grenzen des Einsatzes

5.4 Die Zukunftskonferenz

„Bring the whole system in the room.“

5.4.1 Quellen und Hintergrund

Die Zukunftskonferenz, wie sie heute bekannt ist, wurde von Marvin Weisbord entwickelt. Er selbst nennt seine wichtigsten Quellen (Weisbord 1996, S. 11): Erich Trist (USA) und Fred Emery (Australien); sie begannen 1960 mit „Zukunftskonferenzen“ für eine Fluggesellschaft. Trist und Emery ließen Führungskräfte ihr gesamtes Wissen zusammentragen und schufen damit „eine ganzheitliche, systemische Perspektive“. Die Verantwortung für ihre Pläne wurde den Teilnehmern überlassen. Trist und Emery gelten als die wichtigsten Vertreter des soziotechnischen Systemansatzes und damit als Protagonisten der USA-spezifischen Form von systemischem Den-

5.4 Die Zukunftskonferenz

ken. Die beiden haben die Beratung in den USA wesentlich beeinflusst.

Ronald Lippit und Eva Schindler-Rainman beschrieben in den 70er Jahren ihre in den USA durchgeführte 88 Zukunftskonferenzen in Gemeinden.

„Sie fanden heraus, dass entscheidende Durchbrüche bei Problemlösungen erzielt wurden, wenn man einen Querschnitt durch die verschiedenen Organisationen einer Gemeinde in einem Raum zusammenbrachte – manchmal bis zu zweihundertfünfzig Personen –, manchmal schon innerhalb eines Tages. Ein Schlüsselement dieser Konferenzen war, dass die Teilnehmer ‚Bilder von Potentialen‘ (wünschenswerte Zukunftsvorstellungen) entwickelten, anstatt kopfüber in die Problemlösung einzusteigen“ (•Weisbord? 19??•).

Claes Janssen steuert die „4-Zimmer-Wohnung“ bei, die die emotionale Entwicklung von Veränderungsprozessen beschreibt. Das Modell wird am Beginn der Konferenz vorgestellt und macht den Teilnehmern klar, dass ihr gemeinsamer Weg nicht nur von Freude geprägt sein wird, sondern auch durch Phasen der Angst, des Ärgers und der Verwirrung führen wird. Auch wenn jeder Mensch den Wunsch hat, aus einem Zustand der Zufriedenheit direkt in einen neuen Zustand zu kommen, so führt der Weg in der Praxis doch

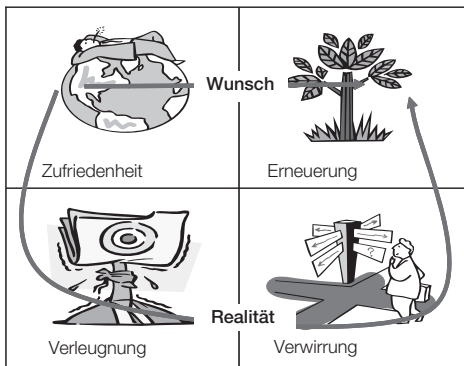


Abb. 3: Die 4-Zimmer-Wohnung von Veränderungsprozessen nach Janssen (•Quelle?•)

durch das „Tal der Tränen“ – in Zustände von Verleugnung, Angst, Wut und Unsicherheit, ehe man das Neue erkennt.

Systemisches Denken bildet in vielerlei Hinsicht eine wesentliche Quelle der Zukunftskonferenz. Weisbord betont immer wieder, wie wichtig die systemische Perspektive für ihn und die Zukunftskonferenz ist. Erst wenn das System in seiner Umwelt wahrgenommen wird, können wir es verändern.

5.4.2 Struktur

- Teilnehmerzahl: 16–72.

Die Teilnehmer werden in der Vorbereitung auf Grund ihrer Position, Funktion und speziellen Perspektive ausgewählt und eingeladen.

- Dauer: zwei bis drei Tage, beginnend mit dem Nachmittag des ersten Tages, endend am Mittag oder Nachmittag des dritten Tages.
- Kommunikationssetting: Gruppen zu jeweils acht Personen in einem Raum.
- Zusammensetzung: Die Gruppenzusammensetzungen sind für die Teilnehmer nicht frei wählbar und ändern sich mehrmals im Laufe der Konferenz. Für manche Aufgaben sitzen die Teilnehmer in funktional gemischten Gruppen, so dass in jeder Gruppe möglichst viele Perspektiven des Systems vertreten sind, für andere Aufgaben werden die Gruppen möglichst homogen zusammengesetzt, wodurch in den Gruppen ähnliche Perspektiven vorherrschen, während die Vielfalt der Organisation durch das Plenum repräsentiert wird.

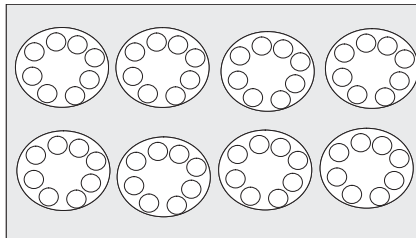


Abb. 4: Das Kommunikationssetting der Zukunftskonferenz

5.4 Die Zukunftskonferenz

„Wir treten dafür ein, dass in Vergangenheit, Gegenwart und Zukunft in jeder nur vorstellbaren Kombination jeder alle Daten zur Verfügung haben und für seine eigene Wahrnehmungen und Pläne verantwortlich sein soll“ (Weisbord 1996, S. 6).



Abb. 5: Achtergruppe

5.4.3 Ablauf

Zukunftskonferenzen sind in ihrem Ablauf sehr stark standardisiert und geben der Moderation wenig Gestaltungsspielraum. Weisbord betont immer wieder, dass dieses Design lange entwickelt und vielfach erprobt wurde und sich als das beste erwiesen hat.

Der Ablauf einer Zukunftskonferenz führt die Teilnehmer durch vier/vgl. Tab. 1!?

- Themen und Aufgabenstellungen:

a) Vergangenheit

Der erste Schritt ist ein Rückblick auf die gemeinsame Geschichte und auf Schlüsselereignisse jedes einzelnen Teilnehmers, des gemeinsamen Systems und der gesamten Gesellschaft•ORGANISATION ODER SOZIALE GESELLSCHAFT?•. Bei dieser Aufgabe arbeiten die Teilnehmer in maximal gemischten Gruppen.

Diese Aufgabe wird methodisch als große, gemeinsame Timeline gestaltet: An drei Wänden des Raumes sind lange Papierbahnen mit Markierungen für den gewünschten Betrachtungszeitraum (etwa die letzten zehn Jahre) montiert. Jede der Bahnen ist für jeweils ein Thema vorgesehen: persönliche Wendepunkte, Wendepunkte in unserem System, in der Gesellschaft. Die Teilnehmer tragen ihre persönlichen Erinnerungen an die Wendepunkte auf den jeweiligen Pa-

5. Die Praxis von Großgruppen-Methoden

pierbahnen ein. Die verbundenen Hoch- und Tiefpunkte ergeben eine kollektive „Fieberkurve“, die im Anschluss von den Gruppen zu einer gemeinsamen „Geschichte“ konstruiert wird.



Abb. 6: Die Entstehung der gemeinsamen Geschichte

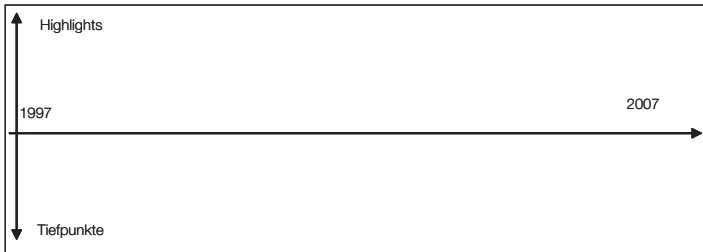


Abb. 7: Die noch leere Wand

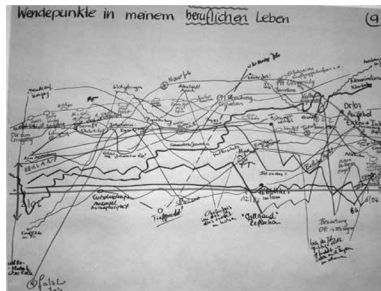


Abb. 8: Das Ergebnis ist verwirrend