

Schneller Wandel durch aktive Beteiligung aller Die ganze Zukunft in einem Raum

Ulrich Martin Drescher

Grossformen der Moderation mit vielen Teilnehmern zugleich bringen Veränderungen im Unternehmen gemeinsam, nachhaltig und „mit einem Sprung“ voran. Sie helfen die vorhandenen Potentiale aller Mitarbeiter zu erschliessen, das Engagement aller Beteiligten für Restrukturierungen zu wecken, die Zukunft des Unternehmens gemeinsam zu gestalten, ganze Systeme in Veränderungen aktiv einzubeziehen und Kunden und Vertriebspartner für neue Konzepte zu gewinnen.

Bis zu 600 Teilnehmer zugleich aktivieren

Gleich, ob sich 60 oder 600 Mitarbeiter, Führungskräfte, Lieferanten oder Kunden zusammenfinden, Grossformen der Moderation unserer Praxis zeichnen sich aus durch die **Einheit von Zeit und Raum** für viele Beteiligte, die aktive Einbindung aller Teilnehmer mittels Interaktionsmethoden und den Wechsel von Plenums- und paralleler Kleingruppenarbeit, fachlicher Inputs, Szenenspiel und Präsentation.

Hier gibt es kein langwährendes Diskutieren der verschiedenen Inhalte und Interessen auf vielen getrennten Meetings, sondern **gemeinsames Entwickeln und Erleben** zu gleicher Zeit an einem Ort. In der dichten Atmosphäre von Grossmoderationen werden **neue Energien** für die gemeinsame Entwicklung des Unternehmens frei und es gelingt leichter, voneinander zu lernen. Alle sind beteiligt, der Wille zur tatsächlichen Umsetzung ist gross.

Wir haben Grossveranstaltungen unter anderem zu **Themen** durchgeführt wie:

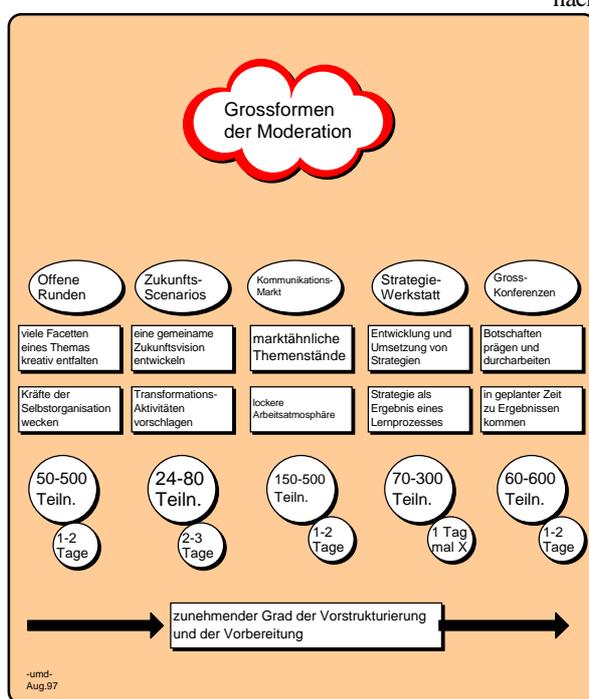
- Herausforderungen in einem rezessiven Markt,
- Führungskräftetagung: Alle und alles für den Kunden (gem.einsam mit Kunden)
- Strategiekonferenz der Leitenden,
- Kommunikationsmarkt mit dem gesamten Aussendienst,
- Company Wide Quality Improvement,
- Zahlungsverkehr 2000 mit Kunden,
- Führung zur Selbstverantwortung,
- Service-Excellenz in allen Bereichen

Je nach **Zielsetzung** können Grossformen der Moderation unterschiedlich zugeschnitten werden.

Offene Runden (Open Space)

sind angebracht, wenn vielen freiwilligen Teilnehmern offener Denk-Raum gegeben werden soll, um bisherige Grenzen zu überschreiten und neue Wege zu entdecken. Diese offenste Diskussionsform weckt die Kräfte der **Selbstorganisation** und führt

über Stärkung der Verantwortung des Einzelnen in der Gruppe zu mehr Teamgeist. Die systemische Veränderung der Organisation aus sich selbst heraus kommt in Gang.



Zukunfts-Szenarios

helfen, die komplexe Realität des Unternehmens genauer zu untersuchen und eine von allen getragene Zukunftsvision zu entwickeln. Sie können helfen, technische und **wirtschaftliche Durchbrüche** zu erzielen, die mit konventionellen Mitteln nur schwer erreichbar sind. Sie werden auf konkrete Aktionspläne für eine Transformation der Unternehmung ausgerichtet.

Kommunikationsmärkte

mobilisieren Energien und sorgen für Aufbruch-Stimmung. Sie bauen Widerstände gegen Veränderungen ab und leiten Neuorientierungen und Neuausrichtungen ein. So sind sie auch gut als Instrumente des Gruppen-Marketing mit Kunden und Lieferanten geeignet. Durch Szenenspiele oder **Unternehmenstheater** werden nicht nur Kopf und Verstand, sondern auch

Emotionen und Gefühle angesprochen.

Strategie-Werkstätten

sind angebracht, wenn vorbereitete Szenarien von (strategischen) Planungsgruppen allen Führungskräften zum Durcharbeiten präsentiert werden sollen. Der Anspruch ist hoch: Es geht darum, das Kästchen-Denken zu überwinden und in **neue Dimensionen** vorzudringen. Strategie-Entwicklung ist hier das Ergebnis eines intensiven Lernprozesses der Teilnehmer voneinander.

Gross-Konferenzen

zeichnen sich durch intensive Vorbereitung im Unternehmen und präzise Vorstrukturierung ihrer **Dramaturgien** aus. Sie sind in allen Teilen vorüberlegt, um die gewünschten Botschaften zu prägen und nach zielgerichteter Diskussion die **gemeinsame Umsetzung** einzuleiten. Etwa ein Viertel der Teilnehmer ist schon an der (z.T. monatelangen) Vorbereitung beteiligt und trägt die Themen so schon vor dem eigentlichen „Ereignis“ in das Unternehmen.

Grossformen der Moderation sind auch ein Instrument der **Personalentwicklung**: Durch die gezielte Einbeziehung firmeninterner Moderatoren erkennen die Führungskräfte und Berater schon in der Trainings- und Vorbereitungsphase potentielle fachliche und persönliche Fähigkeiten sowie unterschiedliche Arbeits- und Beziehungsstile bei diesen Personen.

Derartige Grossveranstaltungen müssen passgenau eingefügt werden in Situation und **Entwicklungsarbeit im Unternehmen**. Externe Berater und Moderatoren benötigen hier

Erfahrungen in der Steuerung solch langfristig angelegter Entwicklungen. Der gesamte Prozess muss von Anfang an so zugeschnitten sein, dass auch die weiteren Entwicklungsschritte nach der Grossveranstaltung vorbedacht sind.

Diese besonderen Formen der Moderation brauchen methodische Sicherheit und praktische Erfahrungen, um auf Dauer wirksame Veränderungen einleiten zu können. Vor allem müssen die Veranstalter auf die erforderliche Einbettung in eine systemisch angelegte langfristige Personal- und **Unternehmensentwicklung** achten.

Kontakt-Adresse:

Diplom-Volkswirt Ulrich Martin Drescher
umd® rat+moderation
Keltenring 37, D-79199 Kirchzarten
Tel. +49(0)7661/3354, Fax +49(0)7661/61684
e-Mail: drescher@umd.de www.umd.de