



Herzlich willkommen
zum
Rheinischen Forum!

Zukunftskonferenz future search

Klassiker der
Großgruppenmethoden:
Methode -
Anwendungsbeispiele -
Design-Werkstatt



- *»Es ist eine demokratische und inhaltliche Selbstverständlichkeit, dass die Menschen das Haus, in dem sie leben wollen, selbst planen und gestalten können«*

• *Bertolt Brecht*

Zukunftskonferenz: Was ist eine Groß-Gruppe?

- Die Zahl der TeilnehmerInnen übersteigt die klassische Workshopgröße von 12 – 20 Teilnehmern.
- Direkte Kommunikation jeder mit jedem ist nicht mehr möglich..
- Die Teilnehmer sind zur gleichen Zeit an einem Ort, in einem Raum versammelt und arbeiten an einem für sie relevanten Thema.
- Die Gruppe der zu beteiligenden Personen setzt sich aus den verschiedenen Bezugsgruppen und Hierarchieebenen einer Organisation, eines Themas zusammen und ist daher in den meisten Organisationen zwangsläufig eher groß.
- Es gibt, was die Teilnehmerzahl betrifft, nach oben hin keine Grenze.

Was ist eine große Gruppe? Definition...

- **Paar:** 2 Personen
Merkmal: Beziehung
- **Kleinst-Gruppe:** 3-7 Personen
(Kontext: 3 Grazien, 7 Musen, „Klicke“, Team)
Merkmale: Beziehung – Thema - Interaktion
- **Gruppe:** 7-12 (bis max. 15) Personen
(Kontext: Jesus und seine 12 Apostel, Karneval: Elferrat)
Merkmale: direkte Kommunikation – Beziehung – Thema
- **Großgruppe:** 30 und mehr...
bis 400 „anbrüllen im offenen Feld“
(Kontext: Bataillon, Stamm, Clan....)
Merkmale: Verbindung durch Thema, Organisation
- **Masse:** Nicht strukturierte bzw. (selbst-)organisierte
(Kontext: Konzert, Fußball, Wartende am Bahnhof...)
Merkmale: große Zahl und Konzentration auf etwas Drittes...

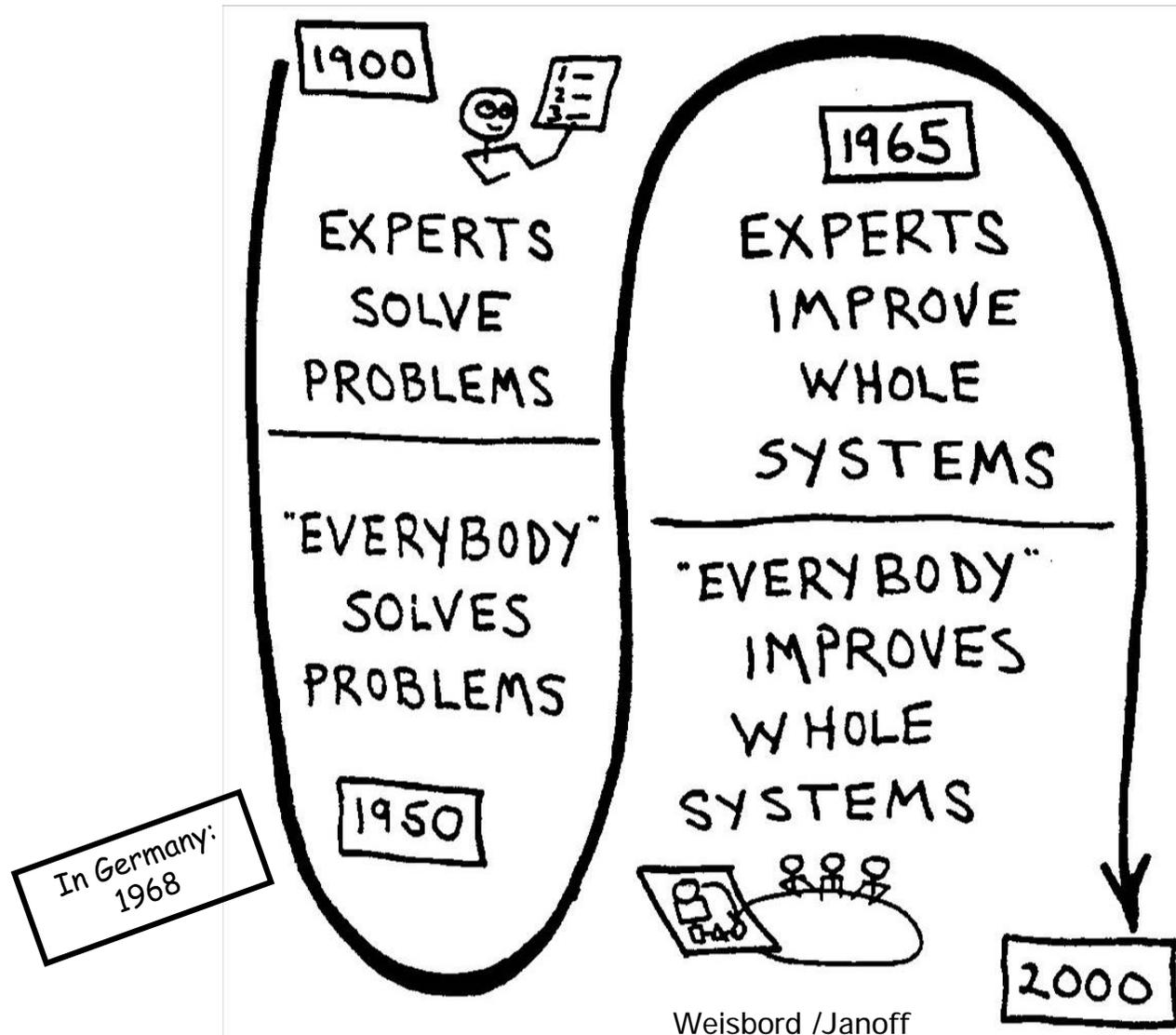
Definition: Großgruppe

- „Als Großgruppen definieren wir, grob gesagt, solche Gruppen, die mehr als 30 Personen zählen und in denen die direkte Kommunikation aller mit allen nicht mehr möglich ist.“
(R. Königswieser)

Merkmale

- Das ganze System in einem Raum!
- Funktion vor Person!
- Eigenverantwortung / Selbstorganisation im Verlauf und Ergebnissen
- Moderation = Facilitation
- Veränderungsformel ($D \times V \times F > R$)
Aufrütteln x Vision x erste Schritte > Widerstand der Veränderung
- Fokus auf dem Gemeinsamen!
- Fokus auf die Zukunft!
- Konvergenz / Divergenz Modell!
- Prozessstruktur und -qualität

Learning Curve (Europe...)



Philosophie der Großgruppenarbeit?

Wenn Du ein Schiff bauen willst,
so trommle nicht Leute zusammen,
um Holz zu beschaffen,
Werkzeuge vorzubereiten,
Aufgaben zu vergeben
und die Arbeit einzuteilen,
sondern wecke in Ihnen die Sehnsucht
nach dem weiten, endlosen Meer.

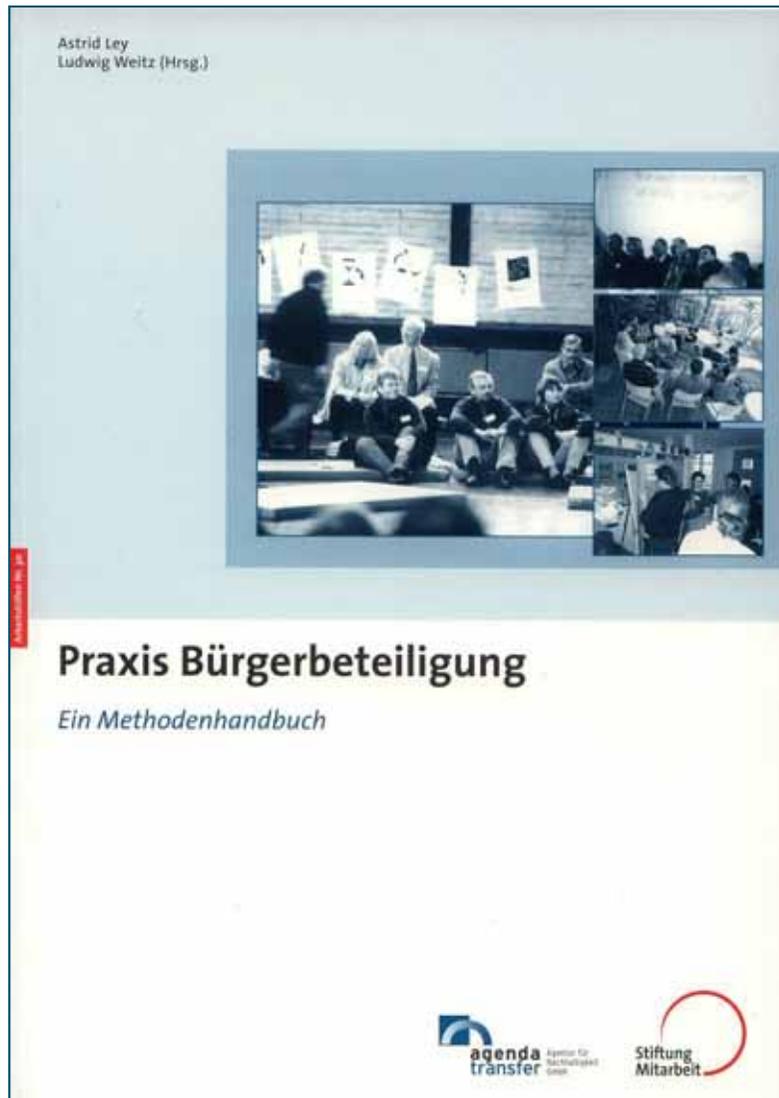
•Antoine de Saint-Exupéry



Methoden Partizipation, Großgruppenarbeit

- Seit den 70iger Jahren entwickeln sich eine Fülle von methodischen Ansätzen, mit dem Ziel, Partizipation und Beteiligung durch methodische Verfahren fair zu organisieren:
 - Moderationsmethode (Quickborn u.a.)
 - Zukunftswerkstatt (nach R. Jungk)
 - **Open-Space-Technology** (nach H. Owen)
 - **Appreciative Inquiry** (nach D. Cooperrider u.a.)
 - Planungszelle (nach L. Dienel)
 - **Zukunftskonferenz - future search conference** (nach M.R. Weisbord u.a.)
 - Und viele andere mehr....

Heute...



AI – Appreciative Inquiry
Aktivierende Befragung
Anwaltsplanung
Arbeitsbuchmethode
Bürgerausstellung
Bürgerpanel
Community Organizing
Demokratiewerkstatt
Diskurs
Walt-Disney-Methode
e-Democracy
Gemeinsinnwerkstatt
Gemeinwesenarbeit
Kompetenzwerkstatt
Konsensuskonferenz
Mediation
Moderationsmethode
Open Space
Peespektivenwerkstatt
Planning for real
Planspiel
Planungswerkstatt
Planungszelle
PRA – Participatory Rapid Appraisal
RTSC – Real Time Strategic Change
Runder Tisch
Stadteilforum
Szenariotechnik
Zukunftskonferenz
Zukunftswerkstatt

...sind es
mehr als
30
Methoden!



Methode

ZUKUNFTSKONFERENZ

Was ist eine Zukunftskonferenz?

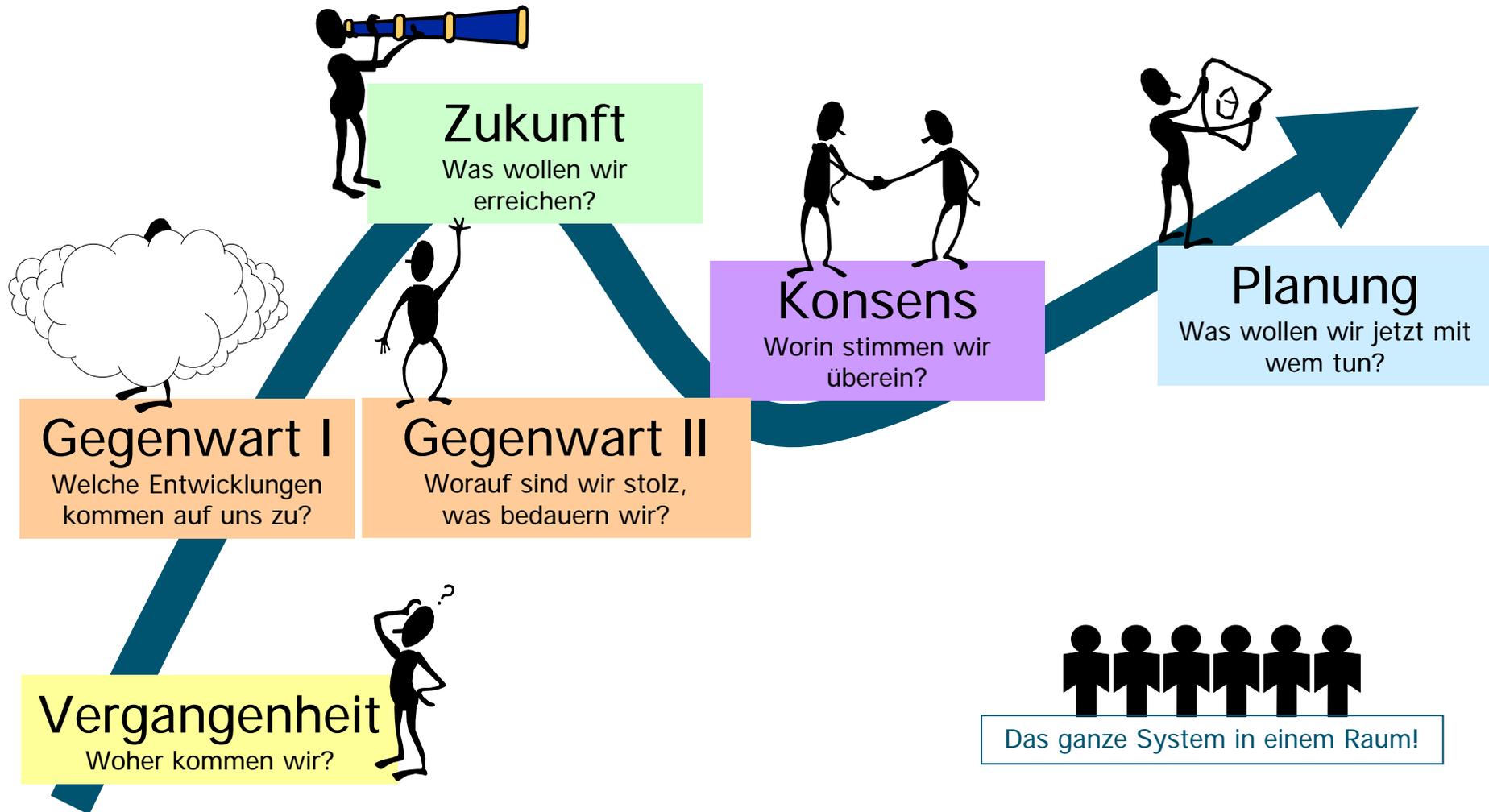
Eine Zukunftskonferenz ist...

- eine Lern-, Dialog-, Visions- und Planungstagung
- mit einer großen Gruppe von 36, 49, 64, 81 ... und mehr Teilnehmern.
- Sie ist ein geeignetes, erprobtes Instrument, um viele Teilnehmerinnen und Teilnehmer in die Erarbeitung gemeinsamer Ziele einzubeziehen und sie für deren Umsetzung zu gewinnen.
- "Finding Common Ground" - das Finden einer gemeinsamen Basis in Organisationen, Gemeinwesen ist Ziel einer Zukunftskonferenz.

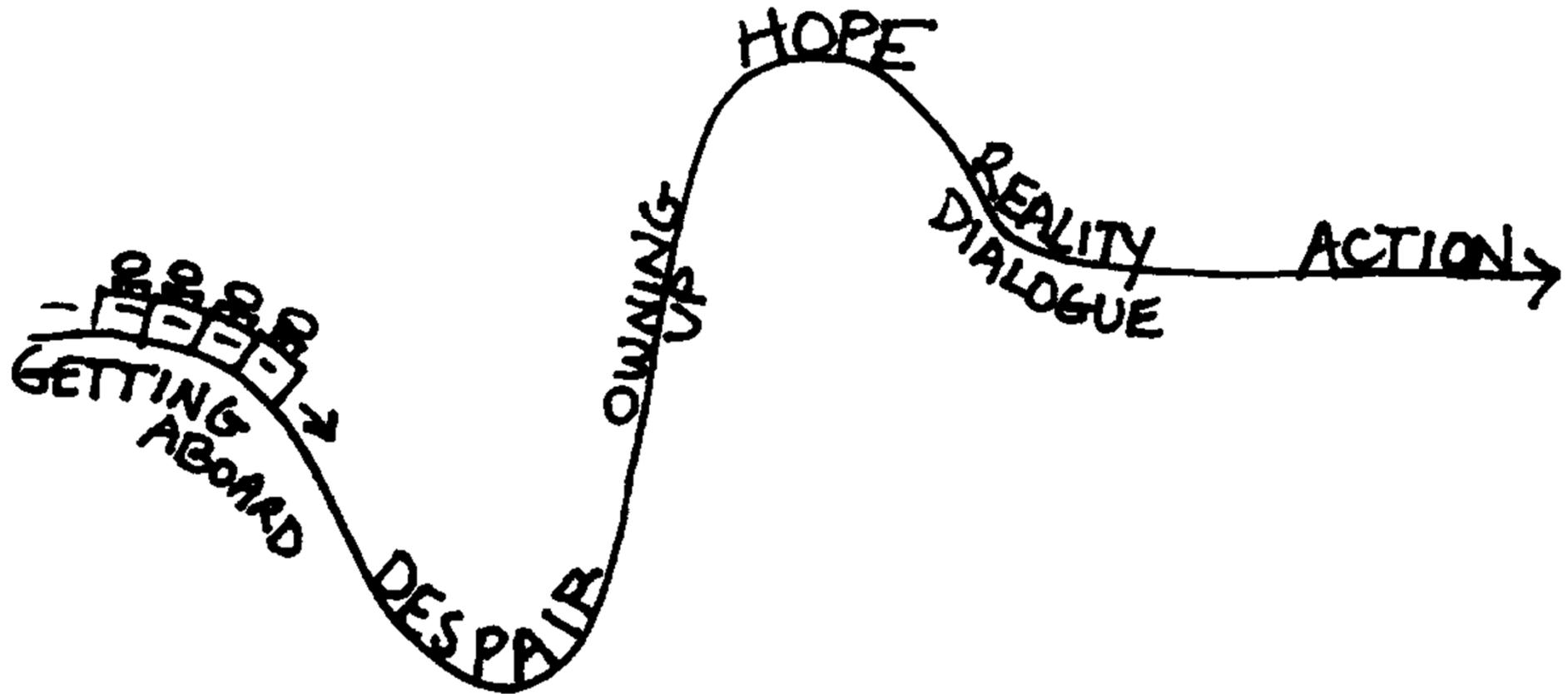
Struktur: fünf Schritte

1. Auf die **Vergangenheit, Geschichte** zurückblicken!
2. Die **Gegenwart** erkunden:
 - Herausforderungen
 - der eigene Beitrag!
3. Idealszenarien für die **Zukunft** entwerfen!
4. **Konsens**: eine gemeinsame Zielvorstellung finden!
5. **Maßnahmen** planen!

Zukunftskonferenz: Ablauf

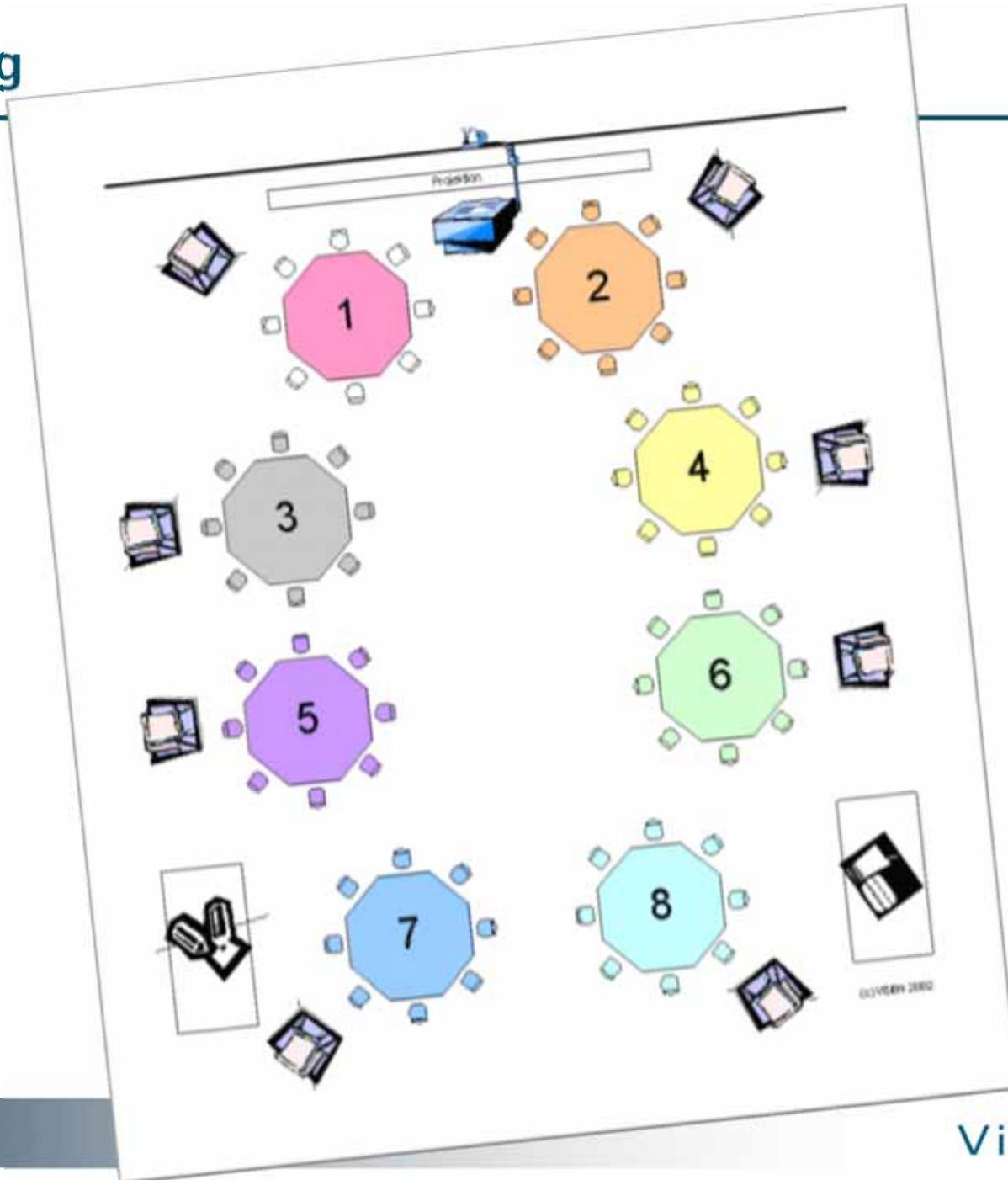


Zukunftskonferenz – eine Achterbahnfahrt?!



Weisbord /Janoff

Setting



Prinzipien, Bedingungen des Erfolgs...

- Das ganze System in einem Raum:
Alle wichtigen Gruppen, alle Experten, alle Autoritäten – und viele Bürger, Einwohner...
- Fokus auf die Zukunft und die Gemeinsamkeiten (Common Ground), nicht auf die Differenzen und Konflikte!
- Die ganze Realität untersuchen!
(Welt - Umwelt – Thema - Organisation – Wir – Ich / Vergangenheit - Gegenwart - Zukunft...) –
(Explore the hole before fixing any part!)
- Global denken – lokal handeln!
(Think globally – Act locally!)

Prinzipien...

- Selbstorganisation:
 - Arbeit in selbstverantwortlichen, kleinen Gruppen!
 - Verpflichtung zu und Verantwortung für konkrete Umsetzungsschritten.
- Maßnahmen werden erst dann geplant, wenn der Konsens über die Ziele da ist!

Einsatzmöglichkeiten (Weisbord / Janoff)

- Eine Zukunftskonferenz bringt die beteiligten Interessensgruppen dazu, eine **gemeinsame Vision** zu entwickeln, wohin sich ihre Organisation, ihr Thema oder ihr Gemeinwesen entwickeln soll und dementsprechend **aktiv zu werden**.
- Eine Zukunftskonferenz eröffnet allen Interessensgruppen die Möglichkeit, **Übereinstimmungen zwischen ihren Zielvorstellungen** zu erkennen und Verantwortung für deren Umsetzung zu übernehmen.
- Eine Zukunftskonferenz hilft bei der **Verwirklichung einer Vision**, die bereits existiert.

Was ist *anders* an der Zukunftskonferenz?

- „Zukunftskonferenzen versetzen Organisationen und Kommunen in die Lage, sich selbst aus den **verschiedensten Blickwinkeln** zu betrachten und so mehr über sich zu lernen.
- Wenn **das »ganze System«** in einen Raum geholt wird, sind wir imstande, uns gemeinsam Aspekten der Realität zu stellen, denen wir normalerweise aus dem Weg gehen: Chaos, Komplexität, Ungewissheit.
- Das Schlüsselwort ist hier **»gemeinsam«**. Wenn wir nach einer gemeinsamen Plattform suchen, setzen wir dadurch schöpferische Energie frei und können Projekte in Angriff nehmen, vor denen wir als einzelne kapitulieren müssten.
- Uns wird klar, in welchen Bereichen sich unsere **Wertvorstellungen** decken, wir entwickeln innovative Ideen, entfalten ein starkes Engagement und geben einander Rückhalt. Diese wichtigen Bedingungen für **gezieltes Handeln** sind im Alltag sonst nur selten gleichzeitig gegeben“.

Marvin R. Weisbord & Sandra Janoff, Future Search, 1995



„Die Veranstaltung macht wirklich deutlich, dass jeder in der Gemeinde (Kommune) den anderen etwas zu geben hat. Und vor allem fühlen wir uns dadurch verantwortlich dafür, dass unsere Gesellschaft sich zum Positiven entwickelt.“

Teilnehmer einer Zukunftskonferenz

Regeln

- Alle Meinungen und Ideen sind gültig!
- Aufeinander hören!
- Alles auf Flipcharts schreiben!
- Die Zeiten einhalten!
- Nach Gemeinsamkeiten und Maßnahmen suchen - d.h. auch: Differenzen und Probleme würdigen, erkunden und verstehen - aber nicht *aufarbeiten!*
- Jeder hilft jedem – sowohl inhaltlich als auch organisatorisch!

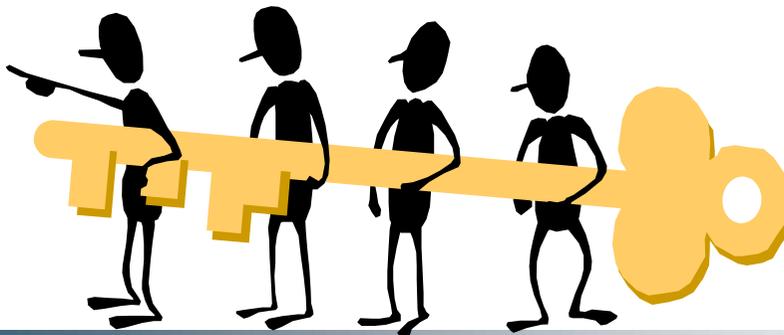
- **Der Moderator... → Methode**
 - ...gibt Zeiten und Aufgaben vor.
 - ...leitet Diskussionen im Plenum.
 - ...achtet darauf, dass das Thema nicht aus den Augen gerät!
- **Die Teilnehmer... → Inhalt**
 - ...liefern und analysieren Informationen.
 - ...arbeiten selbständig in kleinen Gruppen.
 - ...sind verantwortlich für Ziele und Maßnahmen.

Selbstorganisation in der Konferenz

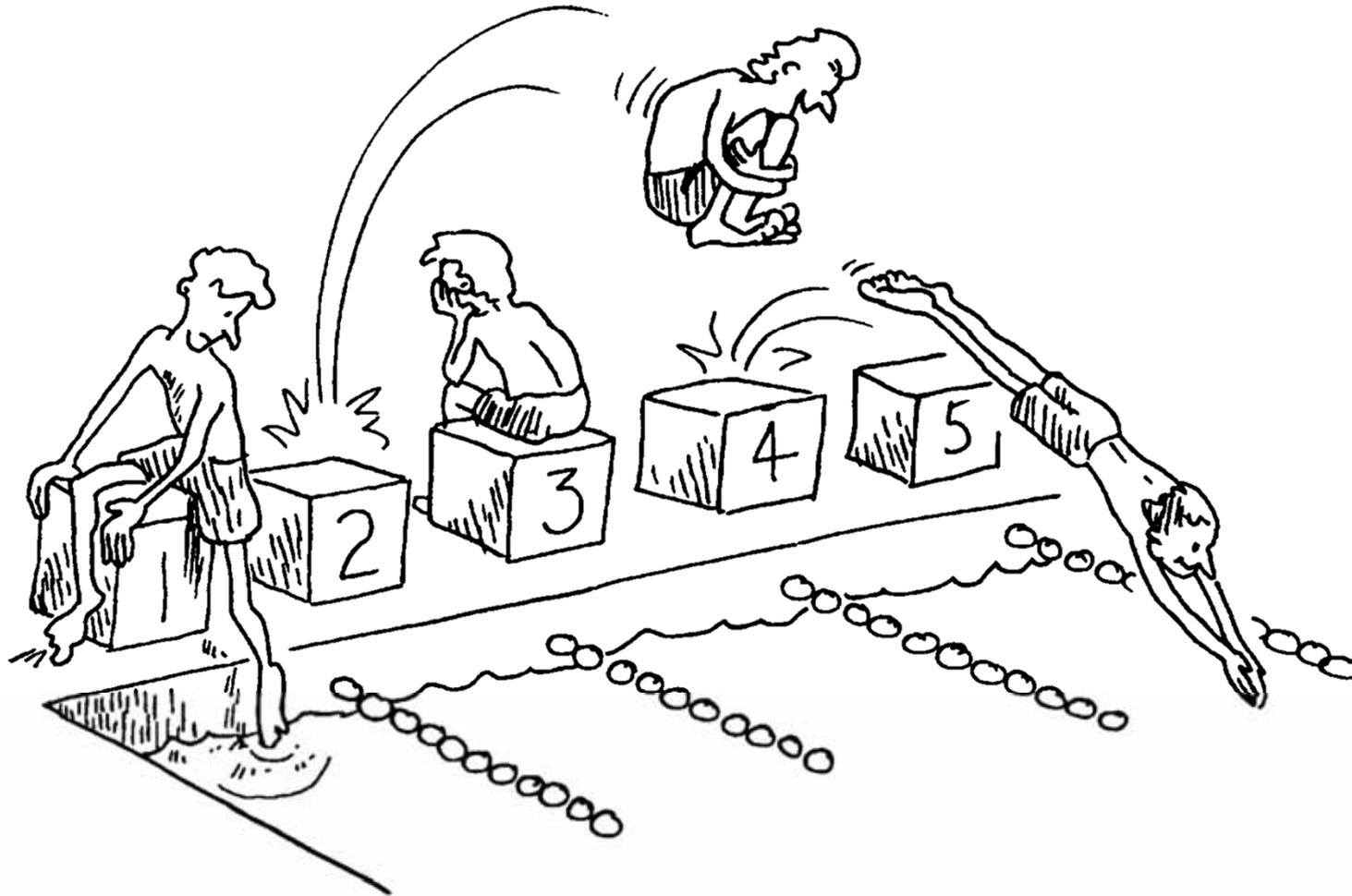
- → *Der Moderator...*
 - sorgt dafür, dass jeder gehört wird,
 - dass die Gruppe beim Thema bleibt und
 - in der vorgegebenen Zeit fertig wird.
- → *Der Schreiber...*
 - geht zu Beginn der Gruppenarbeit ans Flipchart,
 - schreibt die Ergebnisse der Gruppe mit und
 - bittet die Teilnehmer, lange Aussagen kurz zusammenzufassen.
- → *Der/die Zeitnehmer...*
 - macht die Gruppe auf die verbleibende Zeit aufmerksam.
 - informiert während der Präsentationen den Sprecher über die verbleibende Zeit (z.B. mit Handzeichen).

Selbstorganisation in der Konferenz

- → *Der Sprecher...*
 - präsentiert dem Plenum den Bericht innerhalb der vorgegebenen Zeit.
- → *Der Daten-Manager...*
 - sorgt dafür, dass die Flipcharts sichtbar sind und
 - dass jedes Flipchart die Kennziffer der Gruppe trägt.



Es geht los...



So wie Sie starten, liegen Sie im Rennen!

Aufgabe: Herausforderungen...GEGENWART

Sie...

- Machen Sie sich zunächst alleine Notizen über die auf das **Rheinische Forum** zukommenden Herausforderungen!
Welche wichtigen Herausforderungen – Trends - lassen sich da feststellen?

Nehmen Sie folgende Themen in den Blick:

- *Kunden*
- *Markt*
- *Themen / Inhalte*
- *Organisatorisches...*
- *....*



Herausforderungen ... 2

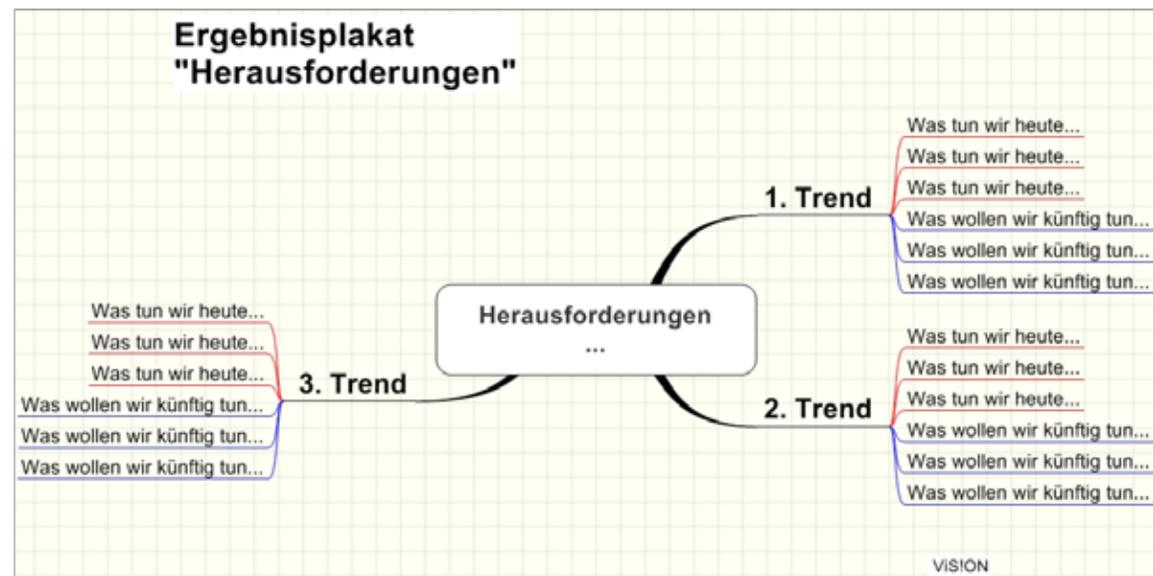
In Ihrer Kleingruppe:

- Erstellen Sie nun auf einem Flipchart eine Liste mit max. 3 wesentlichen Herausforderungen, die Ihrer Gruppe wichtig sind.
- Schreiben Sie dazu Beispiele für das, was *Sie* heute bereits als Antwort auf diese Herausforderung tun.
Was wirkt...schon jetzt?
- Schreiben Sie danach auf Ihr Flipchart, was *Sie* künftig als Antwort auf diese Herausforderung tun wollen, tun müssen (aber heute noch nicht tun).
Was fehlt...?

Herausforderungen ... 3

Wichtig:

- Denken Sie an die Herausforderungen „von innen“: interne Abläufe, Themen, Kultur der Zusammenarbeit usw. und „außen“: Markt, Kunden, Rahmenbedingungen ...
- *So könnte Ihr Ergebnisplakat aussehen...*



Visionen ... ZUKUNFT



Versetzen Sie sich in das Jahr 2020.

- Stellen Sie sich vor, wie das Rheinische Forum jetzt beschaffen ist. Es ist eine positive Zukunft entstanden - so wie Sie sie sich immer gewünscht haben. Das Forum hat sich bestens entwickelt! Wie sieht diese neue Realität jetzt aus?

ZUKUNFT ... 2

Ihre Aufgabe:

- Schreiben Sie alles, was Sie und Andere seit 2015 erreicht haben, auf ein Flip-Chart. Nehmen Sie sich Zeit und greifen Sie jeden Aspekt auf, der Ihnen wichtig ist. Stellen Sie die erreichte Zukunft anhand vieler konkreter Beispiele dar. Was können Sie jetzt im Jahr 2012 sehen, hören, fühlen? Was ist wirklich neu und innovativ?
- Formulieren Sie 3-5 Zukunftsaussagen, die Ihre Visionen anschaulich zusammenfassen. Formulieren Sie dabei so, als ob es jetzt geschieht!

Zukunft ... 3

Beziehen Sie folgende Bereiche in
Ihr Zukunftsbild ein:

- *Die Ressourcen und Fähigkeiten im Netzwerk!*
- *Die erkannten Herausforderungen!*
- *Was die „Kunden“ vom Forum erwarten!*
- *Die Ziele für die Zukunft: Worauf es ankommt!*
- *Die Kultur der Zusammenarbeit!*
- *Die Beziehungen zu internen und externen Partnern!*
- *Die Strukturen und Abläufe, die beste Leistungen und Ergebnisse hervorbringen!*

Zukunft ... 4

- *Beispiele:*
Das Rheinische Forum ist für seine innovative Themen und den persönlichen Austausch in der Region und den Beratenden bekannt. Es ist üblich, dass wir... Wir setzen uns dafür ein, dass 2020 das Rheinische Forum wichtige Anliegen aufgreift. Im Jahr 2020 sind wir Träger des Innovationspreises für....

Und noch ein paar Hinweise:

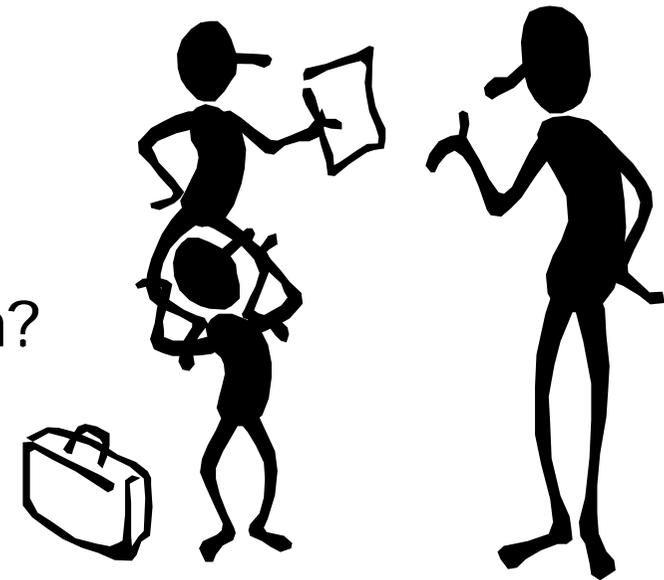
Ihr Zukunftsaussagen sollten machbar, wünschenswert und motivierend sein. Lassen Sie bei Ihrem Zukunftsentwurf Kosten und Schwierigkeiten außer acht. Nehmen Sie alles auf, was wert ist, erreicht zu werden. Und – besonders wichtig: Steigen Sie für diesen Moment aus Ihrer Realität aus und wagen Sie zu träumen!

Schritte... REALISIERUNG

JETZT...

Ihre Aufgabe:

- 1. Machen Sie sich während der Präsentationen der Zukunftsaussagen Notizen zu ...
- Leitbildern, Zielen:
→ Was wollen wir erreichen?
- Ideen, Projekten:
→ Wie wollen wir es erreichen?



Realisierung ... 2

SPÄTER.... Ihre Aufgabe:

Erstellen Sie in Ihrer Gruppe ...

- 3 konkrete Leitsätze, für die zukünftige Entwicklung des Forums.
(Notieren Sie die Ideen auf das Flipchart!)
- ... 3 konkrete Projektideen für die zukünftige Arbeit!
(Notieren Sie die Ideen auf das Flipchart!)

Herzlichen Dank für Ihre Mitarbeit!



ViSION

Beratung - Moderation - Training
für Menschen und Organisationen

Ludwig Weitz
Organisationsberater, Moderator,
Trainer, Coach

Meßdorfer Str. 166
D-53123 Bonn
fon: +49 228 639457
fax: +49 228 6200242
mobil: +49 177 3240241
eMail: info@vision-bonn.de
www.vision-bonn.de