



Hinterbänkler
Politik aus aller Welt

Platzanweiser
Kultur, Medien & Co

Vorstopper
Sport, Sport & nochmal Sport

Flaneur
Gesellschaft & Alltägliches

Home :: Platzanweiser :: Meinungskulturen :: Open Spaces oder die Kraftentfaltung lernender Systeme

Open Spaces oder die Kraftentfaltung lernender Systeme Meinungskulturen

Zweiter Teil des Gesprächs zwischen Harrison Owen und der freien Journalisten und Moderatorin Farah Lenser

Von Farah Lenser



"Je eher die Open Space Teilnehmer merken, dass sie selbst verantwortlich sind, individuell und auch kollektiv, desto besser werden die Ergebnisse sein." (Harrison Owen)

Was andere denken
www.practicepeaceberlin.org

Mehr zum Topic
Meinungskulturen

Archiv

- Hier finden Sie alle Artikel
- oder nur die
- der Autorin/des Autors Farah Lenser
- der Rubrik Platzanweiser

Suche

RSS abonnieren

Informieren Sie sich schnell und komfortabel über neue Artikel bei einseitig.info.

Neue Artikel als RSS-Feed

Zusätzliche Informationen und weitere RSS Formate finden Sie hier.

Platzanweiser

Farah Lenser: Zum Stichpunkt formeller und informeller Organisation fällt mir ein, dass unsere formale Geschäfts- und Regierungswelt nach wie vor von Männern dominiert wird, während die informelle Gesellschaft in der Reproduktionssphäre mehr oder weniger Frauensache ist. Als Sie gestern versucht haben den Prozess von *Open Space* zu erklären, haben Sie sich auch auf Symbole bezogen: den Uterus der Frau oder den Prozess des Gebärens. Der Kreis und mehr noch die dreidimensionale Form des Kreises, nämlich die Spirale, taucht oft als ein Symbol der matriarchalen Gesellschaft auf. Wir wissen, dass die Spiralförmigkeit, die wir auch im kosmischen Milchstraßensystem erkennen, die Fähigkeit besitzt, die Unordnung, das Chaos zu ordnen, d.h. man könnte die Spirale als ein Symbol für Selbstorganisation nehmen oder als eine Dynamik der Spirale betrachten, die den Prozess der Entropie stoppt. Fällt es Frauen auch deshalb leichter, einen *Open Space* zu organisieren?

Harrison Owen: Es ist eine historische Tatsache, dass es Frauen anscheinend leichter fällt einen *Open Space* zu begleiten. Es gibt mehr Frauen als Männer, die mit der Methode der *Open Space Technology* arbeiten. Aber ich glaube nicht wirklich, dass es gender-spezifisch ist, denn das ying und yang ist ausgeglichen. Im *Open Space* kann man mit weiblichen und männlichen Energien arbeiten ohne sie gegeneinander auszuspielen.

Zum Beispiel gibt es zu Beginn eines *Open Space* das Ritual, dass ich den Kreis der Teilnehmer abschreite, das ist eine weibliche Bewegung. Es ist eine Beschreibung der Öffnung der Gebärmutter, der Öffnung einer Sphäre. Bei der nächsten Bewegung gehe ich in die Mitte des Kreises und sage: „hier sind die Pläne, um unseren Planeten Erde“ zu retten. Dann werden meine Hand- und Körperbewegungen mehr von einer männlichen Energie geprägt. Am Anfang, wenn ich anfangs im Kreis herumzugehe, sind meine Hände weit geöffnet und wenn ich dann ins Zentrum des Kreises gehe, machen meine Hände mehr bestimmende Bewegungen.

Für Frauen gilt natürlich das gleiche. Es ist eine gute Gelegenheit männliche und weibliche Energien zu beobachten, unabhängig davon, welchem Geschlecht man angehört. Menschliche Systeme können nicht existieren, wenn es keine Ausgeglichenheit zwischen männlichen und weiblichen Energien gäbe.

Farah Lenser: Sie arbeiten auch in großen Unternehmen, ist das nicht schwierig, da diese doch in der Regel hierarchisch organisiert sind? Wird dort ein solches Verfahren überhaupt akzeptiert?

Harrison Owen: Ich arbeite mit allen möglichen Leuten zusammen: mit großen Regierungs- wie Nichtregierungsorganisationen, mit städtischen Gemeinden und mit Selbsthilfegruppen, aber sie haben ja nach den Unternehmen gefragt.

Die Antwort ist: „Ja, sie akzeptieren es.“ Da stellt sich die Frage: „Warum?“ „Akzeptieren Sie es alle? – „Nein!“ Eines der kritischen Dinge in einer *Open Space* Umgebung ist es, zu akzeptieren, dass nicht eine einzelne, eine bestimmte Person verantwortlich ist. Es eine Frage der Selbstorganisation, dass jeder und jede verantwortlich ist. Wenn man dann in einer Unternehmensumgebung ist, wo nur der Geschäftsführer oder der Präsident Ideen haben darf, der alles zu jeder Zeit unter Kontrolle halten will, dann wirkt die Idee eines *Open Space* eher irritierend.

Aber es gibt zwei Gründe, warum sie dennoch Interesse zeigen: einmal, wenn sie verzweifelt sind. Dafür kann es wiederum zwei Gründe geben: einen unangenehmen und einen angenehmen Grund. Entweder ist man verzweifelt, weil man Bankrott geht oder man hat eine super Idee und bloß zwei Wochen Zeit, um damit auf den Markt zu gehen, bevor die Konkurrenz dir zuvor kommt.

Unter solchen Umständen wissen die Leute oft nicht, was sie tun sollen und dann sage ich oft zu ihnen: Benutzt niemals die Methode des *Open Space*.

Ich sage oft oft zu ihnen: „Benutzt niemals die Methode des Open Space, wenn ihr genau wisst, was ihr tun wollt! Wenn du schon entwickelt hast, was zu tun ist, dann fang einfach an. Wenn dir Optionen fehlen, dann sprich mit mir oder lies ein Buch und mach es selbst. Ich denke, am Anfang sind es solche Gründe, die einen Unternehmer bewegen, einen *Open Space* zu akzeptieren.“

Der andere wichtige Grund, sich für einen *Open Space* zu entscheiden ist, dass die Methode einfach effizient ist. Ich hatte zum Beispiel das Privileg zusammen mit einem Entwicklungsteam an einem mehrere Millionen Dollar-Projekt zu arbeiten. Sie wussten, das würde sie zehn Monate Arbeit kosten. Wir haben es dann in zwei Tagen hingekriegt. Wenn du effektiv in zwei Tagen eine Aufgabe erledigen kannst, die sonst zehn Monate in Anspruch nehmen würde, wird das ein guter Grund sein, eine solche Methode zu akzeptieren. Zum anderen haben die Leute immer weniger Zeit für das, was zu erledigen ist.

In den letzten Jahren habe ich immer wieder zu Unternehmern gesagt: „Sie können entweder die Illusion Aufrecht nähren, die Kontrolle zu haben oder Sie können Geld verdienen. Sie haben die Wahl!“ Nichts auf der Welt ist weniger effizient als ein zentral kontrolliertes hierarchisch organisiertes System. Es ist einfach dumm!

Farah Lenser: Ist es möglich, Menschen zu manipulieren, indem ein Unternehmen die Leute zu einem *Open Space* einlädt, um ihnen vorzugaukeln, sie beteiligen zu wollen, während sie in Wirklichkeit keineswegs an der Partizipation aller interessiert sind?

Harrison Owen: So etwas ist immer möglich, aber das interessante ist, dass der Prozess des *Open Space* sich selbst korrigiert. In der Situation, wo jemand sich so verhält, wie Sie es gerade beschrieben haben, wird zum Schluss jeder frustriert sein und die Situation wird sich noch verschlimmern, wenn das Unternehmen nichts unternimmt, um die Vorschläge, die entwickelt wurden, umzusetzen.

Ich habe oft erlebt, dass alle an einem Unternehmen Beteiligten von dem *Open Space* begeistert waren, außer einigen wenigen. Die wenigen, die nicht zufrieden waren, sind meist genau die, die meinen, für alles verantwortlich zu sein, und die mögen dann sagen: „Nie wieder einen *Open Space*!“ Interessant ist, dass wir dann zwei oder drei oder auch fünf Jahre später wieder gerufen werden, um dort einen *Open Space* zu organisieren. Der *Open Space* entwickelt ein Eigenleben. Ich sage oft: es gibt eine gute und eine schlechte Nachricht bezüglich *Open Space*. Die gute ist: „es funktioniert,“ die schlechte ist: „es funktioniert.“ In einem *Open Space* werden die Leute enthusiastisch, sie fühlen sich verantwortlich und entwickeln Selbstvertrauen, sie werden aktiv. Wer nicht will, dass das passiert, der sollte auch keinen *Open Space* veranstalten..

Farah Lenser: Würden Sie *Open Space* als einen Prozess beschreiben, der den Leuten hilft, ein Gefühl ihrer Kraft zu entwickeln, wir sprechen heute gerne von Empowerment?

Harrison Owen: Das ist sicher der Effekt, aber ich mag den Begriff „empower“ nicht so gerne. Denn es ist einfacher: es geht darum, die Zwänge, die die Leute behindern zu beseitigen, so dass sie die Kräfte entdecken können, die sie sowieso schon immer hatten. In der Tat; wenn ich sage: „ich ermächtige dich“ dann bist du in meiner Macht. Es ist aber mehr ein Prozess der Selbsterfahrung. Das wird auch sehr klar in einer *Open Space* Umgebung. Da gibt es einen Moderator oder besser Begleiter, den man nur in den ersten 15 Minuten sieht. In den meisten anderen Großgruppenverfahren gibt es einen Moderator, der die ganze Zeit mit den Leuten arbeitet.

Wenn ich persönlich einen *Open Space* begleite, dann brauche ich 15 Minuten, um zu erklären, worum es geht und weitere 25 oder 30 Minuten brauchen die Teilnehmer, um herauszufinden, was sie tun wollen. Von diesem Punkt an, gibt es für mich nichts weiter zu tun – zumindest von meinem Beobachterstandpunkt aus.

Meistens ziehe ich mich in solchen Situationen zurück und mache einen kleinen Erholungsschlaf. Das ist wirklich sehr verschieden zu all diesen Prozessen, die wir kennen, wo ein Moderator acht Stunden vor dem Publikum agiert und am Ende des Tages erschöpft ist, während ich mich erholt habe.

Farah Lenser: Deshalb sitzen wir nun hier unten im Cafe für ein Interview zusammen, während der *Open Space* nach Ihrer Eröffnung, sein Eigenleben führt.

Harrison Owen: Die Leute werden hoffentlich ihren Spaß haben und abgesehen von der Tatsache, dass ich einen guten Schlaf habe, gibt es auch einige praktische Gründe, warum ich mich zurückziehe.

In dem Moment, wo die Gruppe startet, ist es nicht nur so, dass sie mich nicht mehr braucht, ich würde sie mit meiner Anwesenheit sogar behindern, weil dann einige kommen werden, um mich zu fragen, was sie tun sollen oder ähnliches. Natürlich würde ich nicht sehr hilfreich sein können, außerdem möchte man auch nicht unhöflich erscheinen. Je eher die *Open*

Space Teilnehmer merken, dass sie selbst verantwortlich sind, individuell und auch kollektiv, desto besser werden die Ergebnisse sein. Und wenn ich nicht da bin, können sie mich auch nicht fragen.

Farah Lenser: Es gibt da einige Grundsätze, die der Begleiter der Gruppe erklärt. Wie kann ich selbst lernen, einen *Open Space* durchzuführen?

Harrison Owen: Zwei Antworten darauf: die eine ist: „es ist sehr einfach.“ Sie kennen die Grundsätze, außerdem haben Sie es auch schon selbst gemacht. Bevor wir das Interview begonnen haben, haben sie mir erzählt, dass sie etwas Ähnliches machen, es aber nicht *Open Space* nennen. Nun ich denke, jeder macht das. Es ist also keine sehr komplizierte Sache einen *Open Space* zu begleiten. Ich habe schon Leute gesehen, die haben einen *Open Space* mitgemacht und dann selbst einen initiiert. Ich habe dafür eigens ein Buch geschrieben: „Open Space Technology“.

Es ist ein Benutzerhandbuch. Die meisten Leute, die weltweit *Open Space* anwenden, haben das Buch gelesen und dann einen *Open Space* veranstaltet. Ich denke, genauso fängt man damit an. In dem Buch werden aber auch noch andere Fragen behandelt, nämlich: „was macht man nach dem *Open Space*?“ Diese Frage behandeln wir in einem Trainingsprogramm. Doch um einen *Open Space* zu begleiten, brauchst du auf jeden Fall zwei Dinge, einen guten Kopf und ein gutes Herz und du solltest gut für dich selbst sorgen.

Farah Lenser: In einigen Artikeln erwähnen Sie die Bedeutung des Jetzt und die Bedeutung des Geistes (The Now and the Spirit). Können Sie das näher erläutern?

Harrison Owen: Das Jetzt oder das Gegenwärtige ist für mich eine Art Bild, worum es beim *Open Space* geht. Man kann diesen Zusammenhang sehr kompliziert oder sehr einfach darstellen. Ich mag es einfach: „was ist das Jetzt?“ – „Die Vergangenheit ist vorbei; die Zukunft findet noch nicht statt.“ Viele Leute haben ein schlankes, ein sehr dünnes Jetzt; das Problem mit einem schlanken Jetzt ist, dass es nie genug Zeit gibt; diese Leute sind sehr schnell genervt und überfordert. Andere Leute haben ein sehr großes Jetzt, sie vermitteln den Eindruck, als hätten sie immer genug Zeit für alles, auch wenn es sehr viel zu tun gibt, bleiben sie entspannt.

Meine Erfahrung mit *Open Space* ist, dass wir das Jetzt vergrößern; es gibt genug Zeit und Raum, um Dinge zu erledigen. Erinnern Sie sich an die Geschichte, die ich zuvor erwähnt habe: das Entwicklungsteam, das eine Arbeit, für die sie sonst zehn Monate brauchen in zwei Tagen erledigt haben; das nenne ich ein sehr großes Jetzt.

Die Betonung des Jetzt, des Gegenwärtigen, ist Teil jeder esoterischen Tradition, die ich kenne, was mich zu der sehr interessanten Idee einer Verbindung von *Open Space* und dem ganzen Bereich des Spirituellen bringt!

Wenn wir einen Raum öffnen, dann zeigt sich der Geist fast automatisch, ob ich dabei an einen Teamgeist denke, der zwischen Fußballspielern entsteht oder an ein kosmisches Bewusstsein, das ist egal. Sobald du einen *Open Space* eröffnest, gibt es beeindruckende Resultate. Nach einem *Open Space* sagen Leute oft: „es war inspirierend.“ Nun Inspiration bedeutet buchstäblich: be-geist-ern. Der Geist ist da, es nicht so, dass du den Geist hineinbringst, der Geist ist präsent und du räumst einfach ein paar Hindernisse beiseite, die ihn hindern könnten, sich zu zeigen.

Aber ich will mit meinen Bemerkungen den *Open Space* nicht zu einem esoterischen New Age Kult machen, ich glaube nur, dass wir mit diesen einfachen Mitteln sehr viel darüber lernen können, wie Organisationen funktionieren und wie Menschen involviert werden können. Verstehen können wir das mit Hilfe der Erkenntnisse der Chaostheorie, der Komplexitätstheorie und den Prinzipien der Selbstorganisation. Wir können es auch damit erklären, was Menschen in den esoterischen Bereichen entdeckt haben. Im *Open Space* entsteht etwas, was ich vielleicht ein kollektives Bewusstsein nennen würde; es ist nicht nur Gruppendenken, sondern es scheint, als ob in der Gruppe etwas sehr Kraftvolles anfängt unbeabsichtigt zu fließen.

Es ist ein sehr auffallendes Phänomen, dass plötzlich gänzlich fremde Menschen zu positiven Aktionen kommen, ohne dass jemand die Führung übernimmt und es geschieht mit echter Freude.

Farah Lenser: Wahrscheinlich haben sie von dem Physiker David Bohm gehört, der das bekannte Buch über die implizite Ordnung geschrieben hat. In seinen späteren Jahren hat er mit großen Dialoggruppen experimentiert, weil er davon überzeugt war, dass die Menschen die wirklich ernststen Probleme dieser Welt nur dann werden lösen werden, wenn sie in einen Dialog miteinander treten. Er machte dabei sehr klar, dass ein wirklich freier Dialog nichts mit der Art von Diskussion zu tun hat, die wir gewohnt sind, wo Leute oft verbissen für ihre Sicht der Dinge kämpfen.

In seinen freien Dialoggruppen kamen oft mehr als 50 Leute zusammen, die gelassen miteinander redeten - über alles, was ihnen so gerade in den Sinn kam, auch wenn es oberflächlich gesehen, erst einmal nichts mit dem

thema zu tun hatte. Bohm berichtete, dass nach einer Weile eine Atmosphäre entstand, wo der Geist durch das Wort sich offenbarte, was auch die eigentliche Bedeutung des griechischen Wortes Dialog ist. In dem Moment - so glaubte er - kann eine einzelne Person, mit dem, was sie sagt, zu einer Art Medium für die ganze Gruppe werden.

Harrison Owen: Das ist sicher eine *Open Space* Erfahrung und natürlich entwickelte sich die ganze Forschung rund um Dialog ausgehend von Bohms Arbeiten. *Open Space* Zusammenkünfte sind eine Form des intensiven Zuhörens.

Es gibt eine Menge Trainingsprogramme, wo Leute lernen sollen, effektiv in Teams zusammenzuarbeiten oder zu lernen, Führungsqualitäten zu entwickeln oder ähnliches. Das alles sind Erscheinungen, die in einer *Open Space* Umgebung spontan auftauchen, nicht als Resultat einer bestimmten Methode, sondern als Ergebnis von sich selbst organisierenden Systemen, die sich auf der menschlichen Ebene durch Dialog entwickeln. Menschen manifestieren Führungsqualitäten, wenn es notwendig erscheint, oder sie erfahren sich als eine Gemeinschaft. Auf eine geheimnisvolle Art und Weise entwickeln sich spontan all diese Dinge, die man Gemeinschafts- und Teambildung, Gesprächsbereitschaft, Empowerment oder Führungsqualitäten nennt, und zwar ohne dass sie vorher trainiert oder auch nur erwähnt wurden.

Diese idealen Zustände, auf die wir hoffen, sind natürliche Phänomene, die auftauchen, wenn man die Vorbedingungen schafft, die für eine Selbstorganisation notwendig sind. Ich würde das Wort Lernen als ein Codewort für komplexe Systeme einfügen – Steward Kaufman und die übrigen am Santa Fé Institut nennen es ein komplexes adaptives System, adaptieren heißt nämlich lernen. Damit schlagen sie vor, ein natürlich entstehendes, sich selbst organisierendes System als ein lernendes System zu betrachten und ich würde hinzufügen, dass man eine Organisation von der Definition her als lernendes System ansehen kann. Es geht also nicht darum, ein neues System zu entwickeln oder etwas grundlegend Neues in ein System hineinzubringen, sondern es ist mehr eine Frage der Anerkennung von dem, was wirklich existiert.

Farah Lenser: Harrison, danke für dieses ausführliche und sehr inspirierende Interview.

Farah Lenser ist freie Journalistin und Moderatorin. Lenser, arbeitet im Rahmen des Open-Forum an offenen, partizipativen Dialogverfahren.

Ein Programm für Friedensstifter – Harrison Owen kommt nach Berlin

Wie Frieden schaffen?

Diese Frage treibt nicht nur Politiker und Friedensaktivisten um, sondern beschäftigt jeden einzelnen in seinem täglichen Umfeld in der Liebesbeziehung, in der Familie oder am Arbeitsplatz.

Harrison Owen, der Initiator der ‚Open Space Technology‘ gibt eine überraschende Antwort: Geben wir dem Frieden eine Chance, indem wir ihm Raum und Zeit geben sich von selbst zu entfalten. Über 20 Jahre lang machte er in mehr als 120 Ländern mit den unterschiedlichsten Gruppen und Konfliktparteien die Erfahrung, dass die fundamentale Kraft der Selbstorganisation nicht nur Kreativität freisetzt, sondern auch die Bedingungen für ein friedliches Miteinander möglich macht. Vom 30. November bis zum 2. Dezember ist er in Berlin und lädt alle ein, die an der Zersplitterung und Disharmonie der Welt und ihres persönlichen Umfeldes leiden und etwas dagegen unternehmen wollen, an einem *Open Space* zum Thema Frieden teilzunehmen.

Infos unter: www.practicepeaceberlin.org

Diesen Artikel bookmarken bei...



Hinweis: Diese Verlinkungen führen Sie auf externe Seiten. Bei Wikipedia erfahren Sie mehr zu **Soziale Lesezeichen**?

Farah Lenser 28.11.2005



[Editorial](#) | [Kontakt](#) | [Impressum](#)