

Großgruppen-Interventionen

UTB Gastvortrag

Windischgarsten, 18. Jänner 2002

Dr. Angelika Mittelman

voestalpine - Division **Stahl**

EINEN SCHRITT VORAUS.

voestalpine
STAHL GMBH

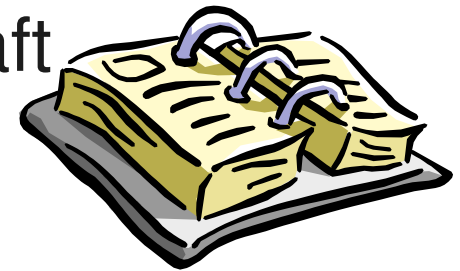
Inhaltsübersicht

- | Was sind Großgruppen-Interventionen, Methoden
- | Anwendungsfelder
- | Design-Elemente
- | Beispiele
- | Erfolgskritische Punkte
- | Erfahrungen



Was sind Großgruppen-Interventionen?

- 1 Einen Teil oder das ganze System in einen Raum holen (30 bis mehrere 100 Teilnehmer)
- 1 Schnelle, simultane Veränderungsprozesse in Organisationen initiieren („Flächenbrand“)
- 1 Mobilisierung der Gemeinschaft („an einem Strang ziehen“)



Methoden

- | Real Time Strategic Conferences
- | Zukunftskonferenzen
(Future Search Conferences)
- | Open Space
- | Appreciative Inquiry
(Wertschätzende
Unternehmensentwicklung)



Methode: Real Time Strategic Change

- | *Erfinder:* Kathleen Dannemiller
- | *Ziel:*
das gesamte Unternehmen für definierte gemeinsame Ziele, Werte und Spielregeln gewinnen und zur Zusammenarbeit am Veränderungsprozess aktivieren
- | *Teilnehmer / Dauer:*
50 bis 1.000 Teilnehmer / 2 bis 3 Tage
- | *Design-Elemente:*
Tische à 8 Personen; Statement der Geschäftsleitung über Visionen, Ziele, Werte und/oder Programme; Austausch der Sichtweisen aller Interessensgruppen; Erarbeitung/Präsentation von Zukunftsvorstellungen; schriftliche Visionsentwürfe



Methode: Zukunftskonferenzen (Future Search)

- | *Erfinder:* Marvin Weisbord
- | *Ziel:*
gemeinsam Zukunftsbilder, Ziele und Maßnahmen für das Unternehmen oder einzelne strategische Themen erarbeiten
- | *Teilnehmer / Dauer:*
30 bis 72 Teilnehmer / 3 Tage
- | *Design-Elemente:*
max. 9 Tische à 8 Personen; Rückblick/Zeitlinien; Umfeld-Untersuchung/ worauf sind wir stolz, was bedauern wir; phantasievoller Entwurf der Zukunft; Herausarbeiten von Gemeinsamkeiten; Maßnahmenplanung



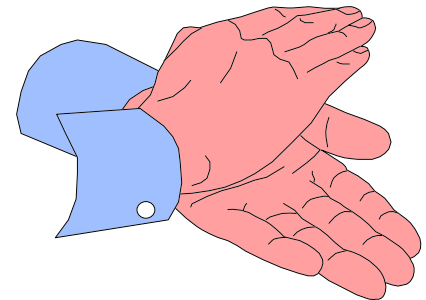
Methode: Open Space

- | *Erfinder:* Harrison Owen
- | *Ziel:*
kreative Lösungen für ein zentrales Thema finden durch unterschiedlichste engagierte Menschen
- | *Teilnehmer / Dauer:*
20 bis 750 Teilnehmer / 1 bis 2,5 Tage
- | *Design-Elemente:*
Konferenz ohne Tagesordnung , aber mit einem großen zentralen Thema; viele parallel laufende selbst-organisierte Arbeitsgruppen;
laufende Dokumentation der Ergebnisse



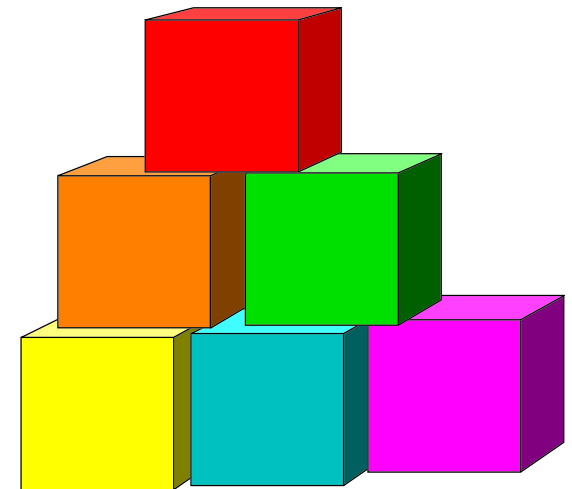
Methode: Appreciative Inquiry

- | *Erfinder:* David Cooperrider
- | *Ziel:*
das gesamte Unternehmen für gemeinsame Ziele, Werte und Spielregeln gewinnen und zur Zusammenarbeit am Veränderungsprozess aktivieren
- | *Teilnehmer / Dauer:*
2 bis 3 Tage, 50 bis 1.000 Teilnehmer
- | *Design-Elemente:*
Tische à 8 Personen; Statement der Geschäftsleitung über Visionen, Ziele, Werte und/oder Programme; Austausch aller Sichtweisen aller Interessensgruppen; Erarbeitung/Präsentation von Zukunftsvorstellungen; schriftliche Visionsentwürfe



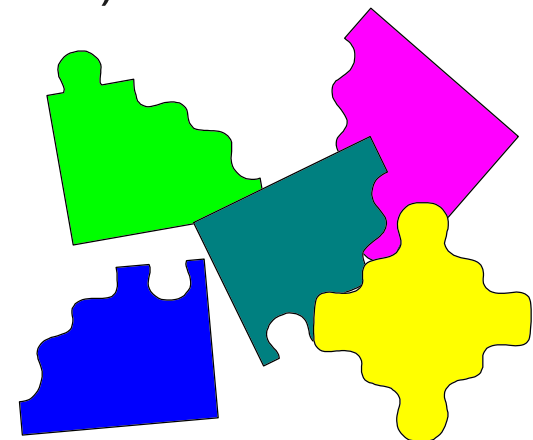
Anwendungsfelder

- | Einzel-Events
- | Projekte
- | Veränderungsprozesse



Design-Elemente

- | Präsentationen/Vorträge
- | Messestände, Marktplatz
- | Sketches, künstlerische Verfremdung, etc.
- | Diskussionsformen (Kleingruppe, Fischbowl, Plenum, Interviews, etc.)
- | Gruppenarbeit
- | Aufstellungen als Feedback



Einzel-Event: Team-Day

- | *Ziel:*
Erfahrungsaustausch über unterschiedliche Pilot-Projekte zum Thema Team-Organisation im Konzern, Persönlichkeitsprofil und Teamrollen kennen lernen, Anforderungen an und Unterstützungsmaßnahmen für Führungskräfte von Teams erarbeiten
- | *Teilnehmer:*
240 Teilnehmer aus dem voestalpine Konzern
- | *Design-Elemente:*
Vortrag, Messestände, Teamübungen, Kleingruppenarbeit, Interview-Abfragen, Persönlichkeitsprofil, Feedback-Punkte, Themenspeicher für weiterführende Ideen

TEAM - DAY

Projekt: Enterprise/Startveranstaltung

- | *Ziel:*
erstes Kennenlernen, Entwicklung der Themenfelder,
Input: Strukturelle Innovationsarbeit/Kreativitätstechniken

- | *Teilnehmerkreis:*
Alle, die sich für das Projekt gemeldet haben, Projekt-
Auftraggeber, Projekt-Team/-Steuergruppe,
ca. 85 Personen

- | *Design-Elemente:*
Verfremdung (Auftritt Auftraggeber), Gruppenarbeiten
(Gruppenbildung vorher+live), Präsentationen/Vorträge,
Feedback (non-verbal)



Veränderungsprozess: Team 511

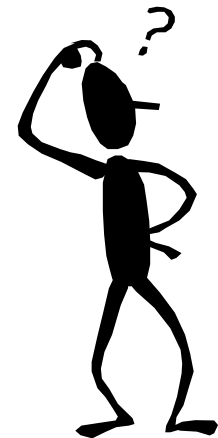
- | *Ziel:*
Erstinformation aller Mitarbeiter zum neugegründeten Geschäftsfeld und Ersteinbindung in den Teamentwicklungsprozess
- | *Teilnehmerkreis:*
vier Veranstaltungen mit je ca. 120 Personen (alle Mitarbeiter des neugegründeten Geschäftsfeldes)
- | *Design-Elemente:*
Präsentationen, Messestände, Gruppenarbeiten, Punkte-Kleben für Feedback

Team511
Komm bau mit!

voestalpine
STAHL GMBH

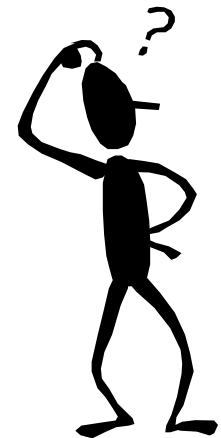
Erfolgskritische Punkte (1)

- | Einbindung in einen Gesamtprozess
- | Klarheit des Veranstaltungsziels
- | Zusammenarbeit interne/externe Berater
- | Vor-/Nachbereitung (siehe Checkliste)
- | Infrastruktur



Erfolgskritische Punkte (2)

- | Auswahl und Einladung der Teilnehmer
- | Zeiteinteilung vorher/Gruppenbildung/Pausen
- | Gruppenbildungsprozess
- | Sitzen/Stehen
- | Feedback am Ende
- | Klare Kommunikations- und Umsetzungsvereinbarung



Erfahrungen (1)

| Teilnehmer-Auswahl

Einladung von Schlüsselpersonen

Nominierung je Bereich und Funktion durch Führungskräfte

Einladung von Zielgruppen

Freiwillige Anmeldung

| Gruppenbildung

vorher:

- viel Aufwand, viel Vorinformation notwendig
- + Gruppengrößen/-zusammensetzung „steuerbar“

live:

- Kultur-unverträgliche Symbole
- o nach im Raum anwesenden Zielgruppen
- Gruppengrößen/-zusammensetzung „zufällig“



Erfahrungen (2)

- | *Sitzen/Stehen*
 - + Flexibilität, Mobilität
 - ? Physische Grenzen bei Teilnehmern (< 4 Stunden)
- | *Feedback am Ende der Veranstaltung*
 - Ampel
 - + non-verbales Feedback (Interpretation?)
 - + Punkte-Kleben am Ausgang (Staugefahr!)
 - + Aufstellungen im Raum
 - + Kurzinterviews einzelner Teilnehmer



Zusammenfassung

Großgruppen-Interventionen

