

# Großgruppen-Ansätze

	Future Search (Weisbord)	Real Time Strategic Change (Dannemiller Tyson Ass.)	Open Space (Owen)
<b>Ziel</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Systemweite Strategieentwicklung=&gt; Zukunft</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Strategieumsetzung</li> <li>Systemveränderung</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Thema bewegen</li> </ul>
<b>Charakteristik</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>unterschiedliche und potentiell konfliktäre Gruppen</li> <li>System in einen Raum holen</li> <li>festе Arbeitsschritte:               <ol style="list-style-type: none"> <li>Rückblick Ereignisse Trends, Entwicklungen, die Gegenwart und Zukunft bestimmen                   <ul style="list-style-type: none"> <li>individuell, personenbezogen</li> <li>Organisation</li> <li>global</li> </ul> </li> <li>Gegenwärtiges Landschaftsbild prouds and sorries, mind maps</li> <li>Ideale Zukunftsszenarien (5-20 Jahre)</li> <li>Gemeinsamkeiten                   <ul style="list-style-type: none"> <li>common grounds</li> <li>shared vision</li> </ul> </li> <li>Aktionspläne</li> </ol> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Alle Mitarbeiter der Organisation oder repräsentativer Ausschnitt</li> <li>unternehmensweite Ausrichtung:               <ul style="list-style-type: none"> <li>Mission</li> <li>Vision</li> <li>Strategy</li> </ul> </li> <li>Neue Wege und Werte aufzeigen: wie Organisation anders arbeiten könnte: Erlebnisorientiert</li> <li>Designschritte: DxVxF: Dissatisfaction Vision First steps</li> <li>Simultanes planen und umsetzen</li> <li>Erzeugen eines „common data base“</li> <li>Theoriegeleitet:               <ul style="list-style-type: none"> <li>strat. Planungsmodell (Peter Drucker)</li> <li>DxVxF</li> <li>Arthritic theory</li> </ul> </li> <li>Keine Einzelveranstaltung, Beginn eines Veränderungsprozesses</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Konferenzmodell</li> <li>interessengeleitete, selbststeuernde Gruppen komplexe, konfliktäre Themen in kurzer Zeit voranbringen Nebeneffekt: „Wir“-Gefühl, Energie</li> <li>Spielregeln               <ul style="list-style-type: none"> <li>wer immer kommt: es sind die Richtigen</li> <li>wann immer es anfängt: es ist die richtige Zeit</li> <li>was immer passiert: es war das einzige, was passieren konnte</li> <li>wenn es vorbei ist, ist es vorbei; wenn nichts mehr zu sagen ist, gehe weiter</li> <li>wenn du nichts mehr lernen oder beitragen kannst, gilt das „Gesetz der zwei Füße“</li> </ul> </li> </ul>
<b>Rahmen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>64-72 TN (8x8)</li> <li>2-3 Tage</li> <li>Steuergruppe (8-10 Schlüsselpersonen)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>bis 2200 TN realisiert</li> <li>2-3 Tage</li> <li>Design Group (microcosm of the organization)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>TN-Zahl unbegrenzt</li> <li>½ -3 Tage</li> <li>nach Möglichkeit ein „Rückzugsraum“</li> </ul>