

## Facilitation 2. Ordnung am Beispiel einer Großgruppenveranstaltung – Kunden befähigen, herausfordernde Ziele selbst zu erreichen

Ein familiengeführtes Unternehmen startet ein weitreichendes Change-Projekt im Bereich Marketing. Ziel ist es, sowohl die **Prozesse zu optimieren** als auch das gesamte Projektmanagement auf ein neues Fundament zu stellen.

Geplant ist eine **zweitägige Auftaktveranstaltung**, die sowohl von Internen als auch von einem externen Experten mit einer Großgruppenmethode moderiert werden soll. **Hinzu kommt ein ziemlich hoher Erwartungsdruck**. Dieser Auftakt muss von Erfolg gekrönt sein, da der weitere Verlauf und letztendlich der Erfolg des gesamten Change-Projektes davon abhängt.

### Auch Change im Beratungsprozess

Die allererste Überlegung war die, eine geeignete Methode zu wählen, auf die eigenen Kompetenzen zu vertrauen **das Projekt mit Internen alleine durchzuführen**. Das Hinzuziehen eines externen Spezialisten sollte dann aber doch zusätzliches Beratungs-Know-how liefern, eigentlich mehr als Kontrollinstanz: „Machen wir es richtig, kann das so klappen?“ Gleich im Erstkontakt mit der Beraterin stellte sich allerdings heraus, dass das Projekt komplexer ist, als es auf den ersten Blick zu sein schien – und dass eine **Großgruppenveranstaltung mit 85 Führungskräften auch ein ziemlich komplexes System** darstellt.

So fiel die Entscheidung, dass die externe Beraterin eine **sehr viel bedeutendere Rolle** erhalten muss. Letztendlich übernahm sie einen Großteil der Planung, trat aber **nicht wie anfänglich geplant auch als externe Moderatorin der Veranstaltung selber** auf. Diese Rolle hat sie im Laufe des Vorbereitungsprozesses an die Mitglieder des internen Steuerungsteams wieder abgegeben, aber immer mit **der Sicherheit für die Internen**, wenn es darauf ankäme, doch in die Moderatorenrolle wieder einsteigen zu können.

### Das Ergebnis: Standing Ovationen und eine absolut tragfähige Basis

Es fand eine passgenaue und **sehr interaktive**, zur Kultur dieses Unternehmens passende Großveranstaltung statt. Es endete mit **Standing Ovationen**, mit zu Recht **viel Stolz der Internen**, die diese Veranstaltung hochgradig professionell und punktgenau moderiert haben. Der **Facilitator blieb als Regisseur komplett im Hintergrund**. Aber sie erhielt am gleichen Tag noch Folgeaufträge.

## Die entscheidende Arbeit passierte ...

... in der systemischen Beratung und Moderation der Vorbereitungstreffen, in der **Entwicklung einer Dramaturgie** und **der Regie** dieser Großveranstaltung.

**Das Grobdesign:** Die Methoden, die Begrifflichkeiten, die Sprache wurden auf die Teilnehmer der Auftaktveranstaltung und die **Unternehmenskultur zugeschnitten**. Der Veranstaltungsablauf wurde durchgeplant und der Ablaufplan vom Steuerungsteam abgenommen.

**Das Finetuning des Designs:** Ein „**Storyboard**“ mit **Regieanweisungen** wurde entwickelt, genaue Anleitungen für die Arbeit an den Tischen, die Arbeitsblätter und Veranstaltungsregeln erarbeitet, die Teilnehmerunterlagen mit präzisen Instruktionen versehen und die Leitpräsentation erstellt.

**Aufgabenteilung und Rollenklärung:** Die **Spurgruppe wurde installiert und instruiert**, die Präsentationen des Ablaufs vor dem Board erstellt, die Rollenklärungen vorgenommen, sich **anbahnende Konflikte** im Vorhinein angesprochen und geklärt, die Co-Moderatoren eingestimmt und befähigt.

**Veranstaltungsorganisation:** Es erfolgte noch die **Abstimmung mit dem Hotel**, die Planung der genauen Raumausstattung, die Materialbeschaffung, das Catering und die Vorbereitung des Abendprogramms.

## Die außergewöhnliche Rolle eines oder einer Externen:

In erster Linie ging es um die Unterstützung der Projektleiterin und der Personalentwicklung und damit **um die Befähigung (Facilitation) der Internen, die Veranstaltung s e l b s t (Facilitation zweiter Ordnung)** - unter Nutzung der Systemkräfte und vorhandenen Strukturen und Kompetenzen - zu planen und **durchzuführen**.

Hochprofessionell begleitet wurde das Projekt (die Veranstaltung selber komplett im Hintergrund) von einer systemischen Beraterin, Organisationsentwicklerin und **Facilitator**, ausgebildet am L`Institut des Affaires Culturelle International in Brüssel. Sie arbeitet mit **sehr innovativen Methoden**, die sie bei eher konservativen Unternehmen nicht so nennt. Sie ist eine Frau mit einem **sensiblen Gespür für Zwischentöne**, einem **guten Auge für alle Details** und der letztendlichen **Konsequenz** alles offen anzusprechen.

Wenn Sie das Konzept interessiert, rufen Sie mich gerne an: 0231-276507 oder mailen Sie mir: [haeuser@ypsylon.de](mailto:haeuser@ypsylon.de)

September 2009