

Ulrich Schlingensiepen: 2008 haben wir innerhalb eines großen Veränderungsprozesses eine Open Space Konferenz durchgeführt und ich möchte mit Ihnen über die Wirkungen dieser Konferenz reden und darüber, was übrig geblieben ist, welche Resonanzen noch nachschwingen und was heute noch wirkt. An welche markanten Dinge erinnern Sie sich?

Gregory Cork.: Ich kann sagen, dass die Energie, die wir in dem Open Space gespürt haben, doch sehr lange in der Belegschaft nachgewirkt hat. Es wurde viel darüber gesprochen und wir haben aus dem Open Space vier von den Mitarbeitern eingebrachten Projekte identifiziert und zur sofortigen Weiterverfolgung darauf kleine Projektteams angesetzt. Ja, insofern tragen wir das weiter. Wir versuchen auch, den Geist mitzunehmen, der dort wehte, denn es war ja zu Beginn etwas Skepsis vorhanden, ob diese Veranstaltung überhaupt so gelingen würde. Ich glaube, dieser relativ neue Geist im Unternehmen, oder vielleicht ist ein alter wieder geweckt worden, stärkt unser Wir-Gefühl. Das ist etwas, was auf jeden Fall weiterlebt und uns im Open Space eine Initialzündung oder Wiederentfachung gelungen ist.

Seite | 1

Hat sich die Organisation als Lernende Organisation präsentiert?

Möglicherweise gemacht, was sie immer schon mal machen wollte? Also hat die Organisation oder haben Einzelne den Raum genutzt für das Freiwerden von Potentialen und einen konstruktiven Rahmen geschaffen, der dem System innovatives Lernen und Weiterentwicklung ermöglicht? Was hat die Organisation gelernt? Was haben einzelne Personen gelernt?

Das muss man differenziert sehen. Ich glaube, dass aufgrund der anfänglichen Skepsis es eine sehr positive Überraschung war, dass wir als Führungskräfte begreifen und lernen, den Mitarbeitern mehr zuzutrauen, ihnen mehr zuzuhören und dass man dort viele Ideen finden kann, mit denen man sich als Führungskraft im positiven Sinne auseinander setzen muss. Ich glaube, das haben wir gelernt und das haben wir entdeckt. Nun versuchen wir, dass auch weiterzuführen und haben danach ein Projekt aufgesetzt, dass sich mit der Kommunikation von Strategien befasst. Es ist eines der Themen, die die Mitarbeiter eingebracht haben, wie machen wir Strategien transparent, wie kommunizieren wir und machen sie anfassbar für Mitarbeiter. Ich glaube, dass ist uns gut gelungen die Mitarbeiter da stärker einzubeziehen. Das ist etwas, dass wir als Führungskräfte eigentlich auch gelernt haben. Ob es in der umgekehrten Richtung genauso funktioniert, dass wir mehr Transparenz oder Durchlässigkeit von den Mitarbeitern hin zu den Führungskräften erhalten, das wird vielleicht noch eine Zeit lang dauern. Es wird sehr an uns liegen für die vielen Projekte, die wir identifiziert haben, wirklich mit Tat und Drang voranzuschreiten und für die Mitarbeiter anfassbar zu machen. Dann wird das gegenseitige Vertrauen wachsen.

Was waren für Sie die methodisch wichtigsten Momente?

Gab es in dem Open Space Verfahren etwas, dass bei Ihnen und den Teilnehmer/-innen zu einer Nachhaltigkeit geführt hat? Was war für Sie der nachhaltigste Aspekt der Methode?

Am wichtigsten war insgesamt die sofortige Dokumentation der Ergebnisse. Das hat manchen verblüfft und überrascht, dass so schnell eine so kompakte und dennoch aussagekräftige Dokumentation erstellt wurde und diese sofort am gleichen Abend den Teilnehmern im Rahmen der Abendveranstaltung ausgehändigt wurde. Das ist für mich das, was insgesamt von der Methodik her am meisten hängen geblieben ist.

Seite | 2

Was fanden Sie am wirksamsten?

Am wirksamsten fand ich die Dynamik, die entstanden war und die Freiheit zu haben, wie Sie sagten, „mit den Füßen“ abzustimmen. Von Vorschlag zu Vorschlag zu wandern und sich entsprechend einzubringen so wie es für jeden passte, das war wirklich sehr wirksam.

Was ist übrig geblieben von den eingebrachten Anliegen, den gesammelten Themen? Wie wurde an den Themen weitergearbeitet?

Ja, von den 22 Themen, die dort eingebracht wurden, haben wir einige zusammengelegt die sich sehr ähnlich sind und sehr nah beieinander liegen. So haben wir die Anzahl reduziert und dann im Rahmen eines Selektionsworkshops mit Teilnehmern aus der Belegschaft sowie aus den Führungskreisen eine Vorauswahl getroffen der aus unserer Sicht, wichtigsten Projekte. Diese haben wir der Führungsspitze vorgelegt, insofern reden wir heute noch von Open Space-Themen, inhaltlich und als Begriff. Damit ist Open Space auch weiterhin in den Köpfen der Beteiligten.

Wurden durch Machtstrukturen der Organisation Wirksamkeit eher verhindert, hat die Methode überhaupt gegriffen obwohl es in der Organisation Machtstrukturen gibt?

Wir sind natürlich ein sehr hierarchisches Unternehmen, dennoch war es sehr erfreulich, dass die Machtstrukturen an diesem Tag in diesem Open Space mehr oder weniger außer Kraft gesetzt wurden. Führungskräfte und Mitarbeiter kamen zusammenkamen und es wurde sehr offen diskutiert. Auch durch die immer wieder gemischte Beteiligung in den Workshop waren diese Machtstrukturen, die wir im Hause vorfinden, im Wesentlichen außer Kraft gesetzt.

Hat sich in der Organisation insgesamt bzw. in der Arbeitsgruppe das Umgehen miteinander verändert? Was an Beobachtbaren hat sich verändert?
Wenn ich ehrlich bin, glaube ich nicht, dass die Open Space-Veranstaltung zur Veränderung in den Umgangsformen geführt hat, wir haben gezielt in dem Change Projekt, wo die Open Space-Konferenz ein Element bildete, ein Projektteil vorgesehen, was die Durchlässigkeit in der Organisation, sprich das Zusammenarbeiten zwischen den Geschäftsbereichen stärken und fördern sollte. Insofern passte Open Space von dem Aufbau und von der Struktur her ganz gut in die Zielsetzung.

Bei wem in der Organisation hat sich durch die Erfahrung „Großgruppenarbeit“ das Verhalten geändert? In welcher hierarchischen Ebene?

Ich glaube, insgesamt ist bei den Führungskräften eine größere Offenheit gewachsen, auch in der zweiten und dritten Reihe für solche offenen Arbeitsformen. Vielleicht sogar eine kulturelle Veränderung, obwohl es sehr früh ist, hierzu ein abschließendes Urteil zu bilden.

Was war Ihr heimlicher Wunsch mit der Großgruppenkonferenz?

Einfach neue Impulse in die Organisation zu geben und mit dieser für uns neuen Art der Veranstaltung auch neues Leben in die Organisation hineinzuhauchen, neue Energie freizusetzen. Das ist uns auch gelungen.

Was ist für Sie Qualität von Arbeitsmethoden?

Hat die Open Space Konferenz das erreichen können?

Schwer zu sagen, wie man die Qualität beurteilt. Die Durchführung war von Beginn an gut und endete mit guten einer Abschlussveranstaltung, Wir hatten einen ganz gelungenen Rahmen auf qualitativ hohem Niveau. Das zog sich durch den ganzen Tag, die Art der Moderation, auch die Moderation der Mitarbeiter in ihren Rollen als Workshop Leiter im Rahmen des Open Space, zeigte, dass wir zu mehr fähig sind als bislang bekannt, weil wir auch Qualitäten und Fähigkeiten bei den Mitarbeitern geweckt haben, die wir vielleicht noch nicht gesehen haben.

Wurden die Ergebnisse weiterverfolgt?

Ja, die Ergebnisse werden weiterverfolgt. Wir haben die Dokumentation, haben die Reihenfolge der Vorschläge priorisiert und wir haben auch vier sofort in Angriff genommen. Die Nachhaltigkeit ist ganz wichtig, auch ein elementares Element der Qualität und wenn wir zurückblicken, sehe ich nicht nur den einen Tag als Open Space Veranstaltung, sondern auch die Wegstrecke, die wir jetzt zurücklegen werden.

Open Space Technology ist mit Sicherheit lebendige Unterhaltung und natürlich ein Instrument zur Beratung von Organisationen. Open Space verweigert sich linearen Lösungsstrategien, vorgegebenen Denkmustern und setzt vollständig auf die Selbstbeteiligungsprozesse der Teilnehmer. Die Verantwortung für das Handeln und Tun haben die Teilnehmer.

Großgruppenarbeit als Impuls, Interpunktion für Veränderung, funktioniert das? **Ja, hat ausgezeichnet funktioniert. Nach anfänglichem Zögern die Themen zu benennen und die Mitarbeiter dann den Mut fassen und nach vorne kommen und ihre Themen vorstellen. Aber als das Eis gebrochen wurde, hatte ich das Gefühl, dass es da richtig frei wurde.**

Seite | 4

Interventionen sollten ja im Hinblick auf das Ziel nützlich sein, bzgl. der Form schön und bezüglich der darin vermittelten menschlichen Haltung respektvoll sein. War es schön und gab es respektvolles Handeln? Sind Sie den Zielen näher gekommen, haben Sie sie erreicht?

Ich ziehe es mal vom Ende auf, respektvoll, ja. Wir haben auch gelernt, anders miteinander zu diskutieren, auch über die Hierarchien hinweg. Und wenn man sieht, wie die Größe der Gruppen sich gestaltete, von relativ kleinen, fast intimen Gruppen hin bis hin zu relativ großen mit 40, 50 Teilnehmern, Respektvoll war es auf jeden Fall. Schön, ja, geprägt durch die Bewegung war es eine schöne Sache. Das Dokumentieren, Visualisieren von Ergebnissen war auch sehr schön und der Rahmen den wir hatten war sehr ansprechend.

In der Konferenz haben Sie Ihren Mitarbeitern den erforderlichen Spielraum gegeben, an den wichtigen und dringenden Fragen zu einem komplexen Generalthema zu arbeiten. Und anschließend? Hat die Leitung / Führung / Geschäftsführung der Organisation den Mitarbeitern den Freiraum gewährt die positiven Konferenzergebnisse umzusetzen? Oder doch wieder das Bekannte: Mikromanagement und sich in alles einmischen!

Wir liegen jetzt irgendwo dazwischen. Natürlich bestand ein großer Freiraum vor allem in der Open Space-Konferenz der von den Mitarbeitern auch genutzt wurde. An den vier ausgewählten Projekten die weitergeführt werden, sieht man aber doch schon, dass die Geschäftsführung sich ein Stück weit in das Alte zurückzieht, so dass der Freiraum für das Projekt nicht mehr so weit gefasst wird wie im Rahmen des Open Space. Dennoch glaube ich, dass es da genug Raum gibt für die Mitarbeiter, die jetzt die Projektarbeit im Rahmen ihrer Alltagsbeschäftigung als zusätzliche Belastung empfinden.

Gab bzw. gibt es Enttäuschungen? Bei Ihnen, bei anderen? Wie wird darüber in der Organisation geredet?

Ja, ich glaube schon, dass es Enttäuschungen gab. Und zwar bei denjenigen, die nicht dabei waren.

Das offene Konzept einer Open Space Konferenz und das Prinzip der Selbstverantwortung: war das ein temporäres Abenteuer oder ist es ein neues Prinzip für die Organisation?

Ich würde mir wünschen, dass es nicht ein temporäres Abenteuer bleibt, sondern dass wir lernen, anders mit Verantwortung umzugehen.

Verantwortung in die richtigen Hände zu legen, die eben durchaus die Hände der Mitarbeiter sein können und auch sollen. Dazu hat Open Space natürlich einen großen Beitrag geleistet.

Seite | 5

Zu Beginn der Konferenz, die Teilnehmer sitzen im Kreis, schauen alle auf die leere Raum- und Zeittafel. Es gibt keine Agenda außer dem komplexen Generalthema. Beschreiben Sie Ihre Gefühle? Neugier, Panik, Sorge, gespannt, Freude, gelassen, aufgeregt, erwartungsvoll... Wie ist es Ihnen ergangen?

Ja, ich war ganz gespannt. Ich war voller Erwartung, was der Tag bringen würde, als ich diese große leere Wand gesehen habe, die Anliegenwand, wie die sich füllen würden mit Themen und was dann aus den Themen werden würde. Ich war sehr positiv eingestellt, irgendwie sehr neugierig und auch sehr gespannt, wie nun der Tag ablaufen würde, denn es hatte doch schon etwas den Charakter eines Experiments.

Wie ist es zu der Idee gekommen, Großgruppenarbeit als Arbeitsform zu wählen? Welche Hoffnungen waren damit verbunden?

Ja, die Open Space-Veranstaltung fand im Rahmen eines größer angelegten Change Projektes statt und was wir damit erreichen wollten, war eine größere Breitenwirkung, mehr Leute gleichzeitig mit ähnlichen Erlebnissen, Erfahrungen, Botschaften zu erreichen, und damit auch neue Energien in der Organisation freizusetzen.

Als Sie sich entschieden haben, die Methode anzuwenden, wie wurde das vor der Konferenz in der Organisation diskutiert? Gab es Unterstützung oder Widerstände?

Es gab durchaus spürbare Widerstände in der Organisation zu dieser Art Veranstaltung, aus Unkenntnis und auch aus Unsicherheit heraus. Wir sind eine Organisation, die bislang sehr geprägt ist durch Sicherheitsdenken, alles wird dreimal hinterfragt und hier wurden in der Vorbereitung Fragen gestellt von Kollegen aus dem Führungskreis, die man einfach nicht beantworten konnte, weil es keine Antworten gibt, weil es eben eine Open Space-Veranstaltung war. Und da mussten sie lernen, der Projektleitung ein Stück weit Vertrauen entgegenzubringen. Aber das war eine neue Erfahrung.

Und was ist nach der Open Space Konferenz ausprobiert worden?

Ausprobiert haben wir in zumindest in einem der Teilprojekte die Verfolgung einer ähnlichen Haltung, ähnlichen Vorgehensweise. Also: große Offenheit, Vertrauen und mehr Mitarbeiter einbeziehen. Wir nehmen diesen Ansatz einfach mit und versuchen, ihn in unserer Organisation weiter zu leben.

Seite | 6

Das ganze System in einem Raum zu erleben bedeutet auch, Veränderung simultan in Gang bringen zu können. „Wenn man über das Ganze nachdenken will, muss man beim Ganzen anfangen und in seiner Ganzheit, die ganze Zeit“ (Harrison Owen). Wie hat das auf Sie persönlich gewirkt?

Ich ließ mich von der Dynamik, die ganz langsam aber stetig entstand, einfach ergreifen. Als man merkte, die Gruppen funktionieren, die Gruppengrößen verändern sich, die Themen verändern sich, alles gerät in Fluss und dennoch alles in einem großen Raum, konnte man sich von dieser Dynamik einfach mitnehmen lassen.

Raum – Zeit – Energie

Betrachten wir Repräsentationsräume, sakrale Räume oder auch Museen, dann ändert sich oft unser Verhalten. Raumschwellen werden zu unsichtbaren Grenzen, die sich verschieben, Räume flößen Respekt und Ehrfurcht ein. Was beeindruckt uns, die An- oder Abwesenheit der Teilnehmer, die Architektur der konzentrischen Stuhlkreise für die Teilnehmer, die riesige Zeit- und Raumtafel, der hierarchiefreie Raum....

In vielen Rückmeldungen am Ende der Konferenz sprechen die Teilnehmer darüber, dass die Energie mit allen Sinnen spürbar war. Wie ging es Ihnen?

Ja, es war zu Beginn etwas ungewohnt, zugegeben, in so einem großen Raum, der sehr ungewöhnlich angeordnet war mit der Anliegenwand, mit der Sitzbestuhlung im Kreis, mit den Themenecken die bereits vorbereitet waren mit Tafeln, da ließe sich schon etwas ahnen, was auf einen zukommen würde. Trotzdem ungewohnt für uns als Auftraggeber.

Die Idee ist: Offenheit, Vielfalt der Potentiale und Selbstbestimmung ermöglichen Erfahrungen. Es entstehen Schwingungen, Anschlüsse, Wirkungen und Handlungsimpulse. Die Menschen lernen sich kennen. Klingt merkwürdig aber dennoch, die Arbeitsweise verdichtet sich und die Kommunikation unterscheidet sich zu der in bekannten Alltagssituationen im Job. Was macht den Unterschied aus?

Spontan fällt mir ein, dass das eine barrierefreie Kommunikation ist, sowohl, was die Hierarchien betrifft als auch die Anordnung im Raum betreffend. Im Raum sind keine Tische, alles ist sehr offen gestaltet und ich glaube, das trägt im Wesentlichen mit dazu bei, dass die Kollegen eher aufeinander zugehen im Gespräch. Weil Barrieren, seien es organisatorische oder physische, einfach nicht vorhanden sind.

Großgruppenkonferenzen bedeuten Aufwand, Mühen, Widerstände gegen Neues. Bedeuten Neugier, Begeisterung für Neues, Unterbrechung des üblichen Arbeitsablaufs. Der Anspruch an solch eine Veranstaltung, es soll „besser“ werden, liegt nahe. Können solche Verfahren diese Ansprüche einhalten?

Die Open Space-Konferenz war schon sehr anspruchsvoll. Und ich glaube, dass wir insgesamt diesen Ansprüchen gerecht werden konnten. Ja, die Konferenz war als Unterbrechung sehr wirkungsvoll.

Seite | 7

Open Space und Zukunftskonferenzen unterstützen die Rückbesinnung auf die eigenen Kräfte der Organisationsmitglieder. Hat dies bei Ihnen funktioniert?

Rückbesinnung war nicht so stark ausgeprägt. Sie war zwar punktuell vorhanden, bei ein oder zwei Themen kam es sehr deutlich heraus. Vielleicht Rückbesinnung auf alte Werte, auf ein altes Wertgefühl, das in der Organisation existierte und irgendwann verloren ging. Aber eben nur punktuell. Ich glaube, der Blick war vielmehr nach vorne gerichtet und geprägt einfach durch Spannung an diesem Tag, wie läuft so ein Prozess ab, was erwarten wir, was bekommen wir als Ergebnis?

Gibt es in der Organisation einen Unterschied zwischen „vor dem Open Space“ und „nach dem Open Space“?

Ja, diesen Unterschied hat es gegeben, aber ich glaube, im Verlaufe der Zeit ist das ein wenig zurückgedrängt worden. Wir reden schon vom Open Space, wir hoffen, dass wir eine Folgeveranstaltung machen mit ähnlichem Charakter und im gleichen Geist, aber man spricht nicht mehr so wie von vor Open Space und nach Open Space.

Die Selbstverantwortlichkeit der Teilnehmer und die Arbeitsweise in einer Open Space Konferenz, 30 Themen und mehr einbringen zu können, jeder kann zwischen den Workshops switchen, sich mit dem einbringen, was Ihr/ihm wichtig ist, führt möglicherweise zu einer Erhöhung der Komplexität. Kommunikation schließt an Kommunikation an Kommunikation an Kommunikation... vermehre die Möglichkeiten. Wie haben Sie dies erlebt? War es brauchbar und hilfreich für die Zielsetzung der Konferenz? Und, sind neue, brauchbare Sichtweisen generiert worden, die die Komplexität wieder reduziert haben?

Ja, es erschien zu Beginn etwas verwirrend, wie das ablaufen würde. Es erschien uns doch sehr komplex, als die vielen Themen an die Wand kamen, die Zeiten und Räume festgelegt wurden. Mit der Zeit aber haben wir gemerkt, dass es recht gut funktionierte und nicht komplizierter dadurch wurde. Eine weitere Komplexität, mit der wir etwas zu kämpfen hatten, war die Teilnehmerzahl. Bedingt durch das Tagesgeschäft konnten nicht alle den ganzen Tag dabei bleiben, so dass wir immer wieder neue Teilnehmer integrieren und in die Systematik einführen mussten, so dass sie verstehen,

wie sie von Thema zu Thema wandern können, wie sie sich einbringen und artikulieren können, wie sie selbst eine Session moderieren können. Das war so ein Stück Komplexität, mit dem wir nicht gerechnet hatten.

Organisationen sind lebenslang damit beschäftigt, sich selbst zu erhalten, zu überleben und sich ihren Sinn immer wieder neu zu erzählen. Das funktioniert nicht immer gut und meist werden Berater gerufen, weil es eine Störung im Schaffen des Sinns gibt und selten, weil die Energie zum Sinnschaffen fehlt. Die Großgruppenkonferenz als Möglichkeit der Sinnstiftung. Hat der Open Space so viel Energie freigesetzt, dass neue Möglichkeiten der Sinnstiftung entstanden sind und neue Lösungsmöglichkeiten entworfen wurden? Die größte Gruppe in unserem Open Space mit über 70 Teilnehmern beschäftigte sich genau mit dem Thema „wer sind wir“? Was ist unsere Vision? Was ist unsere Mission? Was ist unsere Daseinsberechtigung?' insofern kann ich das nur bestätigen. Es ist auch eines der Themen, das wir weiterverfolgen werden.

Seite | 8

„Macht doch was ihr wollt – Erweitere die Möglichkeiten“ klingt etwas flapsig aber darum geht es, tu es! D.h., die Beschreibung der unterschiedlichen Zustände der Organisation existiert nicht ohne die Beschreiber, die Beobachter, ohne DICH. Machen wir uns also unsere Wirklichkeitsbeschreibungen bewusst, wie wir beschreiben, wie wir bewerten was wir tun. Die Beobachtung setzt Beobachter voraus und Open Space gibt die Erlaubnis und Aufforderung; Macht was mit den Beobachtungen und gibt damit die Erlaubnis zum Handeln. Das wäre eine Art Metakommunikation. Konnten Sie dies beobachten?

Ich glaube, dass einige der Mitarbeiter sehr schnell begriffen haben, welche Freiräume ihnen eingeräumt wurden im Rahmen des Open Space, auf Themen einzugehen, die etwas kritischer waren, oder die vielleicht sonst nicht den Raum gefunden hätten, in unserem Alltag zur Sprache zu kommen. Die vier Projekte sind wirklich stellvertretend dafür, dass wir weitermachen, weitermachen auch in diesem Geist, zu sehen, wie die Interaktionen stattfanden, wie Barrieren verschwanden, wie Hierarchien weniger relevant wurden. Es entwickelte sich im Laufe des Tages, das konnte man, glaube ich, feststellen von Beginn bis hin zum Schluss, wo wir alle etwas traurig waren, dass es zu Ende war.

Es muss sich nicht so entwickeln wie geplant. Unerwartete Ereignisse bringen auch Ergebnisse. Gab es solche unerwarteten Ereignisse und, wenn ja, waren die Ereignisse in der Organisation anschlussfähig?

Ich kann mich an keine unerwarteten Ereignisse erinnern.

Veränderungen werden sicherlich auf der inhaltlichen Ebene eingeleitet. Aber, und das ist möglicherweise eine besondere Qualität der Großgruppenkonferenzen, Veränderungen geschehen auch auf der Beziehungsebene, also über analoge Kommunikation. Hat sich aus Ihrer Sicht die Kommunikation verändert?

Die Kommunikation hat sich insgesamt verbessert. Das war auf jeden Fall für uns ein Startschuss, ein erster Schritt in Richtung bereichsübergreifende Kommunikation. Ich glaube, die Mitarbeiter haben gelernt und erfahren, sich anders zu sehen, anders wertzuschätzen im Rahmen der Open Space durch die Dialoge, die dort spontan entstanden sind.

Seite | 9

Was ist nach der Konferenz über die Konferenz geredet worden?

Das ist eine tolle Sache, muss man unbedingt wieder machen, hätte ich nicht gedacht., Staunen über das, was wir erreicht haben an diesem Tag, Staunen über das, wie wir es erreicht haben und ein Tropfen Wehrmut bei denjenigen, die nicht mit dabei waren.

Von Beratern wird gerne behauptet, dass Open Space Konferenzen nützlich sind, um viele Menschen rasch in die Lösung eines komplexen Themas einzubeziehen oder für ein gemeinsames Thema oder die gemeinsame Zukunft der Organisation zu mobilisieren. Ist das gelungen?

Ja, genau zu diesem Zweck hatten wir den Open Space eingesetzt, wie gesagt, eingebettet in einem größeren Change Projekt, genau das war unsere Absicht und das ist uns auch gelungen.

Es gibt in Großgruppenkonferenzen ungeahnte Möglichkeiten, miteinander ins Gespräch zu kommen und es entsteht eine ziemliche Kommunikationsdichte. Wie haben Sie das erlebt? Sehen Sie Vorteile in der Kommunikationsdichte in Bezug auf das Erreichen des Ziels?

Ja, diese Art Veranstaltung lässt zu, dass man konzentriert und selbstverantwortlich die Themen bearbeitet und auf Ergebnisse hinarbeitet. Und dass man mit der Zeit einfach anders umgeht, weil man sehr konzentriert und sehr effektiv in den zumeist kleinen Gruppen an den Themen dran bleibt.

Open Space hat für mich eine ungeheure Präsenz und ich kann mich dieser Energie nicht entziehen. Die Dinge sind nicht wie sie sind, sie werden wie sie werden. Alles geschieht jetzt und nur das Gegenwärtige ist real. Ich finde, dass die Zeit im Open Space eine bedeutsame Rolle spielt, besser, eine gestalterische Kraft ist. Wie hat sich nach Ihrer Meinung diese gestalterische Kraft auf das Erreichen des Ziels der Konferenz ausgewirkt?

Ich fand es von Anfang sehr ungewohnt, so mit der Zeit umzugehen, aber das haben wir schnell gelernt. Und man muss flexibel bleiben, wir haben auch gemerkt, dass manche Themen einfach eine große Resonanz haben und einen

größeren Bedarf an Zeit, Diskussion und Intensität und Raum benötigen. Das ist wichtig und muss man zulassen.

Gibt es Themen, die in der Großgruppenkonferenz ausgeblendet wurden?

Ja, wir haben natürlich einen sehr weiten Rahmen abgesteckt für die Veranstaltung, Jeder wusste, wo die äußeren Grenzen waren, denn wir wollten ganz bewusst Themen wie Spekulationen über Verkauf des Unternehmens und solche Themen aus der Konferenz heraushalten.

Seite | 10

Open Space ist ein auf die Spitze getriebener Minimalismus, eine inszenierte Pause, ein riesiges Spiel mit Chaos und Ordnung und persönlicher Freiheit und Verantwortung. Neben den vier Grundsätzen und dem einen Gesetz gibt es zwei Antriebskräfte, die das Ganze in Schwung halten: Leidenschaft und Verantwortung. Haben Sie in der Konferenz Leidenschaft und Verantwortung gespürt, gemerkt? Woran haben Sie Leidenschaft und Verantwortung bei den Teilnehmer/-innen beobachtet?

Ja, man konnte die Leidenschaft ganz deutlich erkennen. Wie lebhaft dort diskutiert wurde, zum Teil auch kontrovers diskutiert, aber immer offen und wertschätzend untereinander umgegangen wurde. Das war sehr deutlich zu sehen und zu spüren wie lebhaft und engagiert da vorgegangen wurde.

Was habe ich nicht gefragt, was Ihnen aber wichtig ist zu sagen?

Ich bin froh, dass wir uns auf das Experiment eingelassen haben, ich glaube, die Erfahrungen, die wir an diesem Tag gemacht haben, werden den Teilnehmern sehr lange in Erinnerung bleiben und ich hoffe, dass sie uns auch weitere Impulse für unseren Alltag geben, dass wir aus dieser Bewegung, aus diesen Energien, noch weiter schöpfen können.

Vielen Dank für das Gespräch.