



dr. sibylle honnef

Managementtraining · Teamentwicklung · Konfliktberatung

Rheinisches Großgruppenforum 26.11.2010

Open Space: Bedingungen des Gelingens zur Implementierung von Dialoggruppen in Unternehmen

Grundvoraussetzung ist eine sehr offene Unternehmenskultur

Kernsatz: Dialoggruppe – was ist das wahre Motiv der Veränderung?

Offen und z.T. konträr diskutierte Themen:

- Zusammensetzung der Dialoggruppen (die je nach Unternehmen auch „Change Agents“ genannt werden könnten)
- Warum Einrichtung von Dialoggruppen? Verbesserung der Besprechungskultur in regulären Sitzungen etc. wäre auch denkbar
- Experimentierräume (z.B. als Open Space) schaffen
- Dialoggruppen kosten Zeit, Geld und benötigen einen Moderator
benötigen einen klaren Themenkatalog (?)
- Veröffentlichung der Ergebnisse
- Einbindung des Managements z.B. mit einem sachlichen Input
- Themen, die Organisation innerlich zerreißen
> Tabuthemen
- Ziel/Nutzen:
kanalisierten Themen Raum geben
Schutz der Gruppe
wertvolles Wissen einsammeln
Vertrauen entstehen lassen
- Gefahr: Missgunst, Beobachtung, Kontrolle, Entgleisung als ‚Therapiegruppe‘
- Frage/Reflexion: wie rückkopplungsfähig ist unser Unternehmen?
- Was sind die Bedingungen, dass die Mitarbeiter/-innen folgen können?
- Was ist das wahre Motiv der Veränderung im Hinblick auf die Implementierung einer Dialoggruppe?

Sibylle Honnef