

Das „World Café“ - eine faszinierende Methode zur Großgruppenmoderation

Die Idee

Die Kraft von Gesprächen ist so unsichtbar und natürlich, dass wir sie üblicherweise übersehen. Wie oft versichern wir uns gegenseitig, dass die wirklich wichtigen Gespräche informell stattfinden – am Kaffeeautomaten, in der Kantine und nach Feierabend im Café.

Betrachten Sie nur einmal den Lernprozess und die Möglichkeiten, die entstehen, wenn Menschen zwischen mehreren Gesprächen hin- und herwechseln z.B. mit Partnern, Lieferanten, Kunden und anderen, sowohl innerhalb als auch außerhalb einer Organisation.



Was wäre, wenn wir all diese Gespräche als ein großes dynamisches Café begreifen würden? Wenn wir die Kraft von Gesprächen als Kern des Unternehmensprozesses entdeckt haben, können wir sie effektiver zu unserem gemeinsamen Nutzen einsetzen.

Das Café geht von der Annahme aus, dass Menschen bereits die Weisheit und Kreativität besitzen, auch die schwierigsten Herausforderungen zu meistern. In angemessenem Kontext und mit dem richtigen Fokus ist es möglich, Zugang zu diesem tiefen Wissen über das, was wichtig ist, zu erlangen und dieses auch anzuwenden.

Der Nutzen



Das World Café – ggf. auch mit einem präziseren Fokus als Führungs-Café, Marketing-Café usw. – können Sie einsetzen, wenn Sie in kurzer Zeit eine große Zahl von Menschen an einem Entwicklungsschritt Ihrer Organisation aktiv teilhaben lassen möchten.

Es kann eingesetzt werden, um

- unterschiedliche Perspektiven zu verbinden
- für die Organisation essentielle Fragen im Bewusstsein zu verankern und zu diskutieren
- neue Ideen zu entwickeln und zu sammeln
- Informationen gemeinsam zu verarbeiten

Rahmen und Ablauf

- Die Teilnehmer/innen verteilen sich in **Gesprächsgruppen** zu 4 oder 5 Personen
- Durch einen Moderator werden aufeinander aufbauende (gewöhnlich drei) Gesprächsrunden von jeweils ca. 20 – 30 Minuten eingeleitet. Zu diesem Zweck bereitet der Moderator gemeinsam mit den Initiatoren (drei) **tief greifende, kraftvolle Fragen** vor, die im Zusammenhang mit dem Entwicklungsziel der Organisation stehen.
- Alle Gruppen arbeiten an den gleichen Fragen. Ermuntern Sie sowohl die Gastgeber als auch die Gäste die **wichtigsten Ideen** auf die Tischdecke, Kärtchen oder Platzdeckchen zu schreiben, zu kritzeln oder zu malen und in die Mitte der Runde zu legen.
- Nach dem Ende der ersten Gesprächsrunde bittet der Moderator, dass jeweils eine Person am Tisch als "**Gastgeber**" sitzen bleibt, während die anderen zu "**Reisenden**" werden oder zu "Meinungs-Botschaftern". Die Reisenden transportieren Schlüsselideen, Themen und Fragen hinein in das nächste Gespräch.
- Die Gastgeber heißen die neuen Gäste willkommen und teilen kurz die wichtigsten Ideen, Themen und Fragen der ersten Gesprächsrunde mit. Anschließend ermuntern die Gastgeber die Gäste, die **Ideen von ihren vorherigen Tischgesprächen zu verbinden** - indem sie gut zuhören und jeden Beitrag berücksichtigen.



- Nach dieser Phase des **Kennenlernens** stellt der Moderator ggf. eine neue Frage als **Impuls** an alle Gesprächsrunden.
- Dadurch, dass die Teilnehmer die Möglichkeit haben, sich innerhalb der verschiedenen Gesprächsrunden zu bewegen, verbreiten und **verändern sich die Ideen, Themen und Fragen unter allen Teilnehmer/innen**. Am Ende der zweiten Gesprächsrunde werden alle Tische bzw. alle Gesprächskreise im Raum befruchtet sein mit den Erkenntnissen der vorherigen Gespräche.
- In der dritten Gesprächsrunde können die Menschen zu ihren ursprünglichen Tischen zurückkehren um ihre Entdeckungen zusammen zu bringen, oder sie "reisen" weiter an neue Tische. Dabei lassen sie denselben oder einen anderen Gastgeber am Tisch sitzen.
- Nach einigen Gesprächsrunden wird eine Phase eingeräumt, in der die Entdeckungen und Erkenntnisse im **gesamten Plenum** mitgeteilt werden können. In diesen Plenumsphasen können **gemeinsame Muster** identifiziert werden, das kollektive Bewusstsein wächst und neue Möglichkeiten zum Handeln tauchen auf.

Was zu beachten ist

1. Das World Café ist ein Beitrag zur Organisationsentwicklung, es simuliert die Kaffeehaus-Atmosphäre, hat aber einen klaren, am Unternehmensziel ausgerichteten Fokus. Deshalb sind die **Fragen des Moderators von entscheidender Bedeutung**. Eine kraftvolle Frage ist einfach, klar und provokativ, setzt Energie frei, ist fokussiert, bringt unbewusste Annahmen an die Oberfläche und eröffnet neue Perspektiven.
2. Investieren Sie einigen Aufwand in die **Atmosphäre**. Fördern Sie die Kreativität und Gesprächsbereitschaft der Teilnehmer/innen. Der Unterschied zu anderen Veranstaltungen muss sofort spürbar sein. Gerne unterstützen wir Sie bei der Durchführung eines World Café.



Weitere Informationen zu dieser Moderationstechnik finden Sie im Internet unter www.theworldcafe.com.

Unternehmensprofil

Mehr sehen, Neues denken...

Gute Lösungen sind solche, die zu einem passen. Gute Lösungen für Organisationen werden von allen mitgetragen. Aber - wir alle kennen das - manchmal braucht man einen Unbeteiligten, um sich über Ziele und Wege klar zu werden. Als Organisation ebenso wie als Einzelne/r.

Die gemeinsame Suche nach solchen Wegen und Lösungen, nach Fernzielen und den jeweils nächsten Schritten dorthin, das ist der Kern unserer Arbeit.

Zukunftsräume eröffnen, in denen Neues denkbar und möglich wird. Prozesse mitgestalten, in denen Sie Ihre Ressourcen nutzen und erweitern können. Entscheidungen moderieren, die umsetzbar sind. Know-how und Kompetenzen vermitteln, die Sie oder Ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zur Erreichung der Ziele benötigen. Und die Umsetzung planen und begleiten.

... anders handeln

Im Ergebnis eines Coachings, eines Beratungs- oder Trainingsprojekts sind Sie in der Lage, anders zu handeln. Sie erkennen neue Möglichkeiten, Ihre Situation zu bewerten und Chancen zu ergreifen. Sie gewinnen Klarheit über Ihre Stärken und können anders an Herausforderungen herangehen. Sie wissen, was zu tun ist und wie Sie es tun werden.

Weitere Informationen unter www.erlinghagen.org.

Berater-/Trainerprofil



Robert Erlinghagen, M.A. (1969)
 Selbstständiger Trainer,
 Coach und Organisationsberater

Berufserfahrung als Berater/Trainer	Seit 2007 2006 – 2007 2004 – 2006 1998 – 2004	Selbstständiger Trainer, Coach (SG) und Organisationsberater Senior Berater der JSB GmbH & Co. KG, Bonn Partner mundi consulting GmbH, Freudenberg Berater der mundi consulting, Freudenberg und Bern
Führungserfahrung		Teilhaber der mundi consulting GmbH Teamleiter als Seniorberater der JSB sowie der mundi consulting
Ausbildung	1990 – 1997 1997	Studium der Politikwissenschaft und Romanistik an den Universitäten Düsseldorf, Nancy, Bonn und Marburg M.A. Philipps-Universität Marburg
Weiterbildung		Systemisches Coaching (SG) Systemisches Management Psychodynamik und Transformation von Organisationen Kommunikation / Moderation Training / Jugend- und Erwachsenenbildung
Berufserfahrung im Bereich Bildung / Wissenschaft / Medien		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Lehraufträge zum Bildungs- und Wissenschaftsmanagement an den Universität Münster und im MBA-Studiengang Hochschul- und Wissenschaftsmanagement der HS Bremen ▪ Vorstandsreferent auf Bundesebene der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft für den Bereich Hochschule und Forschung ▪ Überregionale Lehrtätigkeit im Bereich Politische Jugend- und Erwachsenenbildung, Politikwissenschaftliche Vortragstätigkeit, div. Veröffentlichungen ▪ Gymnasiallehrer im Fach Sozialwissenschaften ▪ Journalistische Tätigkeit für Tageszeitungen, PR-Büros, politikwissenschaftliche Zeitschriften
Arbeitsschwerpunkte		Führungskräfteentwicklung und Training Organisationsberatung und Prozessbegleitung Systemisches Coaching
Branchenerfahrung		Bildung / Wissenschaft Forschung / Technologie / Innovationssystem Öffentliche Verwaltung / Multi-Akteurs-Netzwerke Presse / Medien
Sprachen		Deutsch, Englisch, Französisch