

# Arbeiten mit großen Gruppen

Am Freitag, den 24. Oktober 1997 von 10.30 bis 18.00 Uhr fand im Kulturzentrum Pavillon in Hannover der Qualifizierungsworkshop zur Planungs- und Bürger-beteiligungskultur mit dem Thema Arbeiten mit großen Gruppen statt. Etwa 30 Teilnehmer wurden von der Referentin Ingrid Ebeling mit drei ausgewählten Methoden bekannt gemacht. Die Teilnehmerschaft setzte sich zusammen aus PlanerInnen freier Büros, MitarbeiterInnen der Stadtverwaltung des sozialen Bereichs, Anwaltsplanern, StudentInnen und einer Vielfalt von Personen unterschiedlicher Professionen.

## Drei Methoden für große Gruppen und schnelle Veränderungen

Zu den ausgewählten Methoden bei der Arbeit mit großen Gruppen gehören Future Search (Zukunftskonferenz), Real Time Strategic Change und Open Space. Gemeinsam ist den drei Methoden, daß sie unter der Überschrift „Fast Change“, also schneller Wandel in Organisationen (Betrieben, Institutionen, Kommunen, Netzwerken usw.) angewendet werden. In den USA entwickelt und mittlerweile international genutzt dienen sie als Instrument zur Bewältigung von Umbrüchen und zur Einleitung von Veränderungen, an denen das gesamte betroffene System beteiligt wird.

Ausgehend von dieser Umbruchsituation begann die Referentin, Ingrid Ebeling, den Workshop mit der Frage: „Warum suchen wir nach neuen Wegen zur Bewältigung von Problemen“ und ließ die Teilnehmer gleich im Anschluß daran die erste Methode, die Zukunftskonferenz, aktiv erleben.

## Zukunftskonferenz

Die Workshopteilnehmer wurden mit der Bearbeitung einer Time - Line, als wesentliches Element, direkt in das Verfahren Zukunftskonferenz gezogen. Die Beteiligten einer Zukunftskonferenz, wie auch bei den anderen Verfahren, bilden einen Querschnitt der in der Problemsituation betroffenen Organisation. Sie erhalten von dem Moderator die Aufgabe, sich in wechselnden Gruppen (mit jeweils 8 Personen) zu ihrer Vergangenheit, Gegenwart und Zukunft Gedanken zu machen.

Die Resultate eines jeden Arbeitsschrittes werden den anderen Gruppen durch Präsentationen und aufgehängene Charts transparent gemacht. Neben dem entstehenden Gemeinschaftsgefühl soll ein Konsens gebildet werden und schließlich eine gemeinsame Vision für die Zukunft der Organisation entwickelt und in Form von Maßnahmen

konkretisiert werden.

In der Regel dauert eine Veranstaltung mit dieser Methode 2-3 Tage. Dadurch haben die Teilnehmer genug Zeit, einen gemeinsamen Ausgangspunkt für ihre Visionen zu schaffen. Die Aufgaben werden von Gruppen bearbeitet, welche in ihrer Teilnehmerzusammensetzung einmal homogen und dann wieder heterogen sind. Die Zukunftskonferenz bietet den Teilnehmern durch die festgelegten Fragestellungen eine Struktur und klare Führung.

## Open Space

Wurden die Workshopteilnehmer bei der Erstellung ihrer Time - Line zeitweise „Mitwirkende“ einer Zukunftskonferenz konnten sie nun auch zur Methode Open Space aktiv werden. Ein Mini-Open Space gab dafür die Möglichkeit und hat den Teilnehmern trotz der Kürze einen bemerkenswert anschaulichen Einblick in die Methode ermöglicht.

Open Space liefert im Gegensatz zur Zukunftskonferenz eine Vielfalt von Ideen zur bestehenden Konfliktsituation, zu der die Veranstaltung durchgeführt wird. Erst nach der Veranstaltung innerhalb der Organisation kann es zur Konkretisierung von Ideen zu Projekten und damit zu einer Vision kommen. Unter den vorgestellten Verfahren gilt Open Space als die am wenigsten strukturierte. Die Teilnehmer kommen unter einem Leitthema zusammen, erstellen ihre Veranstaltungsagenda selbst und finden sich dann in den Workshops zu den von ihnen selbst genannten Unterthemen wieder. Nach dem Prinzip der Selbstbestimmung und Selbstorganisation können die Teilnehmer frei entscheiden, in welchen Workshop sie gehen wollen und wie lange sie dabei bleiben möchten. Die Ergebnisse aus den Workshops werden in Form von Dokumentationen an alle Teilnehmer verteilt. Der Moderator (hier: Facilitator) zieht sich nach der Einführungsphase aus dem Prozeß zurück. Die Teilnehmer agieren durch ihre eigene individuelle Führung.

Eine Open Space-Veranstaltung kann von 3 Stunden bis zu 3 Tagen dauern und eine Teilnehmerzahl von bis zu 1000 Personen aufnehmen.

## Real Time Strategic Change

Als letzte Methode wurde Real Time Strategic Change vorgestellt. Sie ist die am stärksten strukturierte unter den drei Methoden und dient dazu, Visionen der Organisationsleitung bei den Beteiligten „beliebt“ zu machen.

Ein Organisationsteam erarbeitet eine Analyse der Organisation sowie eine Vision für deren Zukunft und erstellt den Teilnehmern dazu einen Fragenkatalog, den sie in homogenen sowie auch heterogenen Gruppen bearbeiten und präsentieren sollen.

Die Teilnehmer erarbeiten ihre Vision für die Organisation, stellen sie der Vision der Organisationsführung gegenüber, um gegensätzliche Positionen zu glätten und zu einer von Ihnen gewünschten Vision der Organisationsveränderung zu kommen. Ergänzt wird dieser Prozeß durch Impulsreferate z. B. von externen Einflußpersonen und Organisationsberatern.

Wie auch in den anderen Methoden schaffen die Beteiligten einen Gemeinschaftssinn, der sie dazu motiviert, an ihrer Zukunft bzw. der Zukunft ihrer Organisation zu arbeiten. Hier sollte, wie bei der Zukunftskonferenz eine Dauer von 2-3 Tagen veranschlagt werden.

#### **Fazit**

Die Teilnehmerresonanz zu diesem Workshop über Großgruppenverfahren war in der Endrunde sehr positiv. Die Teilnehmer hatten einen Einblick in die Verfahren erhalten und zeigten sich interessiert an einer Vertiefung der Thematik. Das Büro für Freiraumplanung plant schon bald in Hannover im Rahmen von Bürgerbeteiligungsaktivitäten eine der Großgruppeninterventionsmethoden einzusetzen.