



Zeitlos Handeln

WORKBOOK · Methoden & Werkzeuge

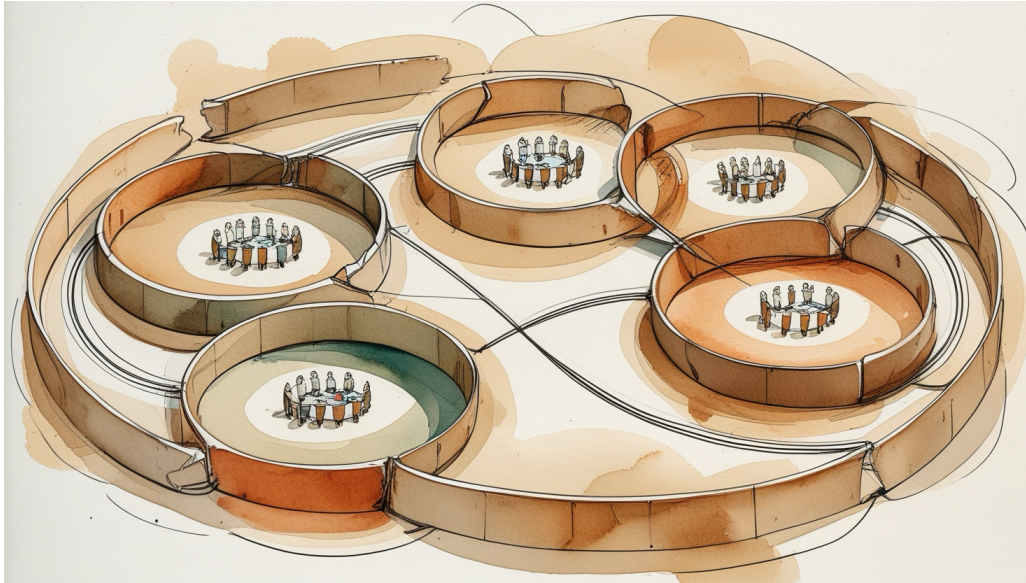
RTSC-Konferenz Team

Version 1.0 · 2026

© Matthias Leo Wegner
www.levara.info

RTSC-Konferenz Team

Überblick



Strategische Veränderungen scheitern selten an der falschen Strategie – sie scheitern daran, dass die Menschen, die sie umsetzen sollen, nicht beteiligt waren, als sie entwickelt wurde. Die RTSC-Konferenz (Real Time Strategic Change) durchbricht dieses Muster: Sie bringt ein ganzes Team oder eine ganze Organisation in einen komprimierten Prozess, in dem Rückblick, Zukunftsvision, Maßnahmenplanung und Umsetzungsverpflichtung in ein bis zwei Tagen gemeinsam erarbeitet werden. Was dabei entsteht, ist nicht nur ein Plan – sondern ein geteiltes Verständnis und eine gemeinsame Energie für die Umsetzung.

Aspekt	Details
Ziel	Strategische Veränderungen schnell und gemeinsam entwickeln und umsetzen
Weg	RTSC-Prozess mit Phasen: Rückblick, Zukunftsvision, Maßnahmenplanung, Umsetzungsverpflichtung
Alternative Methoden	Open Space Technology, World Café, Future Search Conference
Dauer	1–2 Tage
Teilnehmer	8–12 Personen (Team-Variante)

Grundprinzip

RTSC basiert auf drei Grundannahmen: Erstens, alle relevanten Perspektiven müssen gleichzeitig im Raum sein (simultanees Lernen). Zweitens, die systemische Perspektive verhindert Silodenken – jeder sieht das Gesamtbild. Drittens, wer mitgestaltet, setzt auch um – gemeinsame Erarbeitung erzeugt gemeinsame Verantwortung.

Der Prozess folgt einem klaren Bogen: Zuerst wird zurückgeschaut (Wo stehen wir? Was haben wir erlebt?), dann nach vorne geschaut (Wohin wollen wir?), dann konkret geplant (Was tun wir?) und schließlich verbindlich vereinbart (Wer macht was bis wann?). Dieser Bogen ist bewusst so gestaltet, dass er die Gruppe von der Analyse über die Inspiration zur Aktion führt.

Grenzen

Stärken	Grenzen
Schnelle Konsensfindung und Maßnahmendefinition	Intensive Belastung über 1–2 Tage
Alle Stimmen werden gehört und integriert	Erfordert erfahrene externe Moderation
Hohe Umsetzungsmotivation durch gemeinsame Erarbeitung	Kann oberflächliche Lösungen erzeugen ohne tiefgreifende Moderation
Gesamtsystemperspektive statt Silodenken	Follow-up und Nachbereitung entscheidend für nachhaltigen Erfolg

Vorgehensweise

Phase 1: Rückblick und Analyse der Gegenwart

Reflexion der Vergangenheit (45–60 Min.): Alle Beteiligten erstellen gemeinsam einen Zeitstrahl, auf dem Meilensteine und Ereignisse markiert werden. Jeder trägt seine Perspektive bei. Unterschiedliche Wahrnehmungen werden explizit gemacht, nicht geglättet – sie sind das Material, aus dem gemeinsame Narrative entstehen.

Analyse der aktuellen Situation (45–60 Min.): SWOT-Analyse in diversen Kleingruppen (nicht nach Hierarchie gebildet). Ehrliche Diskussion von Schwächen wird aktiv gefördert. Entscheidend: Alle Teilnehmenden müssen den Veränderungsbedarf spüren, nicht nur rational verstehen.

Phase 2: Gemeinsame Zukunftsvision

Kreative Visionen entwerfen (60 Min.): Kleingruppen entwickeln parallele Visionen: „Wie sieht unser Team in 3 Jahren aus, wenn wir erfolgreich sind? Welche Kultur haben wir? Wie arbeiten wir zusammen?“ Kreative Ausdrucksformen sind erwünscht – Bilder, Metaphern, Storytelling. Intuitive und emotionale Perspektiven werden ausdrücklich zugelassen.

Gemeinsame Vision destillieren (45 Min.): Die Kleingruppenvisionen werden im Plenum präsentiert. Moderiert werden Gemeinsamkeiten herausgearbeitet. Das Ergebnis ist eine klar formulierte Teamvision, die für alle verbindlich ist und schriftlich festgehalten wird.

Phase 3: Maßnahmenplanung

Handlungsfelder definieren (30 Min.): Brainstorming in Kleingruppen zu typischen Feldern: Kommunikation und Transparenz, Prozesse und Abläufe, Innovation, Zusammenarbeit und Rollen, Entscheidungsfindung, Fehlerkultur.

Priorisieren (15 Min.): Alle Maßnahmen sichtbar machen. Punktabfrage zur Priorisierung. Nicht mehr als 5–7 Top-Maßnahmen auswählen.

Konkretisieren (30 Min.): Für jede Top-Maßnahme: Was genau ist zu tun? Wer ist verantwortlich? Bis wann? Welche Ressourcen braucht es? Wie messen wir Erfolg? SMART-Ziele formulieren.

Phase 4: Abschluss und Verpflichtung

Präsentation und Beschluss (20 Min.): Jede verantwortliche Gruppe stellt ihre Maßnahmen vor. Das Gesamtsystem sieht, was entsteht. Maßnahmen werden durch den vereinbarten Entscheidungsprozess beschlossen.

Persönliche Verpflichtung (10 Min.): Jeder Teilnehmende gibt ein persönliches Commitment ab – öffentlich. Ein Follow-up-Termin zur Überprüfung wird festgelegt.

Metareflexion (15 Min.): Abschlussfrage: „Wie haben wir den gemeinsamen Prozess erlebt?“ Kurze Reflexion der Zusammenarbeit: Was hat funktioniert? Was nicht? Wie war die Energie?

Übungen

Mini-RTSC (halber Tag)

Für Teams, die keinen ganzen Tag investieren können: 45 Min. Rückblick (komprimierter Zeitstrahl + aktuelle Einschätzung), 45 Min. Vision (eine gemeinsame Runde statt Kleingruppen), 45 Min. Maßnahmenplanung (direkt Top-3 priorisieren und konkretisieren), 15 Min. Verpflichtung und Abschluss. Diese Variante opfert Tiefe für Geschwindigkeit, eignet sich aber gut als Einstieg.

Quartals-RTSC

Den vollständigen RTSC-Prozess als Quartalsritual etablieren. Jedes Quartal ein Tag, an dem das Team den Bogen durchläuft: Rückblick auf das letzte Quartal, Justierung der Vision, neue Maßnahmen für das nächste Quartal. Die Regelmäßigkeit erzeugt eine Rhythmik der strategischen Reflexion, die Veränderung zum Normalfall macht.

Quellen

- Jacobs, Robert W.: *Real Time Strategic Change: How to Involve an Entire Organization in Fast and Far-Reaching Change*, Berrett-Koehler 1994
- Owen, Harrison: *Open Space Technology: A User's Guide*, Berrett-Koehler 2008
- Weisbord, Marvin; Janoff, Sandra: *Future Search: Getting the Whole System in the Room*, Berrett-Koehler 2010

*Menschen sind zum Geliebtwerden geschaffen, nicht zum Funktionieren.
Und wenn wir Organisationen als Gewächshäuser gestalten
– Räume, die schützen, nähren, ermöglichen –
dann kann etwas wachsen, das größer ist als wir selbst.*

Mehr erfahren:
www.levara.info