
Große Gruppen (30 +)

Konzepte, Methoden und Instrumente für die Praxis

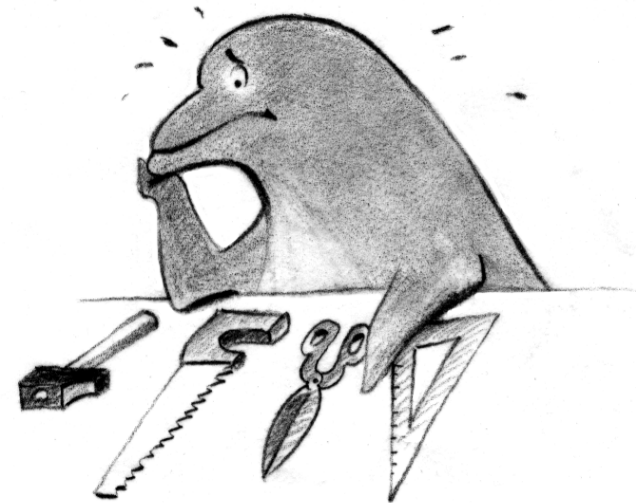
Leipzig, am 28. September 2009

Dr. Frank Röttsch
Diplompsychologe

dr.roetzsch@proconsult.cc

Kochstraße 66
04275 Leipzig

Tel +49 34 13 01 80 78
Fax +49 34 13 01 80 79
Funk +49 171 26 31 564



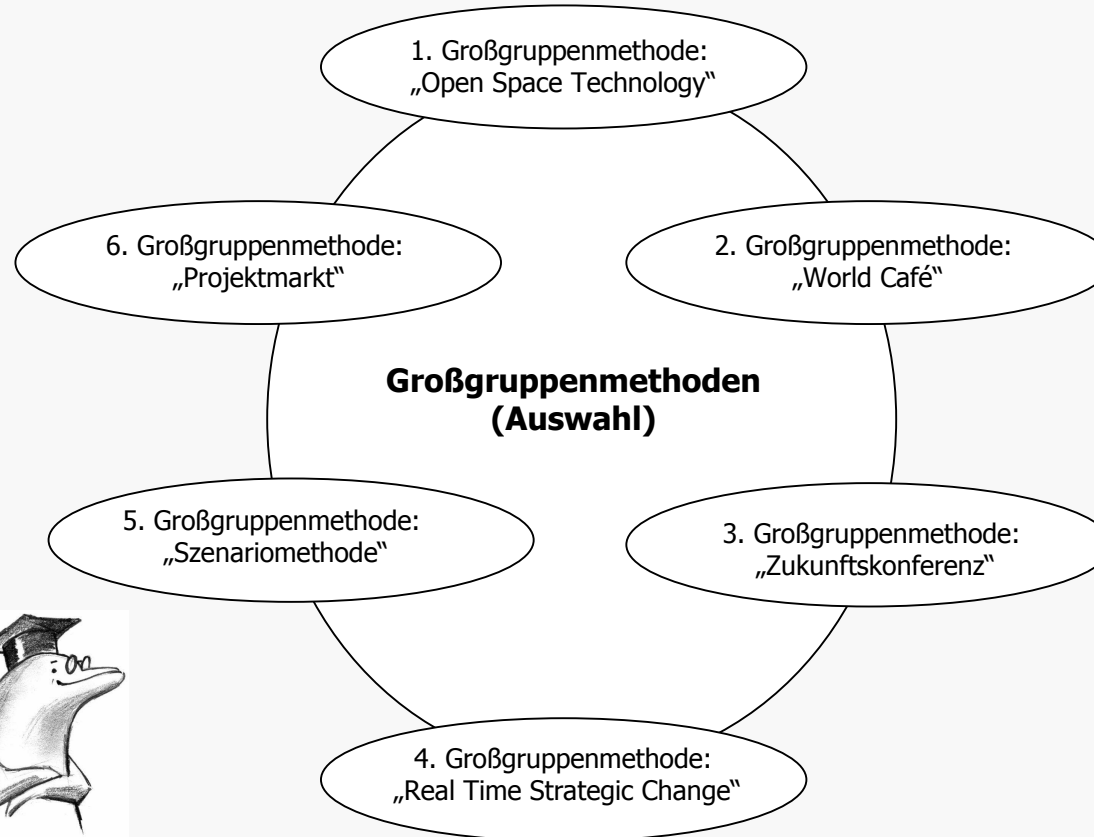
„Wer als Werkzeug nur einen Hammer kennt, sieht überall Nägel.“
Mark Twain

Sie erfahren in diesem Netzwerk-Treffen,...

- welche Chancen und Möglichkeiten große Gruppen bieten.
- welche Risiken und Grenzen große Gruppen haben.
- worauf bei der Vorbereitung, Durchführung und Nachbereitung zu achten ist.
- wann welche Großgruppenmethode geeignet ist.



1. Potenziale von Großveranstaltungen
2. Typologien in Großgruppen
3. Gefahren in Großgruppenveranstaltungen (Auswahl)
4. Die Balance zwischen den Polen Erfolg und „Katastrophe“



1. Potenziale von Großveranstaltungen

Großveranstaltungen sind wirkungsvoll, weil sie...

- zur Energiearbeit und Vitalisierung des Systems dienen
- den Multiplikatoreneffekt der Teilnehmenden nutzen
- übliche Informations- und Kommunikationsmuster durchbrechen und dadurch Impulse zur Weiter-entwicklung setzen
- ein Gemeinschaftserlebnis ermöglichen
- Wissen (besonders implizites) generieren

Wie unterscheiden sich Groß- von Kleingruppen?

Ab 30 Teilnehmenden sprechen wir von Großgruppen, da zwar noch eine Face-to-Face-Kommunikation mit allen Teilnehmenden möglich ist, nicht jedoch die gemeinsame Arbeit an einem Thema und - wichtiger noch - der Nachvollzug der emotionalen Entwicklung der Großgruppe!

2. Typologien in Großgruppen

Die Leistung einer Großgruppenarbeit ist mehr als die Summe der Teilleistungen ihrer Mitglieder. Welche Ergebnisse eine Großgruppe hervorbringt, hängt stark von ihrer Zusammensetzung ab.

HALTUNG \ AKTIVITÄT	PRO	NICHT FESTGELEGT	CONTRA
AKTIV	Innovative Personen „Macher“	Distanzierte (aber engagierte) Personen	Boykottierende und Dogmatische Personen
PASSIV	Assistierende und Produzierende Personen	Mitlaufende Personen „Träge Masse“	Skeptische Personen „Kopf im Sand“

Im Verlauf einer Großgruppenveranstaltung verkörpern Personen nicht zwingend nur einen Typus. So ist es zum Beispiel möglich, dass innovative Personen (β) zu Boykottierenden (Ω) werden, weil ihre Ideen in der Gruppe auf Ablehnung stoßen.

Gruppendynamisches Modell

nach Kurt Lewin

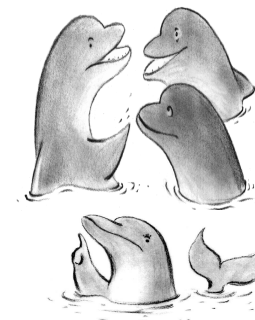
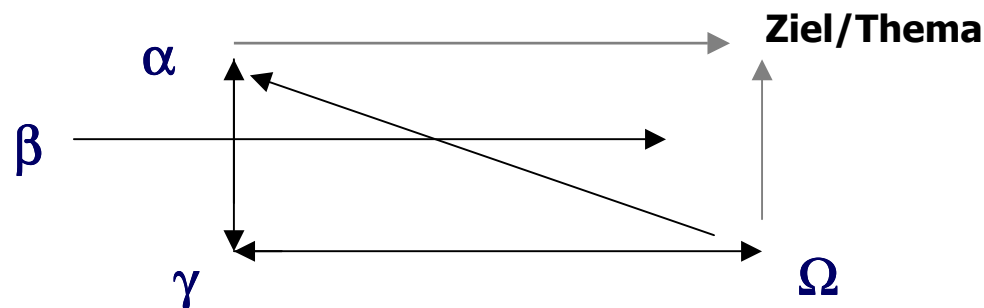
Jede Gruppe entwickelt mehr oder weniger bewusst eine Struktur, die durch 4 Positionen beschrieben werden kann:

Alpha = Diese Position ist gekennzeichnet durch die Führungsrolle. In Hierarchien ist diese Funktion gesetzt.

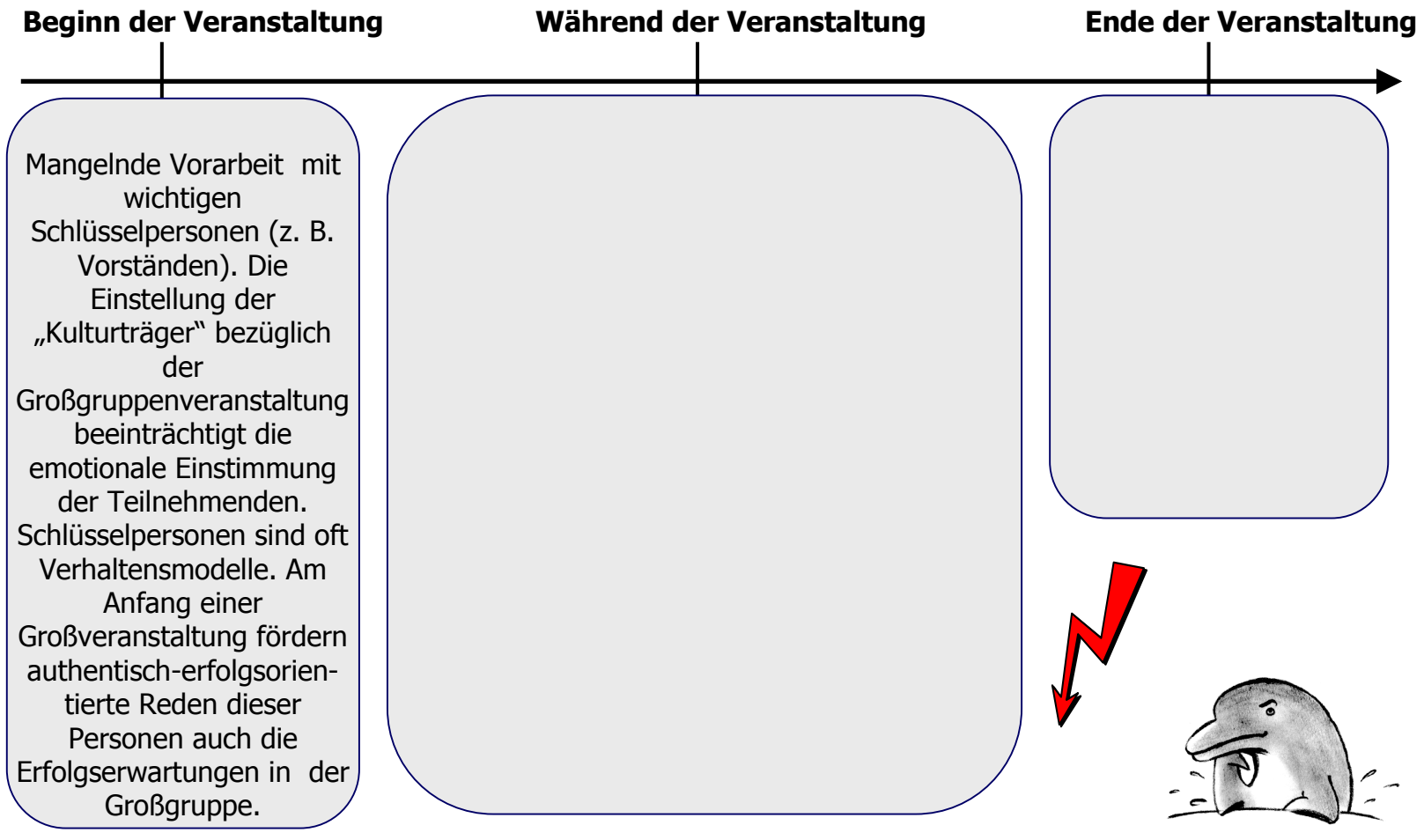
Gamma = Diese Position ist gekennzeichnet durch die Unterstützung von Alpha. Diese Anhänger identifizieren sich mit allen positiven Eigenschaften von Alpha und stärken diese Position.

Beta = Diese Position ist gekennzeichnet durch die Spezialistenrolle. Diese fachliche Sonderstellung ermöglicht eine gewisse Neutralität und emotionale Außensicht.

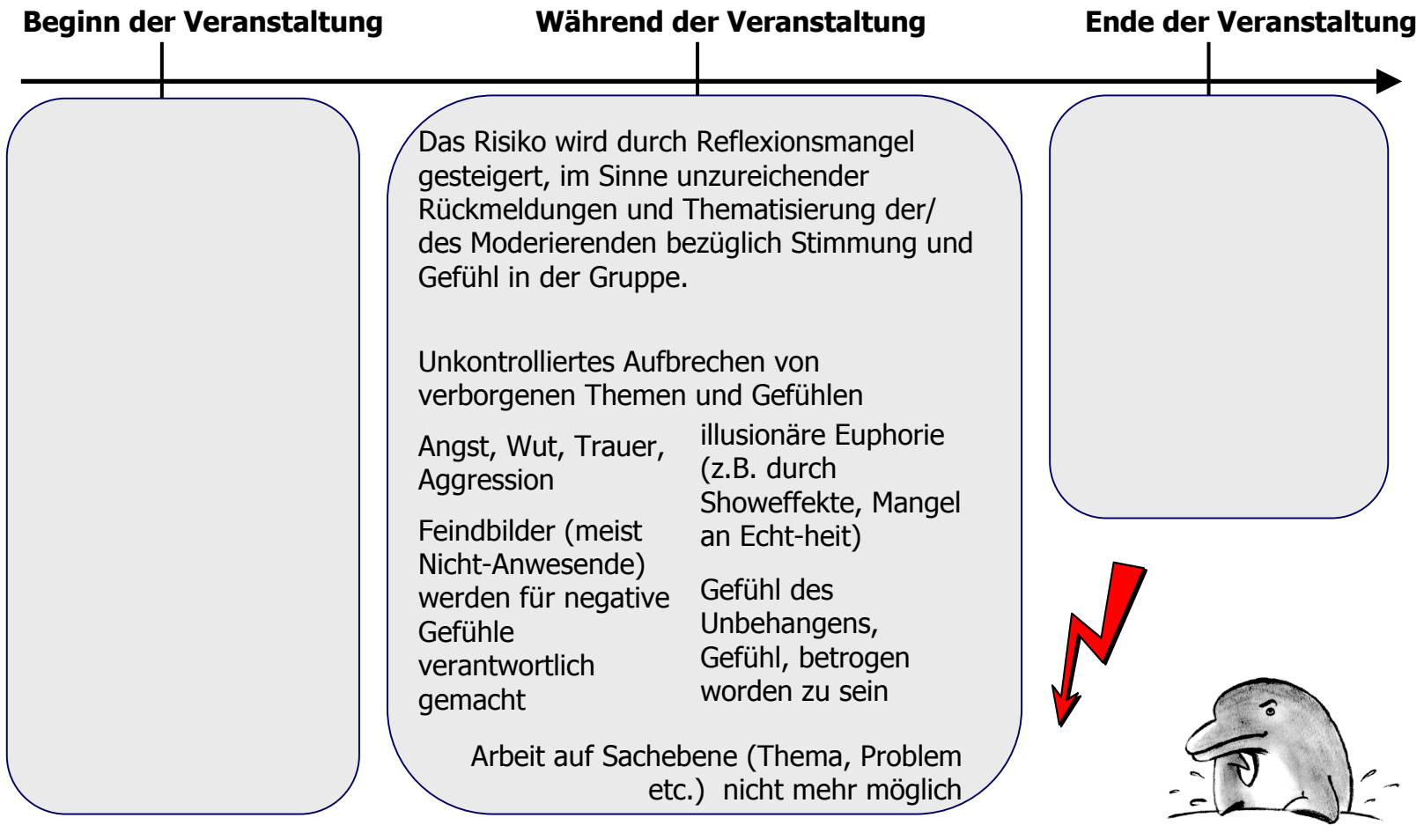
Omega = Diese Position ist gekennzeichnet durch die Projektion des Negativen auf diese Person. Diese unbequeme Person verhält sich entgegen der Gruppenmeinung und gilt in Gruppen als besonders störend.



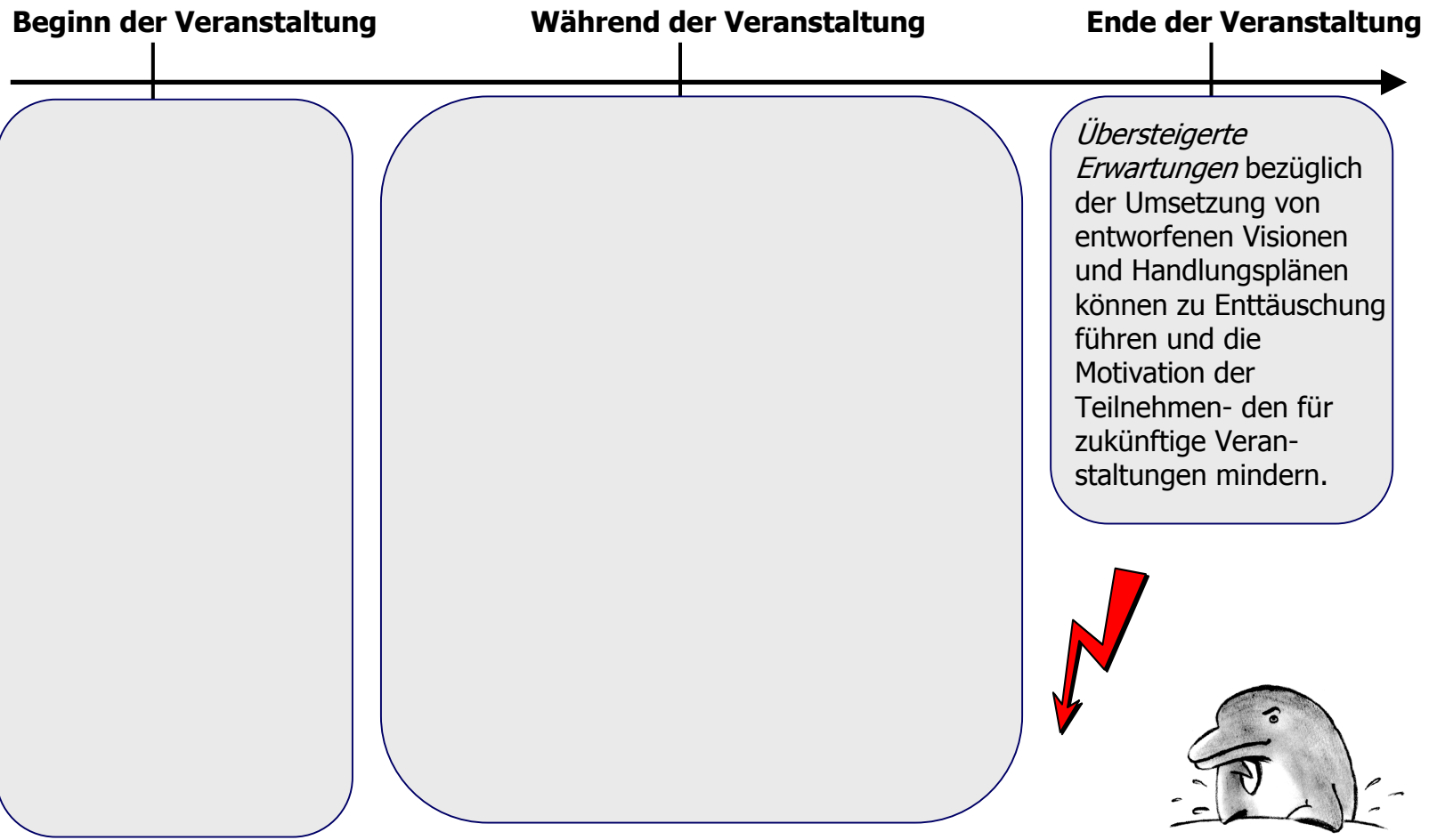
3. Gefahren in Großgruppenveranstaltungen (Auswahl)



3. Gefahren in Großgruppenveranstaltungen (Auswahl)



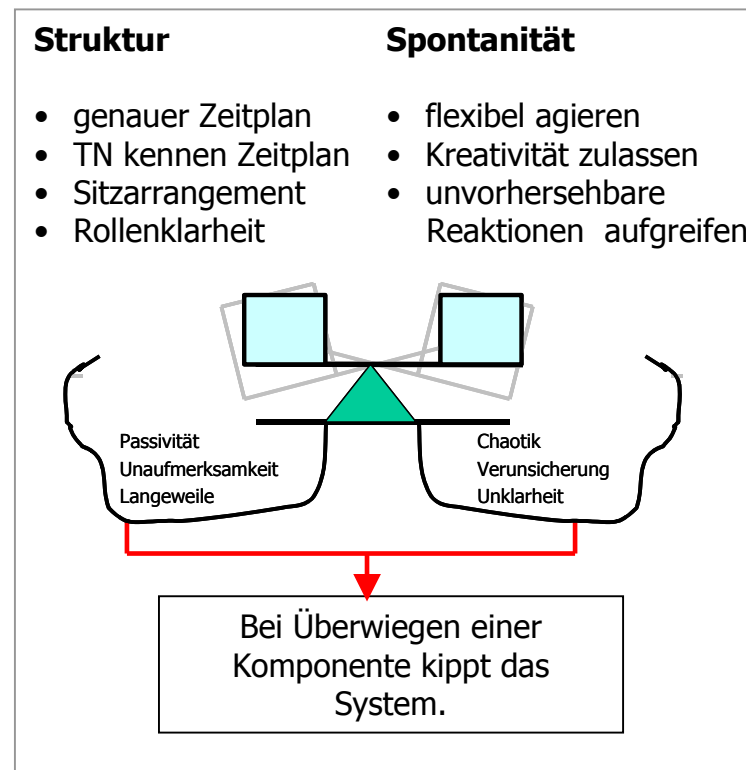
3. Gefahren in Großgruppenveranstaltungen (Auswahl)



4. Die Balance zwischen den Polen *Erfolg* und „*Katastrophe*“

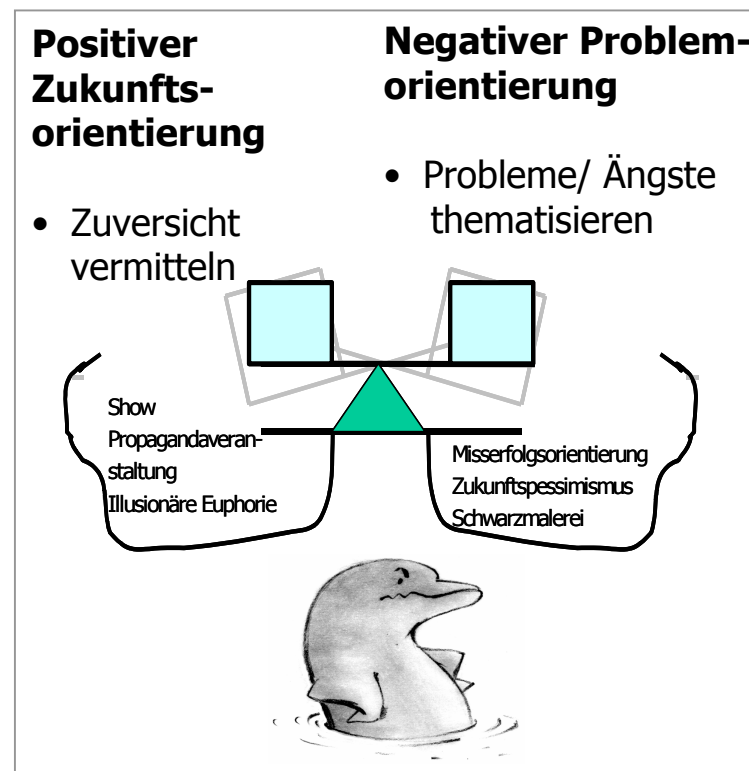
Beides liegt in Großveranstaltungen eng beieinander. Denn in Großgruppen gibt es starke Polarisierungen, zwischen denen ein sensibles Gleichgewicht bestehen muss.

Die Arbeit mit Großgruppen braucht:



4. Die Balance zwischen den Polen *Erfolg* und „*Katastrophe*“

Die Arbeit mit Großgruppen braucht:



4. Die Balance zwischen den Polen *Erfolg* und „*Katastrophe*“

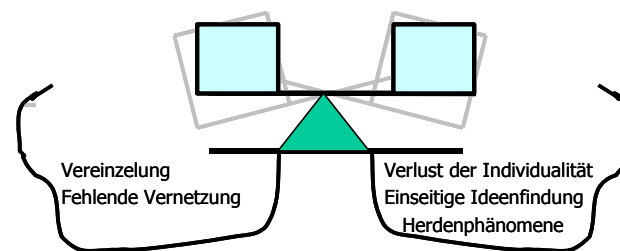
Die Arbeit mit Großgruppen braucht:

Person

- Raum für individuelle Gedanken und Gefühle
- feste Kleingruppen
- dialogische Kommunikation
- Zeit für Reflexion, Distanz
- Raum für Unterschiede

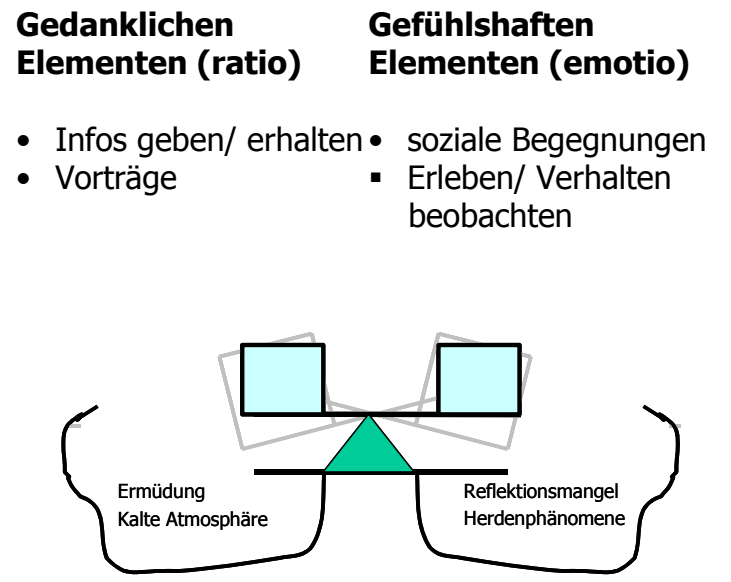
Kollektiv

- Raum für Gemeinschafts - gefühl und Synergieeffekte
- Raum für gemeinsame Interessen



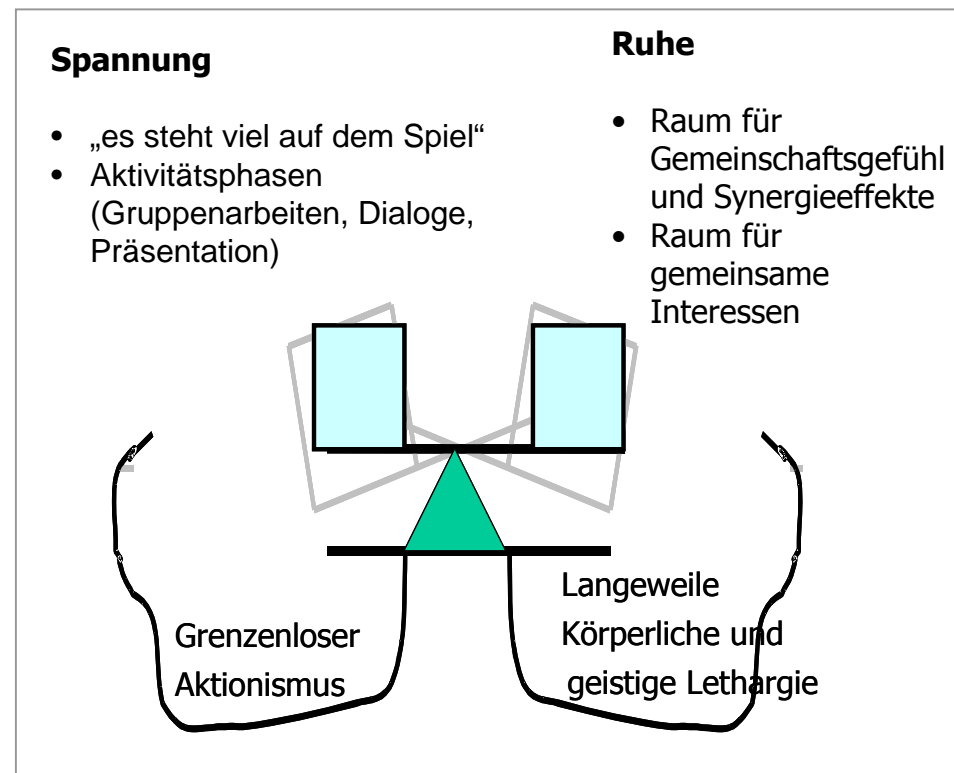
4. Die Balance zwischen den Polen *Erfolg* und „Katastrophe“

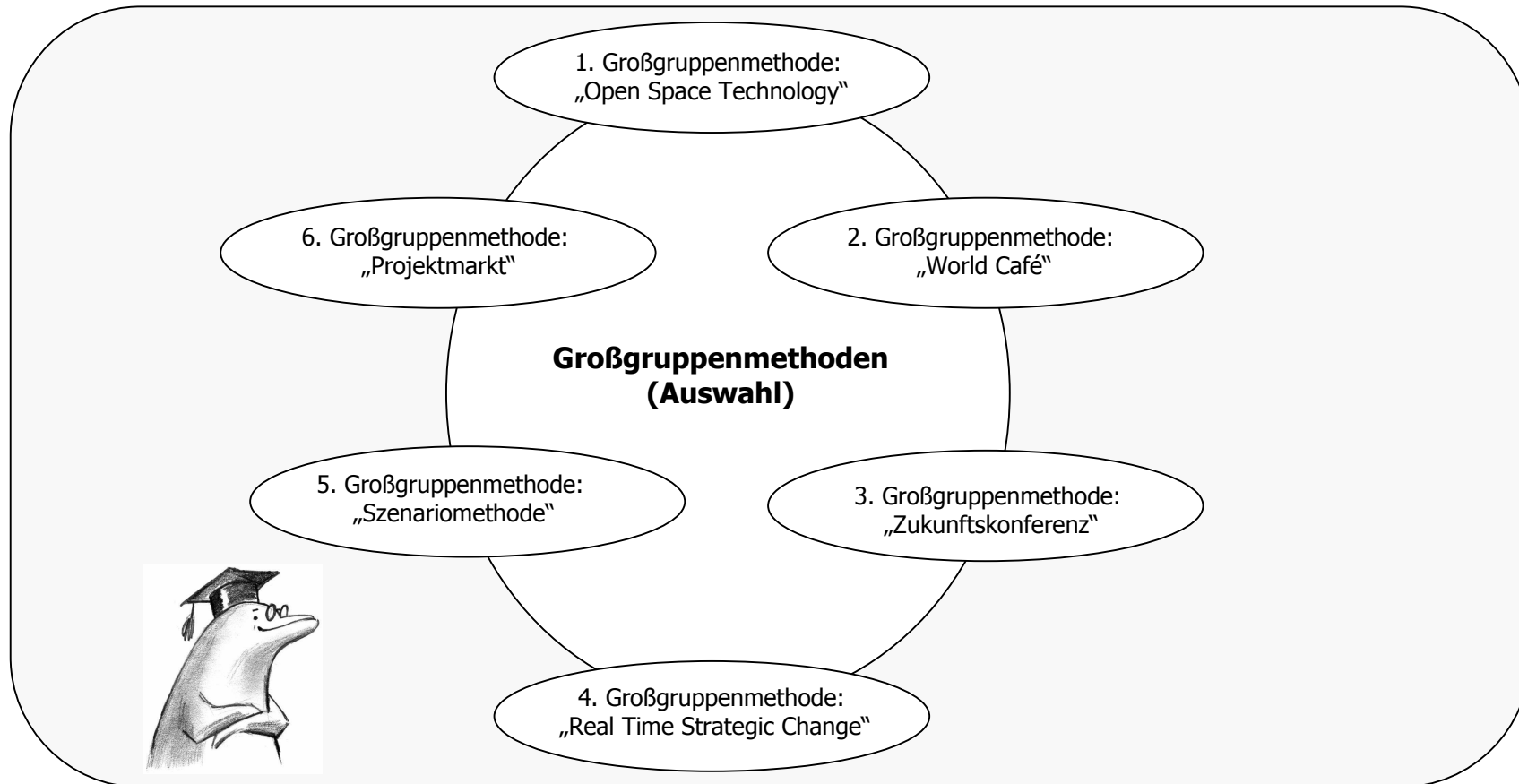
Die Arbeit mit Großgruppen braucht:

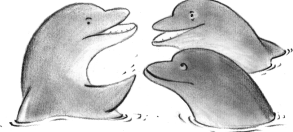


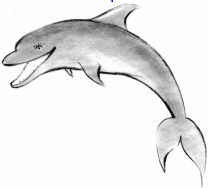
4. Die Balance zwischen den Polen *Erfolg* und „Katastrophe“

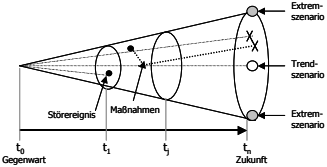
Die Arbeit mit Großgruppen braucht:





MERKMAL METHODE	THEORETISCHER HINTERGRUND	IST SINNVOLL (z.B.)...	IST WENIGER SINNVOLL (z.B.)...	DAUER	TN (MIN/ MAX)
<p>1. GM: OPEN SPACE TECHNOLOGY</p>	<p><u>Systemtheorie, Kybernetik und Theorien zur Gruppendynamik</u></p> <p>z.B. ein Grundelemente der Dynamik: Atem: Einatmen (TN kommen zusammen) vs. Ausatmen (TN gehen in einzelne Workshops)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ für Prozesse, deren Erfolg von der Akzeptanz und Beteiligung vieler Personen abhängt ▪ für lösungsorientiertes Arbeiten ▪ für schnelle und qualitative Veränderungen von Organisationen, Prozessen etc. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ bei sehr spezifischen, vorstrukturierten Themen ▪ wenn von höherer Hierarchieebene bereits Problemlösungen/ Antworten vorgegeben sind ▪ zur Lösung von Beziehungskonflikten 	<p>3 Tage (optimal)</p>	<p>10/ 750+</p>
<p>2. GM: „WORLD CAFÉ“</p>	<p><u>Theorien zum „Kollektivem Wissen“</u></p> <p>z.B. Kollektives Wissen der Gruppenmehrheit/ Allen bewusst machen, um neue kreative Wissensverknüpfungen zu ermöglichen.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ außergewöhnliche Lösungen gefunden werden sollen ▪ die Sicht aller zu einem Thema deutlich werden soll ▪ Beziehungen zwischen Mitgliedern einer Gruppe zu vertiefen und die Identifikation mit den Gruppenzielen zu steigern ist 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ bereits Problemlösungen/ Antworten vorgegeben sind ▪ Beteiligung der TN unerwünscht ist ▪ detaillierte Maßnahmenpläne zu vereinbaren sind 	<p>2h-2 Tage</p>	<p>12/ 750+</p> 

MERKMAL METHODE	THEORETISCHER HINTERGRUND	IST SINNVOLL (z.B.)...	IST WENIGER SINNVOLL (z.B.)...	DAUER	TN (MIN/ MAX)
<p>3. GM: „ZUKUNFTS- KONFERENZ“</p>	<p><u>Systemisches Denken und Konstruktivismus</u></p> <p>z.B. Übereinstimmungen/ Unterschiede in der Wahrnehmung von Vergangenheit, Gegenwart und Zukunft sowie deren Konsequenzen erkennen</p>	<ul style="list-style-type: none"> wenn zahlreiche Personen eine Vorstellung von der Zukunft des „Systems“ bekommen sollen und deren Realisierung motiviert und eigenständig leisten sollen Maßnahmenpläne zur Erreichung komplexer Zukunftsvorstellungen zu entwickeln sind 	<ul style="list-style-type: none"> bereits Problemlösungen/ Antworten vorgegeben sind das System sich im Zustand „satter Zufriedenheit“ befindet den TN keine Unterstützung zur Fortführung des Prozesses zugestanden werden kann 	<p>3 Tage</p>	<p>60/ 80</p> 
<p>4. GM: „REAL TIME STRATEGIC CHANGE“</p>	<p><u>Rahmenmodell für Veränderungsprozesse</u></p> <p>z.B. $U \times V \times E = W \rightarrow$</p> <p>Unzufriedenheit gepaart mit einer Vision und Ersten Schritten auf dem Weg zur Vision reduziert Widerstand</p>	<ul style="list-style-type: none"> Menschen schnell und nachhaltig auf vordefinierte Ziele, Strategien und Prozesse auszurichten sind gegenwärtige Fähigkeiten und Kompetenzen unzureichend sind und Menschen neue Kompetenzen brauchen 	<ul style="list-style-type: none"> Fragen nicht fundamentalen Natur sind die Führenden nicht offen sind für Beiträge über die Zukunft der Organisation die Organisationsleitung nicht von der Machtverteilung überzeugt ist 	<p>RTSC-Konferenz: 3-4 Tage</p> <p>Weitere Aktionen: mehrere Wochen/ Monate</p>	<p>10/ 750+</p>

<p>MERKMAL METHODE</p>	<p>THEORETISCHER HINTERGRUND</p>	<p>IST SINNVOLL (z.B.)...</p>	<p>IST WENIGER SINNVOLL (z.B.)...</p>	<p>DAUER</p>	<p>TN (MIN/ MAX)</p>
<p>5. GM: „SZENARIO- METHODE“</p>	<p><u>Szenariotrichter</u></p>  <p>z.B.: <i>Extrem-szenarien</i>: der jeweils die best- bzw. die schlechtestmögliche Zukunftsentwurf. <i>Trend-szenario</i>: ist der dem Entwicklungstrend der Vergangenheit entsprechende Zukunftsentwurf.</p>	<ul style="list-style-type: none"> wenn die Vielfalt möglicher und wahrscheinlicher Zukünfte sichtbar gemacht werden soll für die Bewältigung komplexer, vernetzter und langfristiger Zukunftsfragen zur systematischen Abbildung der Zusammenhänge und Wechselwirkungen zwischen Faktoren, welche die Erreichung bestimmter Zustände/ Ziele beeinflussen 	<ul style="list-style-type: none"> für die Erstellung von Zukunftsprognosen, denn Szenarien beschreiben nur grob die Bedingungen der heute denkbaren und als möglich angesehenen Zukünfte wenn kurzfristige Aussagen zur Zukunft zu treffen sind, welche von wenigen gut bekannten Umweltfaktoren abhängen 	<p>Einzel-schritte bis zu 2 Tage; zwischen Einzel-schritten oft Pausen von 1-2 Wochen</p>	<p>6/ 30</p>
<p>6. GM: „PROJEKT- MARKT“</p>	<p><u>keine spezifische Theorie</u></p> <p>Die Methode ist eine Form des Projektmanagements.</p>	<ul style="list-style-type: none"> für die Analyse komplexer Zusammenhänge und Wechselwirkungen die Umsetzung bereits geplanter Aktionen und die Verwirklichung bereits beschlossener Ziele. 	<ul style="list-style-type: none"> wenn Personen ein tiefes Verständnis für ihre gemeinsame Vergangenheit und ihre gegenwärtige Situation erarbeiten sollen oder eine gemeinsam beschlossene/ getragene Vision zu entwickeln ist 	<p>1 Tag</p>	<p>20/ 30</p>

Literaturauswahl

Autor	Buch	Verlag
Holman, Peggy & Devane, Tom	Change Handbook – Zukunftsorientierte Großgruppenmethoden	Carl-Auer-Systeme-Verlag
Königswieser, Roswitha & Exner, Alexander	Das Feuer großer Gruppen	Klett-Cotta
Owen, Harrison	Open Space Technology – Ein Leitfaden für die Praxis	Klett-Cotta
zur Bonsen, Matthias	Real Time Strategic Change – Schneller Wandel mit großen Gruppen	Klett-Cotta
Albers, Olaf	Gekonnt moderieren: Zukunftswerkstatt und Szenariotechnik: schnell, innovativ die Unternehmenszukunft gestalten	Fit for Business
Königswieser, Roswitha & Exner, Alexander	Systemische Intervention – Architekturen und Designs für Berater und Veränderungsmanager	Klett-Cotta
Lipp, Ullrich & Will, Herrmann	Das große Workshop-Buch - Konzeption, Inszenierung und Moderation von Klausuren, Besprechungen und Seminaren	Beltz-Verlag

Alles bleibt anders.
Nur wer sich ändert,
bleibt sich treu.

Wolf Biermann

Vielen Dank für Ihre
Aufmerksamkeit!

sagt

Frank Röttsch

