

# Großgruppen-Formate

## *Zusammenfassung & Glossar*

### Inhalt

Großgruppen, worauf es ankommt.....	2
World Café .....	3
RTSC.....	5
Zukunftskonferenz nach Marvin Weisbord.....	9
Beschreibung einer Zukunftskonferenz .....	10
Future Search Conference – Der konkrete Ablauf .....	11
Open Space Konferenz.....	12
BarCamp.....	14
Unterschiede Barcamp und Open Space Konferenz .....	18
Agenda BarCamp (Beispiel DBVC) .....	21
Appreciative Inquiry (AI).....	22
Working out Loud (WoL) .....	25
Wisdom Circle.....	28

## Großgruppen, worauf es ankommt

Die Moderation von Großgruppen erfordert Erfahrung, Fingerspitzengefühl, diplomatisches Geschick und eine klare Struktur. Die richtige Herangehensweise kann dazu beitragen, produktive Diskussionen und sinnvolle Ergebnisse in großen Gruppen zu fördern.

Die Moderation von Großgruppen ist eine anspruchsvolle Aufgabe, die sorgfältige Planung und Fähigkeiten erfordert, um effektive Ergebnisse zu erzielen. Hier sind einige wichtige Aspekte, auf die es bei der Moderation von Großgruppen ankommt.

**Klare Ziele, Agenda und dezidierte Dramaturgie:** Definieren Sie klare Ziele für die Moderation und erstellen Sie eine gut strukturierte Agenda und Dramaturgie, die die Schritte und Aktivitäten während der Veranstaltung umreißt.

**Gruppengröße berücksichtigen:** Berücksichtigen Sie die Anzahl der Teilnehmenden und passen Sie Ihre Moderationsmethode entsprechend an. Großgruppen erfordern oft interaktive und partizipative Ansätze.

**Vielfalt und Inklusion:** Achten Sie darauf, dass alle Teilnehmenden unabhängig von Geschlecht, Herkunft, Alter, Funktion, Hierarchie und anderen Faktoren gleichberechtigt sind. Schaffen Sie eine inklusive Umgebung, in der jeder seine/ ihre Meinung äußern kann.

**Moderationstechniken:** Beherrschen Sie verschiedene Moderationstechniken, um die Gruppeninteraktion zu fördern, wie z.B. das Einsetzen von Breakout-Sitzungen, Umfragen, Diskussionen, Brainstorming, World Cafés oder Open Space Technology sowie Dokumentationstechniken.

**Zeitmanagement:** Halten Sie sich an den Zeitplan und sorgen Sie dafür, dass Diskussionen und Aktivitäten im Zeitrahmen bleiben, um die Effizienz der Sitzung sicherzustellen.

**Kommunikation:** Klare und effektive Kommunikation ist entscheidend. Stellen Sie sicher, dass Informationen klar vermittelt werden und dass Rückmeldungen von Teilnehmenden gehört und berücksichtigt werden.

**Konfliktmanagement:** Großgruppen können aufgrund ihrer intensiven Gruppendynamik zu Konflikten führen. Lernen Sie, Konflikte zu erkennen und zu moderieren, um produktive Lösungen zu finden.

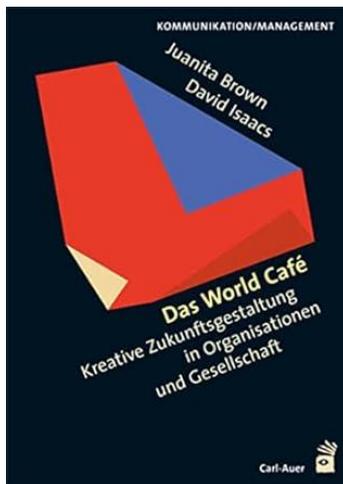
**Technologie nutzen:** Moderation von Großgruppen kann von Technologie profitieren, einschließlich Online-Tools für Umfragen, Abstimmungen und Zusammenarbeit. Sorgen Sie für eine zuverlässige Technologieinfrastruktur.

**Feedback sammeln:** Nach der Moderation ist es wichtig, Feedback von den Teilnehmenden einzuholen, um zu erfahren, was gut gelaufen ist und wo Verbesserungsbedarf besteht.

**Flexibilität:** Seien Sie flexibel und passen Sie Ihre Moderationsmethode an die Bedürfnisse und die Dynamik der Gruppe an. Manchmal müssen Sie den Kurs ändern, wenn unerwartete Herausforderungen auftreten. Bei Großgruppen-Events ist mit Überraschungen jederzeit zu rechnen.

**Dokumentation:** Stellen Sie sicher, dass Sie die Ergebnisse und Entscheidungen der Gruppe dokumentieren, um sicherzustellen, dass sie für alle Teilnehmenden und Stakeholder transparent sind.

## World Café



Der Begründer des World Café-Ansatzes ist Juanita Brown, zusammen mit ihrem Ehemann David Isaacs. Sie haben den World Café-Ansatz in den frühen 1990er Jahren entwickelt. Die Idee entstand aus ihrer gemeinsamen Arbeit im Bereich der Organisationsentwicklung und des Dialogs.

Juanita Brown und David Isaacs haben den World Café-Ansatz als eine Methode der Gruppenkommunikation konzipiert, die darauf abzielt, tiefgehende Gespräche und kollektive Reflexionen zu fördern. Die Grundidee besteht darin, eine informelle und einladende Umgebung zu schaffen, in der Menschen in kleinen Gruppen an verschiedenen Tischen sitzen und miteinander ins Gespräch kommen können. Diese Methode hat sich seither weltweit in verschiedenen Kontexten als wirksam erwiesen, insbesondere bei der Bewältigung komplexer Herausforderungen und der Förderung von kreativem Dialog.

Ein "World Café" ist eine kreative und partizipative Methode der Gruppenkommunikation und des Wissenstransfers, die darauf abzielt, eine offene und informelle Umgebung für tiefgehende Diskussionen und den Austausch von Ideen zu schaffen. Diese Methode kann in verschiedenen Kontexten eingesetzt werden, darunter Konferenzen, Workshops, Gemeinschaftsveranstaltungen und Organisationsentwicklungsprozesse.

Hier sind die grundlegenden Schritte und Elemente eines World Café:

**Raumgestaltung:**

Die Räumlichkeiten werden so gestaltet, dass kleine Gruppen von Teilnehmern an verschiedenen Tischen oder Stationen Platz nehmen können. Jeder Tisch ist mit Papier und Schreibutensilien ausgestattet.

**Kurze Einführung:**

Die Moderatoren geben eine kurze Einführung in den Ablauf des World Cafés und erklären die Ziele der Diskussionen.

**Runden der Diskussion:**

Die Teilnehmer werden in Gruppen aufgeteilt und nehmen an einem der Tische Platz. Jede Runde dauert eine bestimmte Zeit (z. B. 20–30 Minuten), in der die Gruppe eine bestimmte Frage oder ein bestimmtes Thema diskutiert.

Nach jeder Runde wechseln die Teilnehmer zu einem anderen Tisch. Ein "Gastgeber" bleibt jedoch an jedem Tisch, um die Diskussionsergebnisse und Ideen aus der vorherigen Runde zu übermitteln.

**Zusammenfassung und Mustererkennung:**

Nach mehreren Runden kehren die Teilnehmer zu ihren Ausgangsgruppen zurück. Es findet eine gemeinsame Reflexion statt, in der Muster, Themen und Schlüsselideen identifiziert werden.

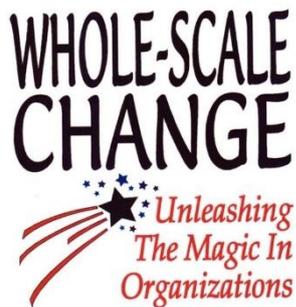
**Ergebnispräsentation:**

Vertreter jeder Gruppe teilen die wichtigsten Erkenntnisse und Ideen mit der gesamten Gruppe.

Der World Café-Ansatz fördert offene, informelle Gespräche in einer freundlichen Atmosphäre. Er ermöglicht den Teilnehmern, tiefgehende Dialoge zu führen, unterschiedliche Perspektiven zu erkunden und gemeinsam Wissen zu generieren. Dieser Ansatz wird oft verwendet, wenn es darum geht, komplexe Probleme anzugehen, kreative Lösungen zu entwickeln oder gemeinsam Wissen zu teilen.

## RTSC

DANNEMILLER TYSON ASSOCIATES



Die RTSC-Konferenz (Real Time Strategic Change) ist eine Methode der Großgruppenmoderation und findet Anwendung bei Organisationsentwicklung von Unternehmen. Übersetzt bedeutet RTSC „Strategischer Wandel in Echtzeit“ (Real Time Strategic Change – RTSC). Innerhalb von ca. 2–3 Tagen werden in der Konferenz vier Phasen durchlaufen: 1. Phase: Aktueller Stand. 2. Phase: Zukünftige Vision. 3. Phase: Problemdiagnose zur Zielerreichung. 4. Phase: Handlungsbedarfe zur Erreichung der Ziele.

### Ziele:

In RTSC-Konferenzen geht es darum, die Teilnehmer für strategische Ziele des Unternehmens zu gewinnen. Weiterhin kann die Zielsetzung darin bestehen, sie für Visionen, Werte, Programme und/oder Projekte zu aktivieren. Immer sollen die Menschen hinterher einen Zielzustand gemeinsam tragen. Teilnehmer werden gleichzeitig im strategischen Denken geschult!

### Nutzen:

Mit dem RTSC-Prozess können viele verschiedene Probleme, Herausforderungen und Chancen gleichzeitig aufgegriffen werden (z. B. Strategie, Planung, Umsetzung, Kultur). Die Teilnehmer lernen simultan strategische Arbeit kennen. Simultan bedeutet auch, dass nicht anwesende Führungskräfte und Mitarbeiter mittels E-Mail und/oder Telefon direkt aus der RTSC-Konferenz eingebunden werden. Offene Kommunikationskultur wird gefördert.

#### Teilnehmer:

Eine RTSC-Konferenz dauert in der Regel zwei bis drei Tage und ist für eine Teilnehmerzahl von 40 bis 600 Personen konzipiert. Das Verfahren folgt keinem starren Programm. Lediglich die Grundstruktur ist konstant, das Design jeder Konferenz ist individuell.

#### Prinzipien:

- Den Wandel simultan in Gang setzen
- Partizipation der ganzen Organisation ermöglichen
- Systemweiten Paradigmenwechsel auslösen
- Den „spirit of community“ erneuern/ stärken
- Gemeinsame Verantwortung übernehmen

#### Ablauf:

Im Gegensatz zu vielen anderen Methoden berücksichtigt RTSC die hierarchische Struktur des Unternehmens. Die Führungsspitze legt Thema, Ziel, Ablauf und den Bereich des Möglichen fest. Von vornherein wird klargestellt, dass die obere Etage letzten Endes entscheidet. „Dadurch ergibt sich eine realitätsnahe Anbindung der Methode an den Alltag“. Der genaue Ablauf dieser Tage wird bei jeder Konferenz individuell gestaltet.

#### 1. Aufrütteln

Die Unzufriedenheit mit der Realität wird besprochen und der gleiche Informationsstand wird für alle erzeugt. Zu Beginn der Veranstaltung verdeutlicht die Unternehmensleitung anhand umfangreicher Informationen die Problemlage: Wie sehen die Kunden die Firma wirklich? Welche internen Veränderungen sind unvermeidlich? Nichts wird beschönigt. Es geht darum, die Augen für die Situation zu öffnen, so das Prinzip.

#### 2. Mit Zielen identifizieren

Ziele der strategischen Entscheidungen und Programme werden vorgestellt und zur Diskussion gebracht. Auf Basis der Informationen über die Problemlage arbeiten die Teilnehmer in den folgenden Tagen an Zielen und Lösungen, mit einem kontinuierlichen Feedback durch die Führungsspitze.

#### 3. Erste Schritte erarbeiten und vereinbaren

Die Ziele und Lösungen werden definiert und zusammengetragen, um daraus Maßnahmen für die zukünftige Zusammenarbeit zu planen.

Real Time Strategic Change (RTSC) bezieht sich auf eine bestimmte Herangehensweise an

strategische Veränderungen in Organisationen. Eine Real Time Strategic Change Konferenz (RTSC-Konferenz) ist eine Veranstaltung, die diesen Ansatz nutzt, um organisatorische Veränderungen in Echtzeit zu gestalten. Der Begriff wird oft im Kontext von Organisationsentwicklung und Change Management verwendet.

Real Time Strategic Change konzentriert sich darauf, Veränderungen nicht nur als geplante Projekte zu sehen, sondern als einen fortlaufenden Prozess, der in Echtzeit stattfindet. Hier sind einige Schlüsselmerkmale und Prinzipien von Real Time Strategic Change:

**Partizipation:** RTSC betont die Einbeziehung aller Mitglieder der Organisation in den Veränderungsprozess. Es wird darauf geachtet, dass Mitarbeiter auf allen Ebenen aktiv am Gestalten der Veränderungen beteiligt sind.

**Geschwindigkeit:** Der Prozess ist darauf ausgerichtet, Veränderungen in Echtzeit umzusetzen, anstatt langwierige Planungszyklen abzuwarten. Dies ermöglicht eine schnellere Anpassung an sich verändernde Bedingungen.

**Feedback und Lernen:** Der Fokus liegt auf kontinuierlichem Feedback und Lernen während des Veränderungsprozesses. Organisationen sollen in der Lage sein, sich rasch an neue Erkenntnisse anzupassen und aus Erfahrungen zu lernen.

**Innovationsförderung:** RTSC ermutigt zur Innovation und dazu, neue Ideen zu testen. Es geht darum, Raum für Kreativität und Experimente zu schaffen, um effektive Lösungen zu finden.

**Ganzheitlicher Ansatz:** RTSC betrachtet die Organisation als Ganzes und nicht nur als die Summe ihrer Teile. Veränderungen sollen alle Ebenen und Abteilungen der Organisation integrieren.

Eine RTSC-Konferenz könnte verschiedene Aktivitäten umfassen, wie beispielsweise Workshops, Diskussionen, Teamübungen und kreative Methoden, um die Teilnehmer aktiv in den strategischen Veränderungsprozess einzubeziehen. Der genaue Ablauf kann je nach den spezifischen Zielen und Bedürfnissen der Organisation variieren.

Quell: oezpa's Eintrag auf Wikipedia

Prinzipien der RTSC

Real Time Strategic Change (RTSC) folgt einer Reihe von Prinzipien, die darauf abzielen, organisatorische Veränderungen in Echtzeit zu gestalten und eine kontinuierliche Anpassung an sich verändernde Bedingungen zu ermöglichen. Hier sind einige der grundlegenden Prinzipien von RTSC:

Partizipation und Einbeziehung:

Alle Mitglieder der Organisation werden aktiv in den Veränderungsprozess einbezogen. Dies schließt Führungskräfte, Mitarbeiter auf allen Ebenen und verschiedene Abteilungen ein.

Geschwindigkeit und Agilität:

RTSC betont die Notwendigkeit, Veränderungen schnell und agil umzusetzen. Der Fokus liegt darauf, sich rasch an sich ändernde Umstände anzupassen und nicht auf langwierige Planungszyklen zu warten.

Kontinuierliches Lernen:

Der Veränderungsprozess ist von kontinuierlichem Lernen geprägt. Feedback-Mechanismen werden eingebaut, um aus Erfahrungen zu lernen und den Prozess kontinuierlich zu verbessern.

Innovationsförderung:

RTSC ermutigt zur Innovation und dazu, neue Ideen zu testen. Der Raum für Kreativität und Experimente wird geschaffen, um effektive Lösungen zu finden.

Ganzheitlicher Ansatz:

Die Organisation wird als Ganzes betrachtet, und Veränderungen sollen alle Ebenen und Abteilungen integrieren. Es geht darum, ein gemeinsames Verständnis und eine gemeinsame Ausrichtung auf organisatorischer Ebene zu schaffen.

Verantwortung und Selbstorganisation:

Mitarbeiter werden ermutigt, Verantwortung für den Veränderungsprozess zu übernehmen. RTSC fördert die Selbstorganisation der Teams und Einzelpersonen.

Flexibilität und Anpassungsfähigkeit:

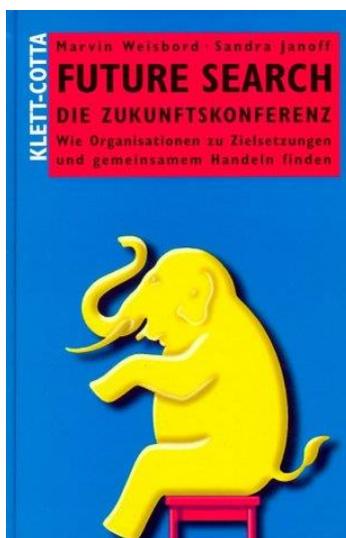
Die Strategien und Pläne sind flexibel und können bei Bedarf angepasst werden. Die Organisation soll in der Lage sein, sich schnell an sich ändernde Bedingungen anzupassen.

Gemeinsame Vision und Ziele:

Eine gemeinsame Vision und klare Ziele werden entwickelt, um die Organisation zu leiten und die Anstrengungen aller Mitglieder zu koordinieren.

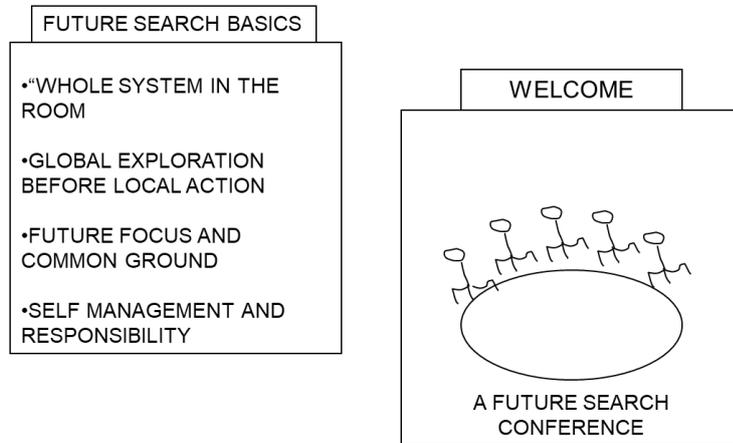
Die Prinzipien von RTSC spiegeln eine dynamische und anpassungsfähige Herangehensweise an Veränderungsprozesse wider, die darauf abzielt, die kontinuierliche Entwicklung und Innovation in der Organisation zu fördern.

## Zukunftskonferenz nach Marvin Weisbord

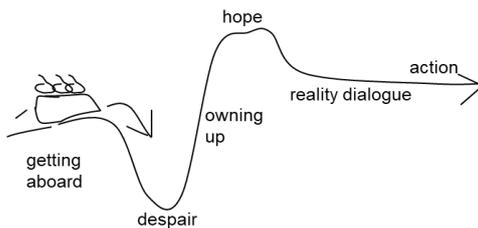


Zukunftskonferenz / Future Search

## FLIPCHARTS



### RIDING THE ROLLER COASTER



Quelle: Rafael Sarim Özdemir

### Beschreibung einer Zukunftskonferenz

Eine Zukunftskonferenz ist eine Methode in der Organisationsentwicklung, die darauf abzielt, gemeinsam mit den Beteiligten eine positive Zukunftsvision zu entwickeln und Strategien für die Umsetzung dieser Vision zu erarbeiten. Diese Methode orientiert sich stark an partizipativen und kooperativen Ansätzen.

Hier sind einige grundlegende Merkmale einer Zukunftskonferenz:

**Teilnehmerbeteiligung:** Eine Zukunftskonferenz zeichnet sich durch eine breite Beteiligung verschiedener Stakeholder aus, die aktiv an der Gestaltung der Zukunft der Organisation teilnehmen.

**Kooperative Gestaltung:** Der Fokus liegt darauf, gemeinsam eine positive Vision für die

Zukunft zu entwickeln. Dies geschieht oft in Workshops und Gruppendiskussionen.

**Ressourcenorientierung:** Im Gegensatz zu problemorientierten Ansätzen betont die Zukunftskonferenz die Ressourcen und Stärken der Organisation. Die Idee ist, positive Energien freizusetzen, um eine wünschenswerte Zukunft zu gestalten.

**Vielfalt der Perspektiven:** Durch die Einbindung verschiedener Stakeholder werden unterschiedliche Perspektiven und Ideen zusammengeführt, um eine umfassende Vision zu entwickeln.

**Strategieentwicklung:** Neben der Visionserarbeitung beinhaltet die Zukunftskonferenz auch die Entwicklung konkreter Strategien und Maßnahmen, um die definierte Zukunftsvision zu realisieren.

Der Prozess einer Zukunftskonferenz kann mehrere Phasen umfassen, darunter die Eröffnung, in der die Ziele erläutert werden, die Visionssuche, die Sammlung und Integration von Ideen sowie die Planung von konkreten Umsetzungsschritten.

Diese Methode wird oft in organisatorischen Kontexten, Gemeinschaften oder anderen Gruppen verwendet, die eine positive, kollaborative und zukunftsorientierte Herangehensweise an die Entwicklung ihrer Ziele und Strategien suchen.

### Future Search Conference – Der konkrete Ablauf

Eine "Future Search Conference" ist eine von Marvin Weisbord entwickelte Methode, die darauf abzielt, eine gemeinsame Vision für die Zukunft zu entwickeln und konkrete Maßnahmen zur Umsetzung dieser Vision zu planen. Hier sind die grundlegenden Schritte, die typischerweise in einer "Future Search Conference" durchlaufen werden:

**Begrüßung und Einführung:**

Die Teilnehmer werden begrüßt, und der Zweck der Konferenz wird erläutert.

Klarstellung der Ziele und Erwartungen.

**Geschichte und Gegenwart:**

Eine Auseinandersetzung mit der Vergangenheit und der gegenwärtigen Situation der Organisation oder des Themas.

Teilnehmer teilen ihre persönlichen Perspektiven und Erfahrungen.

**Kollaborative Zukunftsvision:**

Gemeinsame Erarbeitung einer Vision für die Zukunft.

Gruppenaktivitäten, um unterschiedliche Perspektiven und Ideen zu integrieren.

Fokussierung auf gemeinsame Werte und Ziele.

**Identifikation von Schlüsselthemen:**

Analyse und Diskussion von Schlüsselthemen und Herausforderungen, die die Umsetzung der Vision beeinflussen könnten.

Identifikation von Stärken und Ressourcen.

Entwicklung von Aktionsschritten:

Arbeit in Kleingruppen, um konkrete Aktionsschritte und Strategien zur Erreichung der Vision zu entwickeln.

Festlegung von Verantwortlichkeiten und Zeitrahmen.

Integration und Konsensbildung:

Präsentation der Ergebnisse aus den Kleingruppen.

Diskussion und Integration der verschiedenen Perspektiven.

Konsensbildung über die wichtigsten Aktionsschritte.

Umsetzungsplanung:

Entwicklung eines konkreten Umsetzungsplans, der die identifizierten Aktionsschritte, Verantwortlichkeiten und Zeitpläne umfasst.

Abschluss:

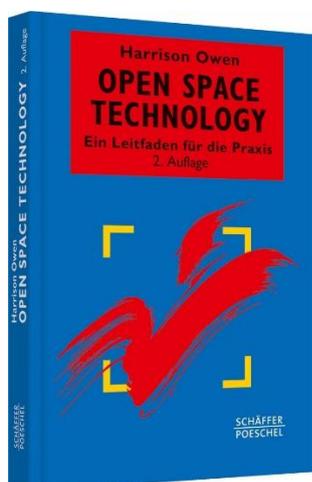
Zusammenfassung der wichtigsten Ergebnisse.

Dank an die Teilnehmer für ihre Beiträge.

Ausblick auf die nächsten Schritte und die Umsetzung der Planung.

Die "Future Search Conference" zeichnet sich durch ihre partizipative Natur und ihre Fähigkeit aus, eine Vielzahl von Perspektiven einzubeziehen. Sie schafft einen Raum für kollektive Reflexion und Planung, um eine gemeinsame Vision für die Zukunft zu gestalten und konkrete Maßnahmen zu ergreifen.

## Open Space Konferenz



Die Open Space Technology (OST) ist eine Methode, die von Harrison Owen entwickelt wurde und darauf abzielt, eine selbstorganisierte Konferenz zu schaffen, bei der die Teilnehmer die Agenda selbst bestimmen und aktiv an Diskussionen zu den von ihnen gewählten Themen teilnehmen. Hier sind die grundlegenden Schritte, wie eine Open Space Konferenz in der Regel abläuft:

### **Begrüßung und Einführung:**

Owen betont, dass eine Open Space Konferenz mit einer klaren Begrüßung und Einführung beginnen sollte, um die Teilnehmer auf die Methode einzustimmen.

Erklären des Prinzips der Selbstorganisation und Freiheit bei der Themenwahl.

### **Eröffnung des Kreises (Opening Circle):**

Die Teilnehmer versammeln sich im Kreis, und es wird ein Opening Circle durchgeführt, um den offiziellen Start der Konferenz zu markieren.

Owen betont die Bedeutung des Kreises als Symbol für Gleichheit und Offenheit.

### **Erstellung der Agenda (Agenda Setting):**

Die Teilnehmer werden aufgefordert, Themen oder Fragen, die sie besprechen möchten, auf Karten zu schreiben.

Es wird ein "Marktplatz" eingerichtet, an dem die Teilnehmer ihre Karten an einem Ort aufhängen können.

### **Eröffnung des Marktplatzes (Marketplace Opening):**

Die Teilnehmer versammeln sich am Marktplatz, um ihre Themen vorzustellen.

Es wird Zeit und Raum für kurze Erläuterungen der Themen gegeben.

### **Selbstorganisierte Diskussionsgruppen (Breakout Sessions):**

Nach der Vorstellung der Themen können die Teilnehmer entscheiden, welchen Diskussionsgruppen sie beitreten möchten.

Es entstehen verschiedene Diskussionsgruppen, die sich in unterschiedlichen Räumen oder Ecken des Veranstaltungsorts treffen.

### **Diskussion und Austausch:**

Die Teilnehmer nehmen aktiv an den Diskussionen teil, tauschen Ideen aus und arbeiten an den Themen, die sie am meisten interessieren.

Jede Gruppe hat die Freiheit, ihre Diskussion nach eigenem Ermessen zu gestalten.

### **Zusammenfassung und Reflexion (Closing Circle):**

Am Ende der Konferenz versammeln sich die Teilnehmer erneut im Kreis, dem Closing Circle. Die Gruppen haben die Möglichkeit, ihre Erkenntnisse kurz zusammenzufassen und zu teilen. Dokumentation (optional):

Die Ergebnisse der Diskussionen können dokumentiert werden, entweder von den Teilnehmern selbst oder von einer Person, die die Veranstaltung begleitet.

Die Open Space Technology fördert die Selbstorganisation und Partizipation der Teilnehmer, da diese aktiv an der Gestaltung der Konferenz teilnehmen und die für sie relevanten Themen wählen können.

## BarCamp

Ein Barcamp (englisch; häufig auch BarCamp, Unkonferenz, Ad-hoc-Nicht-Konferenz) ist eine offene Tagung mit offenen Workshops, deren Inhalte und Ablauf von den Teilnehmenden zu Beginn der Tagung selbst entwickelt und im weiteren Verlauf gestaltet werden. Barcamps dienen dem inhaltlichen Austausch und der Diskussion, können aber auch bereits am Ende der Veranstaltung konkrete Ergebnisse vorweisen (z. B. bei gemeinsamen Programmierworkshops).

Seit dem ersten Barcamp in Palo Alto (Kalifornien) im August 2005 in den Räumlichkeiten der Firma Socialtext werden in Nordamerika, Asien und Europa Barcamps abgehalten. Im deutschsprachigen Raum fanden erste Barcamps im Folgejahr in Berlin, Wien und Zürich statt.

### Entwicklung:

Der Name ist eine Anspielung auf eine von Tim O'Reilly initiierte Veranstaltungsreihe namens FooCamp, bei der ausgewählte Personen (Friends of O'Reilly) sich zum Austausch und zur Übernachtung (Camping) trafen. Während man zur Teilnahme am FooCamp eine Einladung von O'Reilly benötigt, kann an Barcamps ohne Einladung teilgenommen werden. Mit Foo und Bar werden in der Informatik Platzhalter bezeichnet.

Barcamps sind eine Form der Großgruppenmoderation. Sie haben Ähnlichkeiten mit Open Space, sind aber lockerer organisiert. Ein Barcamp besteht aus Vorträgen und Diskussionsrunden (sogenannte Sessions), die zu Beginn des Barcamps auf Whiteboards, Metaplänen oder Pinnwänden – in sogenannten Grids (Stundenplan) – durch die Teilnehmer selbst koordiniert werden. Alle Teilnehmer sind aufgefordert, selbst einen Vortrag zu halten oder zu organisieren.

„Das BarCamp ist ... eine Tochter von Open Space, es gibt viele Gemeinsamkeiten, aber einige wichtige Unterschiede.

Das Prinzip des BarCamp: Geben und Nehmen. Jede teilnehmende Person ist aufgefordert ein ‚Geschenk‘ in Form eines Beitrages (Präsentation, Vortrag, Beispiel) zur Veranstaltung mitzubringen.

Das Prinzip von Open Space: Gemeinsam g’scheiter werden bzw. gemeinsam Handlungen planen. Jede Person ist eingeladen im Rahmen des Dachthemas (Fokus) der Veranstaltung Anliegen und brennende Fragen einzubringen. Falls gewünscht, können die dokumentierten Diskussionsergebnisse im Rahmen des sog. Konvergenzprozesses in der Endphase des Open Space gewichtet und in einen Maßnahmenplan gebracht werden.“

Barcamps werden hauptsächlich in Wikis organisiert und über Kanäle wie Blogs, Mikro-Blogging, Social Bookmarks und IRC beworben und dokumentiert. Jeder kann selbst ein Barcamp organisieren und dafür auch das Wiki auf Barcamp.org benutzen. Die Teilnahme ist oft kostenlos und nur aus Platzgründen limitiert, eine vorherige Anmeldung daher notwendig. Auf vielen Barcamps im Ausland ist es möglich, am Veranstaltungsort im eigenen Schlafsack die Nacht zu verbringen. Die Kosten der Veranstaltung und für Verpflegung werden von Sponsoren getragen.

Auf Barcamps werden Themen wie Webanwendungen in frühem Stadium, Open-Source-Technologien und Soziale Software diskutiert. Mittlerweile finden jedoch auch regelmäßig Barcamps zu weiteren Themen statt, etwa das BibCamp für Themen rund um Bibliotheken, das EduCamp zu Fragen des Lehrens und Lernens, das CareCamp zu Themen der Gesundheits- und Krankenpflege[5] oder Barcamps im touristischen Umfeld (Tourismuscamp, Hotelcamp, MICEcamp, Spacamp).

Methode:

Da oft mehrere Dutzend bis Hunderte Teilnehmer kommen, werden Großgruppenmethoden zur Moderation eingesetzt. Bewährt hat sich die Open-Space-Methode: Die Teilnehmer werben im Plenum für eigene Themen und gestalten dazu je eine Arbeitsgruppe. In dieser werden mögliche Projekte erarbeitet oder einfach Wissen und Erfahrungen ausgetauscht. Die Ergebnisse werden am Schluss gesammelt. Open Space kann in kurzer Zeit eine große Vielfalt von konkreten Maßnahmen produzieren, beziehungsweise viel Wissen verbreiten und Motivation erzeugen. Bei Barcamps entstehen manchmal fertige Projekte mit lauffähigem

Code oder Code-Schnipsel zur Verbesserung bestehender Projekte. Oder es entstehen Projektideen, die nach dem Barcamp praktisch umgesetzt werden.

Zentrale Aufgaben hat der Moderator, der das Plenum als Start des Barcamps moderiert, und im Schlussplenum gemeinsam mit den Teilnehmenden das gute Gelingen feiert. Wichtig ist eine Infrastruktur während des Barcamps, die für funktionierende Netzwerke und Hardware sorgt, für ausreichend Stifte, Packpapier, Klebeband, aber auch für Getränke und Verpflegung. Auch die Sammlung und Verteilung der Ergebnisse bedarf einer guten Struktur. Ein wesentliches Element ist die soziale und fachliche Vernetzung der Teilnehmer, auch über das Barcamp hinaus. Der Erfolg der Veranstaltung hängt letztlich an der Fähigkeit der Veranstalter, nach dem Barcamp die Projektgruppe bei der Umsetzung ihrer Ideen zu unterstützen und zu begleiten.

Die Konzeptpräsentation des Barcamps findet oft in einem Plenum statt, kann aber auch in Form einer Vernissage erfolgen. Das geschieht dann mithilfe von Pinnwänden, an denen das Publikum in kleinen Gruppen vorbeigeht und sich Einzelheiten erklären lässt. Das Barcamp endet mit einem gemeinschaftsbildenden Abschlussritual.

Quelle: Wikipedia, 2023

#### BARCAMP:

Ein Barcamp ist eine Art von Konferenz oder Veranstaltungsformat, das auf offene Teilnahme, Interaktion und informellen Austausch setzt. Der Name "Barcamp" leitet sich von "Un-Konferenz" ab, da es im Gegensatz zu traditionellen Konferenzen keine vorher festgelegte Agenda gibt. Stattdessen wird das Programm erst vor Ort von den Teilnehmenden selbst erstellt.

Typischerweise findet ein Barcamp in einem informellen Rahmen statt, oft in Räumlichkeiten wie Universitäten, Co-Working Spaces oder Konferenzzentren. Die Teilnehmer sind in der Regel Fachleute, Entwickler, Designer, Unternehmer, Kreative und interessierte Personen, die sich zu einem bestimmten Thema oder einer bestimmten Branche austauschen möchten.

Der Ablauf eines Barcamps ist meist wie folgt:

**Anfang:** Die Veranstaltung beginnt in der Regel am Morgen mit einer kurzen Begrüßung und Vorstellungsrunde.

**Sessionplanung:** Anschließend können die Teilnehmer Vorschläge für Sessions (Diskussionen, Workshops oder Präsentationen) einreichen, die sie anbieten oder leiten möchten. Diese Vorschläge werden auf einer Pinnwand oder einem Whiteboard gesammelt.

**Session-Durchführung:** Die Teilnehmer stimmen über die vorgeschlagenen Sessions ab und erstellen einen Zeitplan mit den ausgewählten Themen. Mehrere Sessions finden dann gleichzeitig in verschiedenen Räumen statt.

**Unkonferenz-Charakter:** Während der Sessions wird eine offene Atmosphäre gefördert, in der Fragen gestellt, Ideen ausgetauscht und Diskussionen angeregt werden. Die Teilnehmer sind aktiv involviert und können sich frei zwischen den Sessions bewegen.

**Abschluss:** Am Ende des Barcamps gibt es oft eine Abschlussrunde, in der die Teilnehmer ihre Erfahrungen teilen und mögliche Ideen für die Zukunft besprechen.

Barcamps zeichnen sich durch ihre partizipative Natur, ihre Fokussierung auf Wissensaustausch und das Networking unter den Teilnehmenden aus. Da das Programm vor Ort von den Teilnehmenden gestaltet wird, ermöglicht es ein Barcamp eine spontane und dynamische Zusammenkunft von Gleichgesinnten, die ihre Interessen teilen und voneinander lernen möchten.

BARCAMP:

A BarCamp is an ad-hoc, participant-driven, and user-generated conference or unconference format. It is designed to be open, inclusive, and collaborative, where the agenda and content are determined by the attendees themselves. The name "BarCamp" is derived from the hacker term "FooCamp," which was organized by O'Reilly Media. BarCamps were established as a

response to the exclusivity and high costs of traditional conferences, aiming to promote the free exchange of ideas and knowledge.

The key characteristics of a BarCamp include:

**Open format:** Unlike traditional conferences with predefined schedules and speakers, BarCamps encourage attendees to actively participate by presenting, leading discussions, or sharing knowledge on topics they are passionate about.

**Unconference style:** There is no pre-set agenda at the start of the event. Instead, the schedule is created on the day of the BarCamp through a collaborative process. Participants propose topics, and sessions are organized based on interest and availability of spaces.

**Informal atmosphere:** BarCamps typically have a relaxed and casual setting. The focus is on community, networking, and fostering a spirit of sharing and learning.

**Technology and knowledge-sharing:** While BarCamps initially had a strong emphasis on technology-related topics, they have evolved to encompass a wide range of subjects, from technology and science to arts, culture, and beyond.

**Participation is key:** Attendees are encouraged to actively engage with each other, ask questions, and contribute to discussions. This active participation differentiates BarCamps from traditional one-way conference presentations.

**Free or low-cost:** BarCamps often rely on sponsorships and community support to keep costs minimal or free, making them more accessible to a broader audience.

**Adherence to the "Rule of Two Feet":** Participants are encouraged to use their "two feet" to move between sessions, allowing them to find content that genuinely interests them. If a session isn't meeting their expectations, they are free to leave and explore other discussions.

Overall, BarCamps have become popular across various industries and communities as a unique and engaging way to share knowledge, collaborate, and create connections with like-minded individuals.

Unterschiede Barcamp und Open Space Konferenz

Sowohl eine Open-Space-Konferenz als auch ein Barcamp sind Formen von Konferenzen oder Veranstaltungen, die auf partizipative Weise abgehalten werden, um den Austausch von Wissen, Ideen und Erfahrungen zu fördern. Obwohl sie einige Gemeinsamkeiten haben, gibt es auch einige Unterschiede zwischen den beiden Formaten:

#### Open-Space-Konferenz:

**Struktur:** Eine Open-Space-Konferenz folgt einem offenen Format, bei dem die Agenda und die Themen nicht im Voraus festgelegt sind. Stattdessen entstehen sie während der Veranstaltung durch die Teilnehmer selbst.

**Selbstorganisation:** Die Teilnehmer sind aktiv in den Prozess der Themenwahl und Organisation involviert. Zu Beginn der Konferenz werden die Teilnehmer eingeladen, Themen vorzuschlagen und zu diskutieren. Diejenigen Themen, die ausgewählt werden, werden in offenen Diskussionsrunden behandelt.

**"Gesetz der zwei Füße":** Ein grundlegendes Prinzip einer Open-Space-Konferenz ist das "Gesetz der zwei Füße". Dies besagt, dass jeder Teilnehmer jederzeit die Freiheit hat, eine Diskussionsrunde zu verlassen, wenn er das Gefühl hat, dass er nicht mehr von ihr profitiert oder dass er in einer anderen Runde mehr beitragen kann.

#### Barcamp:

**Selbstorganisierendes Unkonferenz-Format:** Ein Barcamp ist eine Art von Unkonferenz, bei der die Teilnehmer die Agenda und die Inhalte am Veranstaltungstag selbst erstellen. Es ist informell und partizipativ.

**Session-Planung:** Zu Beginn des Barcamps werden die Teilnehmer aufgefordert, Vorschläge für Sessions zu machen. Diese Vorschläge werden auf einer großen Tafel oder einem Flipchart gesammelt und priorisiert. Anschließend wird ein Zeitplan erstellt, der die verschiedenen Sessions und Diskussionen festlegt.

**Offenes Teilnehmerforum:** Jeder Teilnehmer kann eine Session leiten oder sich an einer vorhandenen Session beteiligen. Es wird erwartet, dass die Teilnehmer aktiv zum Programm beitragen und sich an den Diskussionen beteiligen.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass sowohl Open-Space-Konferenzen als auch Barcamps darauf abzielen, eine partizipative Umgebung zu schaffen, in der die Teilnehmer ihre Interessen und Ideen einbringen können. Der Hauptunterschied besteht darin, dass bei einer Open-Space-Konferenz die Agenda spontan während der Veranstaltung entsteht, während bei einem Barcamp die Agenda am Anfang des Tages durch die Vorschläge der Teilnehmer festgelegt wird.

## DIFFERENCES:

Open Space Conference and Barcamp are two distinct formats for organizing events or conferences, each with its unique characteristics and principles. Here's a comparison of the two:

### Open Space Conference:

**Structure:** Open Space Conference, also known as Open Space Technology or Unconference, is a participant-driven event format. It is designed to facilitate self-organization and collaboration among attendees.

**Agenda:** Unlike traditional conferences with predetermined schedules, Open Space Conferences do not have a fixed agenda at the beginning. Instead, participants collectively create the agenda during the event.

**Session Topics:** Attendees propose session topics and ideas at the start of the conference, either through suggestions on a bulletin board or by vocalizing their interests. These sessions can be discussions, workshops, or activities.

**Self-organization:** Participants are encouraged to move freely between sessions and gravitate to discussions that interest them the most. If a session doesn't meet their expectations, they are free to leave and join another one at any time.

**Facilitation:** An Open Space Conference typically has a facilitator who guides the process, ensures that the principles of Open Space Technology are followed, and helps create an environment conducive to open discussions.

**Themes:** While there might be a general theme or topic for the conference, the specific content and discussions are determined by the participants themselves.

### Barcamp:

**Structure:** Barcamp is an informal, participant-driven conference format often described as an "ad-hoc unconference." It emphasizes the principles of openness, collaboration, and active participation.

**Agenda:** Similar to Open Space Conferences, Barcamps don't have a preplanned agenda. Instead, the schedule is created on the day of the event, with participants suggesting and voting on the topics they want to discuss.

Tech and Startup Focus: Barcamps were initially popular in tech and startup communities, but the format has expanded to cover various topics and interests.

Informal Setting: Barcamps tend to have a laid-back atmosphere, and anyone can be a presenter or a facilitator. There is often an ethos of "no spectators, only participants."

Open Knowledge Sharing: Barcamps encourage knowledge-sharing and discussions, making them an excellent platform for networking and learning from peers.

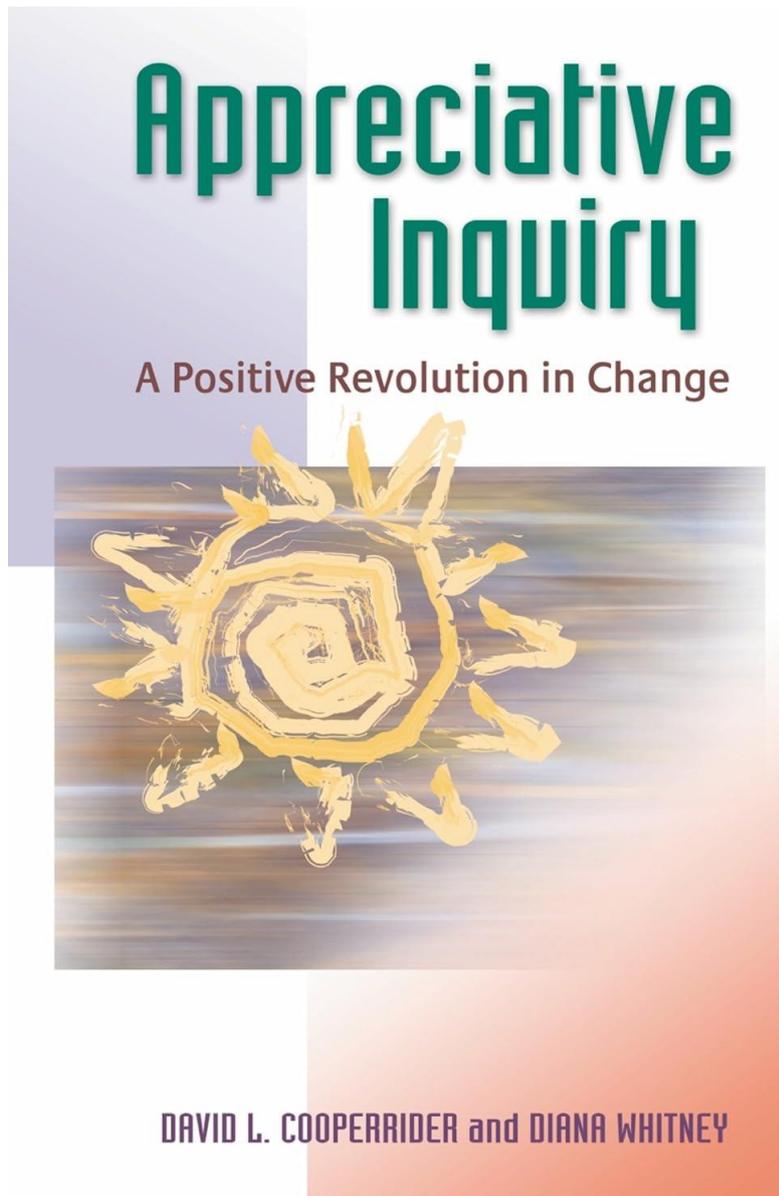
No Fees: Barcamps are often free or have minimal fees to ensure accessibility for participants.

In summary, both Open Space Conferences and Barcamps are participant-driven events that promote collaboration and open discussions. The main difference lies in their facilitation styles, with Open Space Conferences generally having a dedicated facilitator guiding the process, while Barcamps are more informal and spontaneous in their organization. Additionally, Barcamps have historical roots in the tech and startup communities, whereas Open Space Conferences have a broader application and are not necessarily tied to specific industries or topics

## Agenda BarCamp (Beispiel DBVC)

Nr.	Session-Titel	Session-Owner	Session-Beschreibung
1	<b>Erfahrungen mit Coaching als Teil von Transformationsprozessen in öffentlichen und sozialen Unternehmen.</b>	<b>FA ÖSU:</b> Dr. Christof Schneck, Antje Mein, Dr. Claus E. Krüger	Wir, Mitglieder des Fachausschusses ‚Coaching in öffentlichen und sozialen Unternehmen‘, würden gerne mit Euch in einen Dialog treten, wenn Ihr schon als Coaches in Transformationsprozessen in öffentlichen und sozialen Unternehmen engagiert ward. Wir wollen Erfahrungen zusammentragen, übergreifende Muster, Hindernisse und Widerstände, wie beispielsweise Hierarchie oder Macht herausarbeiten und einen gelingenden Umgang damit reflektieren. Wir freuen uns darauf, gemeinsam Erfahrungen auszutauschen, die uns als Coaches in Öffentlichen und Sozialen Unternehmen helfen, Transformationsprozesse professionell zu begleiten.
2	<b>Q&amp;A-Session zur DBVC FoBI-Leitlinie</b>	<b>Fobi-Kommission:</b> Bettina Böhle, Johann Töws	Du bist neu im Verband, hast bereits von der Leitlinie gehört? Und/oder Du beschäftigst Dich gerade zum ersten Mal mit der Zusammenstellung Deiner FoBI-Nachweise? Du hast konkrete Fragen zur Leitlinie, zum Einreichungsprozess, zu den Kategorien, ...? In dieser Q&A bekommst Du Antworten auf Deine Fragen! (Hinweis: reine Q&A-Session)
3	<b>Vorstellung des ‚Coaching Kompass Mittelstand‘, nächste Schritte &amp; Ausblick</b>	<b>FA Mittelstand:</b> Joachim Norf	Der Fachausschuss Mittelstand hat im Jahr 2022 an seiner Zielsetzung weitergearbeitet, um den DBVC Coach im Mittelstand erfolgreich zu machen. Daraus ist der ‚Coaching Kompass Mittelstand‘ entstanden, dessen derzeitigen Bearbeitungsstand in diesem Barcamp vorstellen wollen. Die weitere Bearbeitung und Finalisierung ist für das Jahr 2023 vorgesehen, zu der wir interessierte Mitglieder des DBVC herzlich einladen wollen. Wir freuen uns auf Euch!
4	<b>Coaching &amp; Transformation - Trends und Innovationen in der digitalen Welt</b>	<b>FA Coaching in der Digitalen Welt:</b> Simone Mählmann, Christina Georgsson, Christoph Burkhardt, Sabine Remdisch	Der Fachausschuss Coaching in der Digitalen Welt legt den Fokus auf Trends und Innovationen und möchte im Rahmen des Barcamp Ideen, Meinungen und Anregungen zu unserem Fokusthema ‚Coaching & New Work‘ sammeln und austauschen. Ebenso die drei neuen Formate 1.Trends & Talks, 2. Studies & Learn, 3. Community & Share sollen vorgestellt und diskutiert werden
5	<b>Der Fachausschuss Forschung stellt sich vor - Einblick in die aktuelle Arbeit 2022 und Ausblick auf 2023</b>	<b>FA Forschung:</b> Ilona Holtschmidt, Stefan Stenzel	Gerne könnt Ihr uns und unsere Arbeit als Fachausschuss Forschung kennenlernen und Eure Fragen stellen. Wir geben "Einblicke" in die aktuelle Arbeit und "Ausblicke" auf 2023. Gerne seid Ihr auch eingeladen, uns Eure möglichen Forschungsfragen vorzustellen und ggf. einen Forschungsbedarf zu ausgewählten Themen einzubringen. Wir nehmen diese Anregungen in unsere Jahresplanung mit auf und versuchen dann ausgewählte Themen in dem bewährten und beliebten Konzept der Forschungs-Dialoge (finden seit 2021 jeweils 1x pro Quartal statt) aufzugreifen, die offen für alle DBVC Mitglieder sind.
6	<b>Der Fachausschuss Profession stellt seine Arbeit vor.</b>	<b>FA Profession:</b> Ingo Steinke	FA Profession next level – Der Fachausschuss Profession arbeitet intensiv an seiner nächsten Veröffentlichung zu New Work, Digitalisierung und Krisen im Coaching. Ingo Steinke ermöglicht tiefe Einblicke in diese Arbeit – und überrascht mit einem Quiz. Steige ein in eine kritische, ko-kreative Reflexion und bereichere sie mit Deinen Ansichten und Einsichten.

## Appreciative Inquiry (AI)



“A truly revolutionary method of change management, Appreciative Inquiry (AI) emphasizes inquiry into strengths, rather than focusing exclusively on fixing weaknesses. Written by the originators and leaders of the AI movement, this accessible guide offers a practical introduction to the method, which has been used to significantly enhance customer satisfaction, cost competitiveness, revenues, profits, and employee engagement, as well as organizations' abilities to meet the needs of society. Full of exciting stories that illustrate its many applications and

benefits, this is the most authoritative guide to AI. By using this change method to systematically tap human potential, organizations, communities, and individuals become more effective.”

Quelle: AMAZON

Appreciative Inquiry (AI) ist eine Methode in der Organisationsentwicklung und im Change Management, die darauf abzielt, die Stärken und positiven Aspekte einer Organisation zu identifizieren und auszubauen. Die Methode wurde in den 1980er Jahren von David Cooperrider und Suresh Srivastva entwickelt.

Die wichtigsten Prinzipien von Appreciative Inquiry sind:

**Positive Annahme:** AI beginnt mit der Annahme, dass jede Organisation und ihre Mitglieder positive Qualitäten und Stärken besitzen.

**Inklusive Untersuchung:** Es bezieht die gesamte Organisation in den Untersuchungsprozess ein und fördert die Beteiligung aller Stakeholder.

**Kooperative Suche:** Die Methode ermutigt zu einem kooperativen Ansatz, um die innerhalb der Organisation gut funktionierenden Elemente zu identifizieren und zu verstehen.

**Antizipativer Fokus:** AI richtet den Blick nach vorne und ermutigt die Teilnehmer, sich eine positive Zukunft vorzustellen, anstatt sich auf Probleme oder Herausforderungen zu konzentrieren.

Der AI-Prozess umfasst in der Regel eine Reihe von **Phasen**:

**Definition:** Festlegung des Fokus der Untersuchung und der positiven Aspekte, die erkundet werden sollen.

**Entdeckung:** Sammeln von Geschichten und Beispielen, die die Stärken und Erfolge der Organisation hervorheben.

**Traum:** Vorstellen und Diskutieren der idealen Zukunft basierend auf den identifizierten positiven Aspekten.

**Design:** Entwicklung von Strategien und Plänen zur Erreichung der visionären Zukunft.

**Umsetzung:** Umsetzen der Pläne und Aufrechterhalten der positiven Veränderungen.

Appreciative Inquiry wird oft im Change Management, bei der Teamentwicklung und in der strategischen Planung eingesetzt. Es bietet einen konstruktiven und stärkenbasierten Ansatz zur Organisationsentwicklung, fördert eine positive Organisationskultur und ermutigt zur Zusammenarbeit zwischen Teammitgliedern.

In English:

Appreciative Inquiry (AI) is a method in organizational development and change management that focuses on identifying and building on an organization's strengths and positive aspects. The approach was developed by David Cooperrider and Suresh Srivastva in the 1980s.

The key principles of Appreciative Inquiry include:

**Positive Assumption:** AI begins with the assumption that every organization and its members have positive qualities and strengths.

**Inclusive Inquiry:** It involves engaging the entire organization in the inquiry process, encouraging the participation of all stakeholders.

**Cooperative Search:** The method encourages a collaborative approach to identifying and understanding what works well within the organization.

**Anticipatory Focus:** AI looks forward and encourages participants to envision a positive future, rather than dwelling on problems or challenges.

The AI process typically involves a series of phases:

**Define:** Identifying the focus of the inquiry and the positive aspects to be explored.

**Discover:** Collecting stories and examples that highlight the organization's strengths and successes.

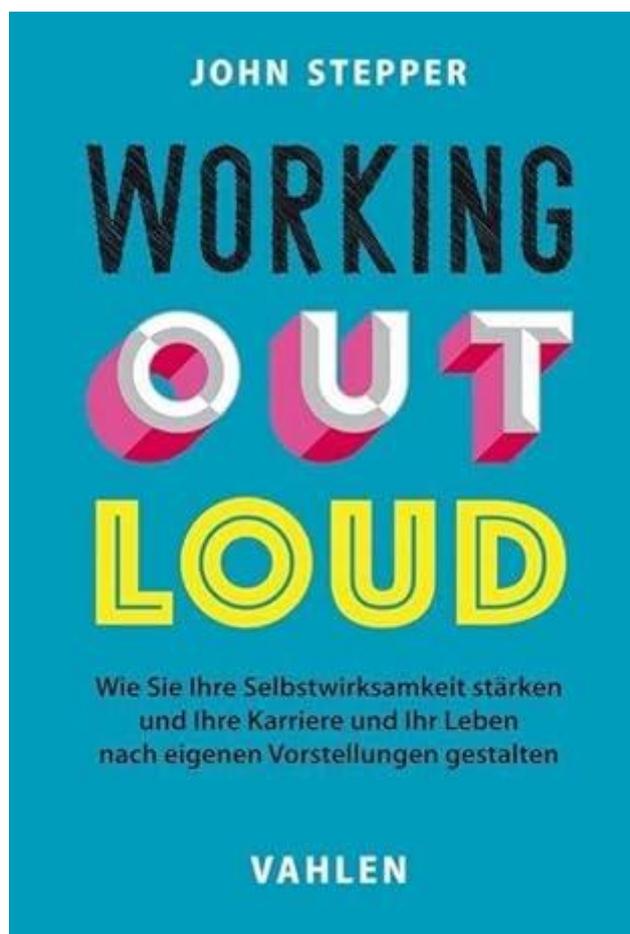
**Dream:** Imagining and discussing the ideal future based on the positive aspects identified.

**Design:** Developing strategies and plans for achieving the envisioned future.

**Destiny (or Deliver):** Implementing the plans and sustaining the positive changes.

Appreciative Inquiry is often used in change management, team building, and strategic planning. It provides a constructive and strengths-based approach to organizational development, fostering a positive organizational culture and encouraging collaboration among team members.

## Working out Loud (WoL)



„Working Out Loud macht Arbeit menschlicher.“

*Michael Brecht, Daimler AG, Vorsitzender des Gesamtbetriebsrates*

Die erste deutschsprachige Ausgabe des bahnbrechenden Buches, das die Working Out Loud-Bewegung auslöste – in Hunderten von Unternehmen und über 60 Ländern weltweit

***Working Out Loud ist ein beliebter und bewährter Ansatz für die persönliche und berufliche Veränderung, der Sie dabei unterstützt, Ziele zu setzen und Beziehungen aufzubauen, die Ihnen helfen, Ihre Ziele zu erreichen.*** Tausende von Gruppen haben die Working Out Loud-Methode angenommen und erfahren, wie sie ihnen neue Beziehungen und neue Möglichkeiten eröffnet.

Der Working Out Loud-Ansatz betont Großzügigkeit und Verbundenheit. Sie lernen, wie man Menschen erreicht und einbezieht, wie man experimentiert und mit Rückschlägen umgeht und wie man sich und seine Arbeit sichtbarer macht. Dieses Buch führt Sie durch ein zwölfwöchiges Meisterschaftsprogramm, damit Sie Working Out Loud in die Praxis umsetzen und zu einer nachhaltigen Gewohnheit machen können. Es ist eine lebensverändernde Praxis.

„Ich bin beeindruckt von der Geschwindigkeit, mit der sich das Thema innerhalb von Bosch verbreitet hat und wie positiv das weltweite Feedback ist. WOL steht für eine Denkweise, die wir in einer vernetzten Welt dringend brauchen.“

*Christoph Kübel, CHRO & Bosch Board Member*

„WOL ist die perfekte Möglichkeit, unsere Porsche-Familie zu pflegen und die Beziehungen innerhalb des Unternehmens zu stärken.“

*Aus dem offiziellen Blog der Porsche AG*

*Quelle: AMAZON*



Bild: Working out Loud-Treffen, jährlich eine Woche auf La Gomera: Dr. Bernd Schmid, Dr. Gunther Schmidt, Dr. Hüseyin Özdemir et al

"Working Out Loud" (WOL) ist eine Methode, die darauf abzielt, die Zusammenarbeit, Transparenz und Vernetzung in beruflichen Umgebungen zu fördern. Die Methode basiert auf **Prinzipien des Teilens, Lernens und der offenen Kommunikation**. Hier sind die grundlegenden Schritte und Prinzipien des "Working Out Loud":

**Zielklärung:** Definieren Sie klar, welches berufliche Ziel Sie erreichen möchten. Dies könnte die Lösung eines Problems, die Umsetzung einer Idee oder die Weiterentwicklung bestimmter Fähigkeiten sein.

**Netzwerken:** Identifizieren Sie Menschen in Ihrem beruflichen Umfeld, die Ihnen bei der Erreichung Ihres Ziels helfen können. Dies kann Kollegen, Vorgesetzte, Mitarbeiter in anderen Abteilungen oder sogar externe Kontakte umfassen.

**Beitragen:** Teilen Sie Ihre Arbeit und Fortschritte mit anderen. Dies kann in Form von Statusaktualisierungen, Blogposts, Präsentationen oder anderen Arten von Beiträgen erfolgen. Der Fokus liegt darauf, Ihre Gedanken und Aktivitäten offen zu teilen.

**Sichtbarkeit:** Machen Sie Ihre Arbeit und Ihren Beitrag für andere sichtbar. Dies kann dazu beitragen, dass andere Ihr Engagement und Ihre Bemühungen erkennen und verstehen.

**Feedback suchen:** Ermutigen Sie andere, Feedback zu Ihren Aktivitäten und Beiträgen zu geben. Dies fördert nicht nur die Interaktion, sondern bietet auch die Möglichkeit, von den Perspektiven anderer zu lernen und Ihre Arbeit zu verbessern.

**Dankbarkeit zeigen:** Anerkennen Sie die Beiträge anderer und zeigen Sie Dankbarkeit für die Unterstützung, die Sie erhalten. Dies stärkt die positive Kultur der Zusammenarbeit.

Der Ansatz von "Working Out Loud" fördert eine offene und kooperative Arbeitsumgebung, in der Wissen geteilt wird, um gemeinsame Ziele zu erreichen. Durch diese Methode sollen Netzwerke gestärkt, Innovation gefördert und der Lernprozess beschleunigt werden. Es handelt sich um einen Ansatz, der auf Vertrauen, Offenheit und sozialer Vernetzung basiert.

## Wisdom Circle



Der Begriff "Wisdom Circle" bezieht sich im Allgemeinen auf eine Zusammenkunft oder Gruppendiskussion, die darauf abzielt, Weisheit zu teilen und zu erlangen. Dabei kommen Teilnehmer zusammen, um ihre Einsichten, Kenntnisse und Erfahrungen in einer kooperativen und unterstützenden Umgebung zu teilen. In einem Weisheitskreis führen die Teilnehmer oft bedeutungsvolle Gespräche, reflektieren über Lebenserfahrungen und bieten

Perspektiven an, die zum persönlichen und kollektiven Wachstum beitragen.

Diese Kreise sind oft mit der Idee der kollektiven Weisheit verbunden, indem anerkannt wird, dass jeder Teilnehmer einen einzigartigen Satz von Erfahrungen und Einsichten mitbringt. Der Schwerpunkt liegt darauf, einen Raum für offenen Dialog, tiefes Zuhören und gegenseitigen Respekt zu schaffen.

Der Begriff "Wisdom Circle" kann in verschiedenen Kontexten angewendet werden, einschließlich persönlicher Entwicklung, organisatorischer Umgebungen oder Gemeinschaftsbildung. Das Ziel besteht darin, ein Gefühl der Gemeinschaft zu fördern und die kollektive Weisheit der Gruppe zum Nutzen aller Teilnehmer zu nutzen. Der Begriff "Wisdom Circle" bezieht sich im Allgemeinen auf eine Zusammenkunft oder Gruppendiskussion, die darauf abzielt, Weisheit zu teilen und zu erlangen. Dabei kommen Teilnehmer zusammen, um ihre Einsichten, Kenntnisse und Erfahrungen in einer kooperativen und unterstützenden Umgebung zu teilen. In einem Weisheitskreis führen die Teilnehmer oft bedeutungsvolle Gespräche, reflektieren über Lebenserfahrungen und bieten Perspektiven an, die zum persönlichen und kollektiven Wachstum beitragen.

Diese Kreise sind oft mit der Idee der kollektiven Weisheit verbunden, indem anerkannt wird, dass jeder Teilnehmer einen einzigartigen Satz von Erfahrungen und Einsichten mitbringt. Der Schwerpunkt liegt darauf, einen Raum für offenen Dialog, tiefes Zuhören und gegenseitigen Respekt zu schaffen.

Der Begriff "Wisdom Circle" kann in verschiedenen Kontexten angewendet werden, einschließlich persönlicher Entwicklung, organisatorischer Umgebungen oder Gemeinschaftsbildung. Das Ziel besteht darin, ein Gefühl der Gemeinschaft zu fördern und die kollektive Weisheit der Gruppe zum Nutzen aller Teilnehmer zu nutzen. Der Begriff "Wisdom Circle" bezieht sich im Allgemeinen auf eine Zusammenkunft oder Gruppendiskussion, die darauf abzielt, Weisheit zu teilen und zu erlangen. Dabei kommen Teilnehmer zusammen, um ihre Einsichten, Kenntnisse und Erfahrungen in einer kooperativen und unterstützenden Umgebung zu teilen. In einem Weisheitskreis führen die Teilnehmer oft bedeutungsvolle Gespräche, reflektieren über Lebenserfahrungen und bieten Perspektiven an, die zum persönlichen und kollektiven Wachstum beitragen.

Diese Kreise sind oft mit der Idee der kollektiven Weisheit verbunden, indem anerkannt wird, dass jeder Teilnehmer einen einzigartigen Satz von Erfahrungen und Einsichten mitbringt. Der Schwerpunkt liegt darauf, einen Raum für offenen Dialog, tiefes Zuhören und gegenseitigen Respekt zu schaffen.

Der Begriff "Wisdom Circle" kann in verschiedenen Kontexten angewendet werden, einschließlich persönlicher Entwicklung, organisatorischer Umgebungen oder Gemeinschaftsbildung. Das Ziel besteht darin, ein Gefühl der Gemeinschaft zu fördern und die kollektive Weisheit der Gruppe zum Nutzen aller Teilnehmer zu nutzen.

Der Begriff "Wisdom Circle" bezieht sich im Allgemeinen auf eine Zusammenkunft oder Gruppendiskussion, die darauf abzielt, Weisheit zu teilen und zu erlangen. Dabei kommen Teilnehmer zusammen, um ihre Einsichten, Kenntnisse und Erfahrungen in einer kooperativen und unterstützenden Umgebung zu teilen. In einem Weisheitskreis führen die Teilnehmer oft bedeutungsvolle Gespräche, reflektieren über Lebenserfahrungen und bieten

Perspektiven an, die zum persönlichen und kollektiven Wachstum beitragen.

Diese Kreise sind oft mit der Idee der kollektiven Weisheit verbunden, indem anerkannt wird, dass jeder Teilnehmer einen einzigartigen Satz von Erfahrungen und Einsichten mitbringt. Der Schwerpunkt liegt darauf, einen Raum für offenen Dialog, tiefes Zuhören und gegenseitigen Respekt zu schaffen.

Der Begriff "Wisdom Circle" kann in verschiedenen Kontexten angewendet werden, einschließlich persönlicher Entwicklung, organisatorischer Umgebungen oder Gemeinschaftsbildung. Das Ziel besteht darin, ein Gefühl der Gemeinschaft zu fördern und die kollektive Weisheit der Gruppe zum Nutzen aller Teilnehmer zu nutzen.

In English:

Wisdom Circles shows readers how to form their own wisdom circles with friends and community members based on ten simple guidelines.

A wisdom circle serves many purposes: It is a place to practice communication skills, to heal wounds, to find the courage to act upon that small voice within. It's a place to share a vision or define a mission. The authors show readers how to open and close the circle, how to mutually agree upon a topic or intention, and how to create a safe place for truth telling. Wisdom Circles is a handbook for creating compassionate community for the twenty-first century.

“In Wisdom Circles, the authors remind us that we are all healers and invite us to once again reclaim the healing power of a simple and genuine connection with one another. Showing us that listening is the most effective tool of healing, the authors offer a step-by-step manual for using the power of community to clarify our authentic values and recover our deepest sense of meaning.” —Rachel Naomi Remen, M.D., author of *Kitchen Table Wisdom: Stories That Heal*

“We have used wisdom circles extensively at our annual conferences and in our community groups. Over and over again, participants find in these circles greater self-awareness and deeper communication with one another. Remarkably, this requires no particular magic other than the magic that arises out of respectful contact with each other and our own direct experience. This book will help you create a context of trust, belonging, and common purpose so you can experience that magic yourself.” —Thomas J. Hurley, Director of Education, Institute of Noetic Sciences

Quelle: AMAZON

The term "wisdom circle" generally refers to a gathering or group discussion focused on sharing and gaining wisdom. It involves participants coming together to share their insights, knowledge, and experiences in a collaborative and supportive environment. In a wisdom circle, individuals often engage in meaningful conversations, reflecting on life experiences and offering perspectives that contribute to personal and collective growth.

These circles are commonly associated with the idea of collective wisdom, recognizing that each participant brings a unique set of experiences and insights. The emphasis is on creating a space for open dialogue, deep listening, and mutual respect.

The concept of a "wisdom circle" can be applied in various contexts, including personal development, organizational settings, or community building. The goal is to foster a sense of community and to tap into the collective wisdom of the group for the benefit of all participants.