

Grossgruppen-Moderation mit der Cultureship GmbH

So unterschiedlich die Themen für eine Mitarbeiterbeteiligung auch sein mögen, sind die Prozesse, welche durch das Setting hindurch führen dagegen äusserst strukturiert aufgebaut. Da es bei der Moderation von grösseren Gruppen (ab 50 Personen) immer weniger an Unvorhergesehenem verträgt (je grösser die Gruppe ist), werden in Konzept, Abgleich mit einer Planungsgruppe sowie in die Organisation viel Zeit investiert. Anschliessend können sich alle (GL, Teilnehmer, Moderation, Logistik) ganz auf den durchdachten Prozess verlassen und sich auf ihre eigentliche Aufgabe konzentrieren.

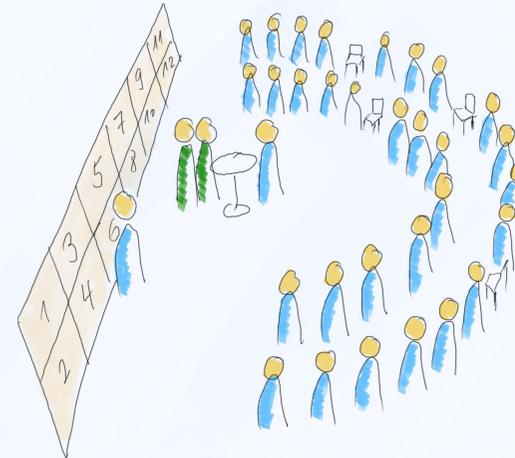
Ablaufschritte Methoden der Mitarbeiterbeteiligung



Abb.: Prozessvorgehen Varianten der Mitarbeiterbeteiligung.

Grossgruppen-Moderation

Entscheidungsvorbereitung mit den Betroffenen.



Die Cultureship GmbH

Mit mehr als 20 Jahren Erfahrung in Ausgestaltung und Begleitung von Fragestellungen zu Organisationsentwicklung, Kulturentwicklung und Führungskräfteentwicklung begleitet die Cultureship GmbH Grossunternehmen und KMU's in Wirtschaft, Verwaltung sowie im öffentlichen und non-profit-Bereich.



Guy Pernet, lic. phil.
Inhaber & Geschäftsführer

Cultureship GmbH

für Organisationsentwicklung, Führungsentwicklung & Teamentwicklung
ri.nova Impulszentrum, 9445 Rebstein | Schaffhauserstr. 560, 8052 Zürich
T 071 511 80 90 | pernet@cultureship.com | www.cultureship.com



Grossgruppen-Moderation im Überblick

Wer kennt es nicht, dass Veränderungen zum Unternehmensalltag geworden sind. Wenn Veränderungen im Unternehmen Thema sind und keine alleinige Top-Down Vorgaben als praktikables Vorgehen die richtige Wahl sind, bieten Methoden zur Moderation von grösseren Gruppen die Kombination von Vorgaben von oben sowie auch Bottom-up Lösungen.

Den Themen im Unternehmen sind (fast) keine Grenzen gesetzt, wenn diese gemeinsam in grösseren oder ganz grossen Gruppen (grösser 70 Personen) bearbeitet werden sollen. Dazu sind beispielsweise zu zählen:

- Kulturelle Entwicklungen
- Werteentwicklung und Leitbilder
- Lancierung neuer Produkte und Dienstleistungen
- Anpassung von Organisationsstrukturen
- Optimierung von Arbeitsabläufen
- usw.

Dafür stehen folgende vier Grundmethoden zur Verfügung, welche je nach Thema auch in Kombination eingesetzt werden können:

- Zukunftskonferenz
- RTSC – Real Time Strategic Change
- Open Space
- World Café

Nutzen

- Der Wandel wird gemeinsam gestartet
- Das ganze System ist im gleichen Raum
- Das Ganze ist mehr als die Summe seiner Teile
- Gemeinsam werden Standpunkte vertreten und Meinungen gebildet
- Die wichtigen Dinge kristallisieren sich heraus
- Die Teilnehmenden sind Teil eines grösseren Ganzen
- Es steht eine Aufbruchstimmung vor dem anliegenden Prozess

Im Detail

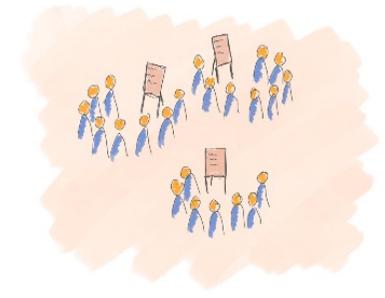
Je nach Thema in der Organisation ist eine der vier untenstehenden Methoden oder eine Kombination davon das Passende.

Zukunftskonferenz



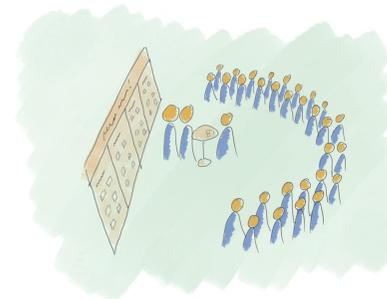
Schaffen einer gemeinsamen Grundlage in einem Thema, um miteinander in die Zukunft zu gehen.

RTSC



Sensibilisierung auf vorgegebene Ziele, um gemeinsam Handlungsfelder für die Umsetzung zu planen.

Open Space



Viefältige Lösungsideen zu einer konkreten Fragestellung in der Organisation entwickeln.

World Café



Viele Ideen und Erkenntnisse zu einem konkreten Thema vernetzen und gemeinsam Handlungsempfehlungen entwickeln.