

Augen auf! Mit Überraschungen ist zu rechnen!

Ein kleiner Ausflug in die Welt des open space-Verfahrens

Viele von uns haben es schon erlebt: Die wichtigen Dinge bei Seminaren, Workshops und Konferenzen ereignen sich in der Kaffeepause. Da stehen Menschen in kleinen Gruppen zusammen, besprechen, was ihnen wichtig ist, tauschen Telefonnummern und eMail-Adressen aus, schmieden Pläne. Keiner hat die Kommunikation geplant, noch gesteuert oder kontrolliert. Sie geschieht dennoch oder gerade deswegen und die Teilnehmenden haben auch noch Spaß dabei. Dieses Phänomen bildet die praktische Grundlage des open space-Verfahrens.

Wie fing alles an?

Auch Harrison Owen beobachtete 1983 den Erfolg ungeplanter Kommunikation. Owen hatte das Erste Internationale Symposium für Organisations-
transformation in den USA organisiert und die 250 TeilnehmerInnen waren



Zweihundert Stühle in fünf konzentrischen Kreisen harren der Teilnehmenden (Diözese Augsburg, 2003)

Beobachtung fragte sich Harrison Owen, ob es möglich ist, das Ausmaß an Synergie und Begeisterung einer guten Kaffeepause mit der substantiellen Aktivität und der Ergebnisorientierung einer Veranstaltung zu verknüpfen. Die Suche nach einer Antwort führte ihn zu einigen Urformen menschlicher Kommunikation, die sich überall auf unserem Planeten ähneln.

sich anschließend einig: Das Beste an der ganzen Veranstaltung waren die Pausen. Diese Rückmeldung frustrierte nicht nur den Organisator, sondern warf auch die Frage auf, warum alle den Teil der Veranstaltung am besten fanden, auf den Owen am wenigsten Einfluss nehmen konnte. Ausgehend von dieser

Sonderdruck

3. aktualisierte Ausgabe

aus dem
Führungskräftehandbuch
des Deutschen Roten Kreuzes
für

Jo Töpfer, boscop
info@joconsult.de
www.joconsult.de

Michael M Pannwitz, boscop
mmpanne@snaflu.de
www.michaelmpannwitz.de

Michael Pannwitz, jr., boscop
michaelpannwitz@yahoo.de

boscop ist die
berlin open space cooperative

Erfolg ungeplanter
Kommunikation

Urformen der Kommunikation

Der Kreis – bedeutende Dinge finden im Kreis statt. Wir treffen uns im Kreis der Familie, wir haben einen Freundeskreis. Im Kreis gibt es kein Oben und Unten, kein Wir und Sie. Im Kreis können sich alle Menschen sehen.

Das Atmen – wenn wir „außer Atem“ sind, läuft nicht viel. Wir müssen erst wieder „Tritt fassen“ und unseren Rhythmus finden. Diese Beobachtung gilt auch für Gruppen und Organisationen. Selbstorganisation, Selbststeuerung, fruchtbare Zusammenarbeit und inspirierendes Lernen entfalten sich besonders wirksam, wenn Menschen in Gruppen und Organisationen auf diesen Rhythmus eingehen und ihn bewusst nutzen.

Das Schwarze Brett – ist eine einfache und lang erprobte Methode, mit der sich Menschen gegenseitig ihre Interessen mitteilen.

Der Marktplatz – ist das Forum, auf dem sich die unterschiedlichen Interessen begegnen. Wir sind es gewohnt, uns auf einem Markt zurecht zu finden. Wir können zwischen verschiedenen Angeboten auswählen und einen Handel zum gegenseitigen Nutzen eingehen.

Entstehung des open space- Verfahrens

Die Entstehung des open space-Verfahrens war keine geplante Zusammenfügung dieser Elemente. Harrison Owen bezeichnet sich selbst auch nicht als Erfinder des open space-Verfahrens. Er spricht bei der Entstehungsgeschichte eher von einer Entdeckung, die er durch Zufall gemacht hat, und nicht vom Ergebnis zielgerichteter Forschung und Entwicklung. Weil das Verfahren auf Elementen gründet, die wir alle kennen und die nur neu verknüpft wurden, besteht auch kein Patent- oder Urheberrecht. Open space gehört uns allen. Eigentlich kennen wir es schon. Wir brauchen es nur zu erinnern.

Anfänge des open space

Die erste open space-Veranstaltung fand 1985 beim Dritten Internationalen Symposium für Organisationstransformation in Monterey, Kalifornien statt. Die Teilnehmenden kannten bei ihrer Ankunft lediglich das Thema, die Anfangs- und die Endzeit. Keine Tagesordnung, kein Konferenzmanagement, kein Planungskomitee – lediglich einen Begleiter und 85 Teilnehmende, die in kurzer Zeit eine Tagesordnung für drei Tage mit parallelen Workshops an verschiedenen Orten und zu unterschiedlichen Zeiten mit jeweils verantwortlichen Personen und Gruppenmitgliedern geschaffen hatten. Das open space-Verfahren war geboren.

Beispiele

Seither ist das Verfahren in den unterschiedlichsten Organisationen und Gemeinwesen zu einem breiten Spektrum von Anlässen angewendet worden. Inzwischen kommt open space in 81 Ländern zum Einsatz. Und es hat immer funktioniert! Beim Flugzeugbauer Boeing wurde ein neues Design für Flugzeuggtüren entwickelt, der amerikanische Telefonkonzern AT&T hat seinen Pavillon für die Olympischen Spiele 1996 in Atlanta entworfen, das Berufsbildungswerk hat Schritte zum Unternehmensleitbild geplant, der Deutsche Verkehrssicherheitsrat hat die Fahrschulausbildung weiterentwickelt, die Deutsche Bahn AG hat einen Fusionsprozess mit einem anderen Logistikunternehmen geplant, die Usbekische Rot Halbmond-Gesellschaft hat Herausforderungen und Aufgaben für die kommenden drei Jahre bearbeitet, ... und das alles im open space.

Wie funktioniert open space?

Im open space wird unserer Fähigkeit zur Selbstorganisation bewusst Raum gegeben. Es kommen Menschen zusammen, die einen Beitrag leisten wollen und bereit sind, Verantwortung für die Umsetzung eines Vorhabens zu übernehmen. Es gibt keine vorbereitete Tagesordnung und keine Reden oder Folienpräsentationen. Es gibt zunächst nur eine leere Wand, an der die Teilnehmenden ihre Anliegen veröffentlichen. Ein Anliegen ist etwas, das Einzelnen auf den Nägeln brennt und mit anderen bearbeitet werden soll. Anliegen sind Anlässe für die Arbeit

kleiner Gruppen, die sich zu einer vereinbarten Zeit an bestimmten Orten treffen. Größe, Arbeitsweise und Zusammensetzung der Gruppe sind selbstorganisiert. Es gibt keine Gesprächsleitung, außer die Gruppe organisiert sie sich selbst. Kein spezielles Training muss absolviert werden, um an einer open space-Veranstaltung teilnehmen zu können. Erfahrungen, Wissen, Fertigkeiten und Gefühle sind die Voraussetzungen, die erforderlich und in jedem Menschen vorhanden sind. Auch in jenen

unter uns, denen häufig wenig zugetraut wird, wie beispielsweise Kindern. Die Anzahl der Teilnehmenden ist nur durch die technischen und logistischen Voraussetzungen begrenzt. Veranstaltungen mit mehreren hundert und bis zu 2.100 Menschen (Mai 2003 in Würzburg) fanden schon im open space statt. Bei dieser Größenordnung kommt vielleicht die Frage auf, wie kann das funktionieren? Die Praxis selbst hat den Nachweis bereits erbracht. Es gibt darüber hinaus auch Hinweise, dass die Effektivität einer open space-Veranstaltung gegenüber herkömmlichen Arbeitsweisen um ein vielfaches höher ist.

Die Anliegenwand bietet ein Raster aus Räumen und Zeiten. Alle, die ein Anliegen einbringen, ordnen dieses in das Raster ein, so dass allen klar ist, zu welcher Zeit und an welchem Ort das Anliegen bearbeitet wird. Die Anzahl der Räume, in denen parallel gearbeitet werden kann, richtet sich nach der Größe der Veranstaltung und des Veranstaltungsortes. Für eine Gruppe von 100 Personen werden sechs bis acht Räume benötigt, die parallel genutzt werden, bei 250 sind es 12, bei 2.100 reichen 60. Die Räume sind mit den üblichen Materialien ausgestattet, die eine Gruppe zum Arbeiten benötigt: Flip Chart-Papier, Moderationskarten, Stifte und so weiter. Idealerweise befinden sich diese Räume in einem großen Saal und sind lediglich durch Pinnwände voneinander abgetrennt. Diese Anordnung erleichtert



Fähigkeit zur Selbstorganisation

Anliegenwand

Der Markt – hier bieten Teilnehmende ihre Anliegen an.

Unbegrenzte Teilnehmerzahl

Effektivität des open space-Verfahrens

Räume

Material

Zeiten

einerseits das „Hummeln“ von einer Gruppe zur anderen, andererseits wird die Verbundenheit des ganzen Systems verdeutlicht, wenn die einzelnen Kleingruppenbereiche nicht durch Türen und Gänge voneinander isoliert sind. Die Länge der Zeiteinheiten liegt in der Regel zwischen 40 und 90 Minuten. Sie richtet sich nach der insgesamt verfügbaren Zeit. Wieviel Zeit eine Kleingruppe tatsächlich benötigt, richtet sich nach ihrem Bedarf. Eine open space-Veranstaltung kann zwischen vier Stunden und mehreren Tagen variieren. Optimal sind zweieinhalb Tage, wobei zwei Tage parallel in Kleingruppen gearbeitet wird und der letzte halbe Tag für Planung und Verabredungen vorgesehen ist.

Dokuwand

Was in den Kleingruppen geschieht, wird auf vorgefertigten Doku-Blättern festgehalten. Verantwortlich dafür ist diejenige Person, die die jeweilige Gruppe einberufen hat. Sie muss keinesfalls immer selbst diese Aufgabe übernehmen, sondern nur dafür sorgen, dass sie erledigt wird. Die ausgefüllten Doku-Blätter werden auf DIN-A3 Papier vergrößert und dann an der Dokuwand aufgehängt. Alle können dadurch sofort nachvollziehen, was in den anderen Kleingruppen besprochen wurde, auch wenn sie diese nicht selbst besucht haben. Nachdem alle Gruppen getagt haben, bekommen alle eine komplette Dokumentation. Darin ist auch eine Kontaktliste mit den Post- und eMail-Adressen sowie den Telefonnummern aller Teilnehmenden enthalten. Diese dient der späteren Kontaktaufnahme und der Weiterführung der Arbeit nach der Veranstaltung.

Handlungsplanung

Für die Gestaltung der Handlungsplanung am Ende einer open space-Veranstaltung gibt es verschiedene Möglichkeiten. Im Kern ähneln sie sich: Die Teilnehmenden haben die Möglichkeit, ihre vordringlichen Vorhaben zu identifizieren und dazu Verabredungen zu treffen. Im Mittelpunkt steht die Frage: Was werden wir nach der open space-Veranstaltung in die Hand nehmen? Wer unternimmt was mit wem wann? Die Arbeitsweise ist dabei wiederum von der Verantwortung und Leidenschaft der einzelnen getragen. Alle, die an bestimmten Vorhaben mitarbeiten wollen, finden sich in den jeweiligen Gruppen ein. Verabredungen werden festgehalten und allen nach Abschluss der Veranstaltung zugänglich gemacht. Sechs bis zwölf Wochen nach der open space-Veranstaltung treffen sich alle Interessierten zu einem Nachtreffen, um Zwischenbilanz zu ziehen und die nächsten Schritte zu planen.

Nachtreffen**Abgrenzung
von anderen Methoden**

Alle anderen Methoden, die bisher praktiziert wurden, sind seit Erscheinen des open space-Verfahrens weder überflüssig noch veraltet. Open space ist kein Allheilmittel und nicht der einzig richtige Weg, an Fragen und Herausforderungen zu arbeiten. Vier Voraussetzungen müssen für das open space-Verfahren gegeben sein:

1. Das Thema muss komplex sein und die Lösung unbekannt.
2. Das Thema muss unter den Nägeln brennen.
3. Das Thema muss tendenziell konfliktträchtig sein.
4. Die Gruppe der Teilnehmenden muss heterogen zusammengesetzt sein.

Diese Voraussetzungen treffen zwar nicht immer zu (deshalb haben andere Arbeitsformen ihre Berechtigung), aber angesichts der zunehmenden Geschwindigkeit der Veränderungsprozesse in unseren Organisationen und Gemeinwesen wächst die Zahl der Anlässe, bei denen open space das geeignete Verfahren ist.

Was bildet die Struktur?

Trotz des Namens ist das Verfahren nicht frei von strukturgebenden Elementen. Selbstorganisation braucht Struktur und schafft sie sich selbst. Der Raum ist offen durch seine Grenzen. Im open space gibt es vier Grundsätze, ein Gesetz, zwei Erscheinungen und eine Ermahnung:

1. Grundsatz: „Die da sind, sind genau die Richtigen“

Das bedeutet: ich arbeite, verhandle, überlege mit den Menschen, die anwesend sind. Ich denke nicht über diejenigen nach, die nicht kommen konnten. Das lenkt ab. Ich wende mich den Menschen zu, die mit mir zusammen sind und lasse mich auf sie ein.

2. Grundsatz: „Was auch immer geschieht: Es ist das Einzige, was geschehen konnte“

Das bedeutet: ich konzentriere mich auf das, was jetzt im Augenblick für mich Bedeutung hat. Alles, was hätte geschehen sollen, können oder müssen, ist völlig unbedeutend. Ich entdecke die Möglichkeiten, die sich mir jetzt bieten und nehme diese wahr.

3. Grundsatz: „Es fängt an, wenn die Zeit reif ist“

Kreativität, Inspiration und Innovation, durch die Gruppen zu Höchstleistungen befähigt werden, halten sich nicht an Zeitvorgaben, sie können nicht erzwungen werden. Der geniale Einfall oder die bahnbrechende Idee kommt nicht auf Bestellung. Deshalb lasse ich mich auf den Rhythmus der Gruppe ein und erharre den richtigen Zeitpunkt gelassen.

4. Grundsatz: „Vorbei ist vorbei/Nicht vorbei ist nicht vorbei“

Das bedeutet: Ich gehe mit meiner Zeit produktiv um. Wenn eine Aufgabe erledigt ist, dann wende ich mich anderen Dingen zu. Wir müssen nicht bis zum Ende der Gruppensitzung ausharren, wenn das Anliegen schon befriedigend bearbeitet ist. Wenn jedoch die vereinbarte Zeit schon abgelaufen ist und es gerade beginnt, spannend zu werden, dann verabreden wir uns neu oder setzen die Arbeit woanders fort.

Voraussetzungen
für open space

Grundsätze, Gesetz,
Erscheinungen, Ermahnung

aktive Rolle einnehmen und statt dessen lieber Kaffee trinken oder in der Sonne sitzen (ausdrücklich erlaubt!). Sie leisten jedoch einen wichtigen Beitrag: Sie eröffnen Raum für neue Ideen. Oft bringt gerade diese neue Idee eine wichtige Wendung für den Prozess der gesamten Gruppe.

Die Ermahnung: Augen auf! Mit Überraschungen ist zu rechnen!

Die Ermahnung fordert dazu auf, alte Ideen und Lieblingsvorstellungen zum aktuellen Thema – für die Dauer der Veranstaltung – zur Seite zu legen. So kann Raum für Neues entstehen. Die Ermahnung soll gleichsam die suchende Grundhaltung wie bei einer Schatzsuche unterstützen. Es ist auch eine Aufforderung, sich aufzumachen und Überraschungen Raum zu geben.

Die Grundsätze, das Gesetz und die Ermahnung sind auf keinen Fall vergleichbar mit Regeln, die vielleicht in herkömmlichen Seminaren und Workshops gelten. Es sind eher Grundweisheiten des Lebens, die viele bereits erfahren haben. Sie wirken deshalb nicht eingrenzend, sondern unterstützen die Entfaltung von Verantwortung und Leidenschaft.

Welche Rolle hat die Begleitung?

Schon die Bezeichnung „Begleitung“ weist darauf hin, dass sich die Aufgaben dieser Rolle im open space deutlich von denen in herkömmlichen Verfahren unterscheiden. Nach Interventionen im Sinne einer Gesprächsleitung oder Moderation seitens der Begleitung wird mensch im open space vergeblich suchen. Das Hauptaugenmerk der Begleitung ist darauf gerichtet, Raum und Zeit zu „halten“. Dies gelingt am besten, wenn die Begleitung versucht, uneingeschränkt präsent zu sein und zugleich unsichtbar zu bleiben. Präsenz und Unsichtbarkeit sind gleichzeitig nahezu unmöglich, doch die dahinterliegende Philosophie wird deutlich: der einzige Weg, einen open space zu ruinieren, ist zu glauben, das Geschehen könne kontrolliert werden. Nachdem die Begleitung in den open space eingeführt hat (dauert in der Regel etwa 20 Minuten), dient keine ihrer Handlungen einer exponierten Stellung. Das Begleiteteam kopiert Doku-Blätter, sammelt leere Kaffeetassen ein, sorgt für neues Material in den Kleingruppenbereichen. Es hält sich aus der Arbeit in den Kleingruppen heraus und unterlässt, die Teilnehmenden für ein bestimmtes Anliegen zu motivieren. Es ist lediglich anwesend. Indem es nicht eingreift, unterstützt es die Selbstorganisation. Die Begleitung weiß von der Kompetenz der Teilnehmenden und der Fähigkeit der Gruppe, ihre Arbeit selbst zu gestalten – mag sie auch noch so konfliktreich sein. Jede Intervention seitens der Begleitung wäre von der Annahme getragen, dass sie weiß, was für die Gruppe gut ist. Diese Annahme ist nicht nur vermessen, sondern steht Wachstum, Selbstorganisation und Lernen im Wege.

Wirkung von Grundsätzen,
Gesetz, Ermahnung

Aufgabe der Begleitung

Ablauf des open space

Wissen um die Fähigkeiten
der Gruppe

Chaostheorie
und komplexe Systeme

Überlegenheit von
open space-Veranstaltungen

Was noch?

Erkenntnisse aus der Chaostheorie und aus der Erforschung komplexer Systeme liefern die Antworten auf die Frage, warum open space funktioniert. Eine grundlegende und einschneidende Erkenntnis aus der Chaostheorie besagt: „Ordnung gibt's umsonst. – „Order is for free.“ Alle komplexen Systeme haben die Fähigkeit, sich selbst zu organisieren. Nichts anderes ereignet sich während einer open space-Veranstaltung. Wenn Mechanismen von Struktur und Kontrolle wegfallen, kommen Leben und Selbstorganisation zum Vorschein. Menschen packen Dinge an, die ihnen am Herzen liegen, der Prozess ist von Verantwortung und Leidenschaft getragen. Dabei kann es zu unerwarteten Ergebnissen kommen. Vor Überraschungen sind open space-Teilnehmende nie sicher. Doch der Grad der Beteiligung ist gegenüber herkömmlichen Planungs- und Entscheidungsverfahren wesentlich höher. Die Teilnehmenden beginnen bereits während der Veranstaltung, die gesamte Verantwortung zu übernehmen und treffen selbstorganisiert Verabredungen, die nach der Veranstaltung umgesetzt werden. Vergleichen wir die Umsetzung der Verabredungen nach einer open space-Veranstaltung mit dem Umsetzungserfolg nach herkömmlichen Planungsworkshops, so zeigt sich, dass open space-Veranstaltungen überlegen sind. Hauptgrund dafür ist die einfache Eleganz des Verfahrens und die Fähigkeit sozialer Systeme, zu lernen und sich selbst zu organisieren.

Eine kleine Auswahl von Literatur und weiterführenden Informationen:

● Bücher

Open Space Technology

A User's Guide, Second Edition, 1997

Harrison Owen

Berrett-Koehler Publishers, Inc. San Francisco

ISBN 1-57 675-024-8

Open Space Technology

Ein Leitfaden für die Praxis

Harrison Owen, aus dem Amerikanischen von Maren Klostermann

Klett-Cotta

ISBN 3-608-94011-1

Expanding Our Now

The Story of Open Space Technology, 1997

Harrison Owen

Berrett-Koehler Publishers, Inc. San Francisco

ISBN 1-57 675-015-9

Erweiterung des Möglichen

Die Entdeckung von open space

Harrison Owen, aus dem Amerikanischen von Maren Klostermann

Klett-Cotta

ISBN 3-608-94012-X

The Spirit of Leadership

Liberating the Leader in Each of Us, 1999

Harrison Owen

Berrett-Koehler Publishers, Inc. San Francisco

ISBN 1-57 675-056-6

The Spirit of Leadership, 2001

Harrison Owen, aus dem Amerikanischen von Christel Rech-Simon

Carl-Auer-Systeme Verlag, Heidelberg

ISBN 3-89 670-211-4

Power of Spirit

How Organizations Transform, 2000

Harrison Owen

Berrett-Koehler Publishers, Inc. San Francisco

ISBN 157 67 50 906

The Practice of Peace

Harrison Owen

Berlin Edition, 2003

(zu beziehen über www.michaelmpannwitz.de)

Raum für den Frieden/The Practice of Peace

Harrison Owen, aus dem Amerikanischen übertragen

von Georg Bischoff, 2003

Herausgeber der deutschsprachigen Ausgabe: Michael M Pannwitz

(zu beziehen über www.michaelmpannwitz.de)

ISBN 3-00-011 251-0

The Change Handbook

Group Methods for Shaping the Future, 1999

Peggy Holman and Tom Devane

Berrett-Koehler Publishers, Inc. San Francisco

ISBN 1-57 675-058-2

Change Handbook

Zukunftsorientierte Großgruppen-Interventionen

Peggy Holman und Tom Devane (Hrsg.)

Carl-Auer-Systeme Verlag, Heidelberg 2002

ISBN 3-89 670-291-2

- **Beiträge in Zeitschriften und Büchern**

- **At Work, Stories of Tomorrows Workplace**

- Sonderausgabe dieser Zeitschrift zu Open Space
 - Berrett-Koehler Publishers, Inc
 - ISSN 1061-9925
 - March, April 1997

- **Open Space Methode**

- Artikel zu open space in dem Handbuch
 - Lokale Agenda 21, Zukunft braucht Beteiligung, 1998
 - Richard Häusler, Rolf Berker, Beate Bahr, Sabine Brückmann
 - Verlag Wissenschaftsladen Bonn, e.V.
 - ISBN 3-9802 020-8-9

- **Marktplatz der Ideen, Open Space Konferenz**

- Isis Herzog
 - managerSeminare, März 1999

- **open space im Internet**

Über die folgenden websites gelangt mensch auf dem einen oder anderen Weg an alles, was sich so im open space auf diesem Planeten tut. Die meisten haben weitere links in die Verästelungen des weltweiten open space Geflechtes.

- www.joconsult.de

- Informationen über open space, Beispiele aus der Praxis, Materiallisten, Informationen über Trainings, Downloads und Links.

- www.michaelmpannwitz.de

- Arbeitsmaterial zu open space, future search und Kollegialer Beratung;
 - Bücher und open space Videos; Trainings für open space-Begleitung;
 - jährliche Lernwerkstatt für open space-PraktikerInnen in Vlotho.

- www.openspace-landschaft.de

- Datenbank zur Verbreitung von open space (zunächst in Berlin) mit Details zu den einzelnen Veranstaltungen: Veranstalter, Branche/Feld/Bereich und Begleitung.

- www.openspaceworld.org (vielsprachig)

- Die Internet-Adresse für die weltweite open space-Bewegung.
 - Informationen, Kontakte, Trainings, Treffen, OSonOS, Liste der os-PraktikerInnen, chatrooms, einfach alles zu open space.

- www.openspaceworld.com (englisch)

- Die Trainings-Site von Harrison Owen. Alle Trainings-Termine weltweit.

- www.openspacetechnology.com (englisch)

- Birgit Williams, eine der großen Praktikerinnen im open space, mit vielen Informationen, Links und dem "Genuine Contact Program", ihrem mehrstufigen Trainings-Programm.

Der Autor

Jo Töpfer ist Berater in Organisationstransformation.
Er arbeitet als freiberuflicher Berater im In- und Ausland; Arbeitsschwerpunkte: Großgruppenverfahren und Veränderungsprozesse.
Regionaler Schwerpunkt: Mittel- und Osteuropa.
Mitglied im Ost-West Institut für Sozialmanagement e.V. und
Mitbegründer von boscop (berlin open space cooperative).
Er dankt seinem boscop-Kollegen Michael M Pannwitz für die Mitwirkung an diesem Text.

Jo Töpfer
Dolziger Straße 40
10247 Berlin
Tel.: 030 - 42 01 80 00
Fax: 030 - 69 08 81 59
E-mail: info@joconsult.de
Internet: www.joconsult.de

Materialbedarf für eine open space-Veranstaltung mit 70 Teilnehmenden

Menge	Raum/Material/Catering
1	Großer Raum mit Tageslicht, in dem alle Teilnehmer in einem Stuhlkreis Platz finden, keine Tische, bei Bedarf können die Stühle in mehrere konzentrische Kreise gestellt werden, bei Stein- und Holzfußböden sollte in der Mitte des Stuhlkreises ein Teppich von ca. 2 x 2m liegen, außerdem sollten 5 bis 6 Kleingruppen in dem Raum Platz finden, die Kleingruppenzonen werden durch Pinnwände abgetrennt, an den Wänden sollten Plakate und Papiere mit Tesakrepp befestigt werden können, also keine empfindlichen Tapeten
1	Kopiergerät (Tonerkassette in Reserve) mit Vergrößerungsfunktion A4 → A3
1	Laptop-Computer
1	Portable Inkjet Printer (Tonerkassette in Reserve)
1	Digitalkamera
24	Pinwände (von www.neuland-online.de oder www.stange-design.de)
100	Bespannungsbögen (Moderationspapier beige, 118 x 140 cm von www.neuland-online.de)
4	Blöcke Flip Chart Papier à 20 Blatt weiß ohne Linien oder Karos (Economy blanko von www.neuland-online.de)
20	Marker schwarz mit Keilspitze (Neuland N° 1 von www.neuland-online.de)
1	Satz TrainerMarker (rot, grün, blau, schwarz von www.neuland-online.de)
je 14	Moderations-Marker rot, blau, grün mit Keilspitze (Neuland N° 1 von www.neuland-online.de)
70	Fineliner schwarz 0,4 mm (Schneider Topliner 911 schwarz von www.memo.de)
20	Wachsmalstifte (von Stockmar, 8 verschiedene Farben von www.memo.de)
je 400	Moderationskarten 95 x 205 mm gelb und weiß (von www.neuland-online.de)
100	Moderationskarten 95 x 205 mm rot (von www.neuland-online.de)
500	Pinwand-Nadeln, 4 mm Kopfdurchmesser (von www.neuland-online.de)
7	Klebestifte (von www.neuland-online.de)
8	Klemmbretter (A4) (Klemmbrett „noir“ von www.memo.de)
3	Rollen Tesakrepp 30 mm breit, Tesa Art. # 4322 (von Schmalz GmbH, Fax 02 31-59 90 53)
5	Blöcke Post Its 125 x 75 mm in 5 versch. Farben (von Schmalz GmbH, Fax 02 31-59 90 53)
50	Blatt Papier A3 gelb, 80 g/m ²
100	Blatt Papier A3 weiß, 80 g/m ²
2500	Blatt Papier A4 weiß, 80 g/m ²
70	Foldbackklammern 25 mm für die Dokumentation (von www.memo.de)
200	Blatt farbigen Karton A4, 160 g/m ²
1	Glasschale für die Mitte mit Blüten/Zweigen
1	Pausenloses Büffet bestehend aus Mineralwasser in Literflaschen zum selber einschenken, Kaffee, Tee, frischer Milch (zusätzlich zu Kaffeesahne) einer Sorte Obstsaft (jeden Tag mal was anderes) in Literflaschen, kleingeschnittenem Gemüse (Karotten, Gurken, Staudensellerie, Rettich, Kohlrabi, Tomaten, Chicoree, Zucchini, etc.), einfachen Yoghurtdips und heimisches Obst der Saison (z. B. kleine Äpfel, Birnen). Dieses Büffet kann mittags mit Pizza und nachmittags mit Blechkuchen (in kleinen Stücken) ergänzt werden.