



Miteinander Reden - Ziele definieren und Perspektiven erweitern

# Großgruppenmethoden Kurzbeschreibung

## 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 1000 Teilnehmenden. Basierend auf der Annahme, dass es kollektives Wissen gibt, sollen Menschen miteinander in ein konstruktives Gespräch gebracht werden zu Themen, die für die Teilnehmenden 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 und 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.

## Open Space

Open Space ist eine Methode der Großgruppenmoderation zur Strukturierung von Konferenzen. Sie eignet sich für Gruppen von etwa 30 bis 1000 Teilnehmern. Charakteristisch ist die inhaltliche und formale Offenheit: Die Teilnehmer geben eigene Themen ins Plenum und gestalten dazu je eine Arbeitsgruppe. In dieser werden mögliche Projekte erarbeitet. Die Ergebnisse werden am Schluss gesammelt. Wichtig ist eine Infrastruktur, die die Umsetzung der entstandenen Projektideen organisiert, denn Open Space kann in kurzer Zeit eine große Vielfalt von konkreten Maßnahmen produzieren. Ziel ist, in kurzer Zeit mit einer großen Zahl von Menschen zu einem umfassenderen Thema wesentliche Teilthemen innovativ und lösungsorientiert zu bearbeiten und eine Aufbruchsstimmung zu erzeugen.

## Crea-Space

Mit Crea-Space lassen sich die Potenziale einer Gruppe in vergleichsweise kurzer Zeit aktivieren und interaktiv austauschen. Die Gruppen wandern wie bei einem Schreibgespräch von einem "Stand" zum Nächsten und können ihre Ideen, Meinungen und Positionen dort aufnehmen lassen. Die Ergebnisse werden in der Veranstaltung gemeinsam ausgewertet und in einer darauf folgenden Sequenz bearbeitet.

## Zukunftskonferenz

Eine Zukunftskonferenz wird häufig als ein Instrument einer inhaltlichen Neuausrichtung eingesetzt. Die heterogene Gruppe besteht aus ca. 30 bis 120 Teilnehmern, die aus unterschiedlichen Bereichen kommen. Diese sollen innerhalb von ein bis drei Tagen einen Konsens über die Eckpfeiler einer wünschenswerten Zukunft erarbeiten. Am Anfang steht eine



## Miteinander Reden - Ziele definieren und Perspektiven erweitern

Analyse der Geschichte eines Unternehmens, einer Stadt oder Region, je nachdem, auf welchen Bereich sich die Zukunftskonferenz beziehen soll. Im Anschluss daran werden aktuelle Trends und Entwicklungen dargestellt, um anhand dieser eine "ideale" Zukunft zu entwickeln. Dabei ist wichtig, dass ein Konsens herausgearbeitet wird. Auf der Grundlage dieser idealen Zukunft wird dann ein Entwicklungsplan aufgestellt, der die Ziele und Maßnahmen zum Erreichen dieses Idealzustandes enthält.

### Appreciative Inquiry

Appreciative Inquiry, ist eine Change-Management-Methode in der Unternehmensberatung, in der die wertschätzende Befragung ein zentrales Element bildet. Die Grundidee ist einfach: Menschen und Systeme bewegen sich in die Richtung, in die sie schauen. Die Fragen, die wir stellen, entscheiden darüber, was wir finden. Appreciative Inquiry konzentriert sich daher auf die Stärken, das Positive, das Potenzial eines Systems (z. B. Unternehmen, Organisation, Person) und stellt nicht die negativen Punkte in den Vordergrund. Im Gegensatz zu traditionellen Ansätzen werden beim Appreciative Inquiry Probleme nicht direkt bearbeitet, sondern in Änderungswünsche umformuliert. Der Einsatz von Appreciative Inquiry ist dort angemessen, wo Fähigkeiten, Verhaltensweisen oder Leistungen eines ganzen Systems weiterentwickelt werden sollen oder wo es darum geht, die Zukunft dieses Systems zu entwerfen und neu zu gestalten.