

## **Open Spaß beim Open Space**

### **Die Gesellschaft für Personalentwicklung (GfP) feiert ihr 25jähriges Bestehen**

Die GfP rief: „Quo vadis, Personalentwicklung?“ und hundert TeilnehmerInnen folgten diesem Ruf auf die Perchtoldsdorfer Burg am südlichen Stadtrand von Wien. Diskutiert wurde zwar überwiegend im geschlossenen Raum, die Veranstaltung stand aber trotzdem unter der Devise: „Open Space“. Wie schon 19762, als Dr. Leopold Stieger die GfP gründete und den Begriff "Personalentwicklung" kreierte, ist der GfP-Geschäftsführer auch im Bereich innovativer Seminar-Methoden ein Protagonist. Vom Amerikaner Harrison Owen seit Mitte der 80er Jahre weltweit verbreitet, wird Open Space im Rahmen der 25-Jahr-Feier erstmalig in Österreich eingesetzt.

### **Alles ist möglich**

Im Festsaal der Perchtoldsdorfer Burg wird die interessierte Teilnehmerschar – Personalverantwortliche aus Privatunternehmen und der öffentlichen Wirtschaft – mit jenen „chaotischen“ Spielregeln der Open Space Technologie bekanntgemacht, die da lauten:

- Wenn es anfängt, ist es die richtige Zeit
- Was immer passiert, es ist das Richtige
- Wenn es vorbei ist, ist es vorbei

### **Zwang tötet Kreativität**

Wer bei Seminarveranstaltungen auf starr vorgegebene Strukturen schwört, ist in diesem Forum sicherlich fehl am Platz. Hier wird nicht krampfartiges Erreichen eines vorgegebenen Zieles gefragt, es zählt Unberechenbares. Auch wenig managementorientierte Wertigkeiten werden zugelassen. Warten – vertrauen – ermöglichen – sich einlassen.

### **Wie es Euch gefällt**

Der Moderator, der aufgrund der liberalen Spielregeln genau genommen keiner ist, ruft das Plenum zur Selbstorganisation auf. Kein einziges Workshop-Thema ist vorgegeben, die TeilnehmerInnen sind zum Finden der Inhalte aufgefordert. Jeder leistet seinen Beitrag zum Gelingen dieser Veranstaltung durch das Einbringen seiner persönlichen Kompetenz und Kreativität. Einige Teilnehmer ergreifen die Initiative, schlagen Themen zur gemeinsamen Diskussion vor, laden die anderen zur aktiven Mitarbeit ein. Man gesellt sich in kleineren und größeren Workshop-Gruppen zum Gedanken- und Erfahrungsaustausch zusammen. Das „Abenteuer Open Space“ nimmt seinen Lauf.

## **Das „Gesetz der zwei Füße“**

Geht's etwa in einer Workshop-Runde um die „Erarbeitung kreativer Personalentwicklungsprojekte“, zieht sich eine andere Diskussionsgruppe in die dunkle Rüstkammer der Burg zurück und befasst sich mit dem ernsten Thema „Shareholder value versus human value – welchen Stellenwert hat der Mensch“. Der Open-Space-Methode liegt das Gesetz der zwei Füße zugrunde. Das heißt, geh`dort hin und tu das, wozu du gerade Lust hast. Konkret: Ist der Informations- und Diskussionsbedarf in der einen Runde gestillt, zieht man einfach weiter zu einer anderen Workshop-Gruppe und bringt sich dort ein. Oder unternimmt mit einem Gleichgesinnten einen „Bildungsspaziergang“ in den nahen Wienerwald.

## **Auch Spaß muß sein**

Rege Beteiligung ist angesagt bei dem heiklen Thema „Sind Personalentwickler Gewerkschafter für diejenigen, die noch einen Job haben?“ Großen Zustrom findet die „Spaßgruppe“ im Zelt auf dem Burghof. Hier dreht sich die heitere Diskussion um das Thema „Spaß statt Druck im Arbeitsleben“. Die fröhliche Runde recherchiert bei den anderen Gruppen nach deren aktuellen Spaß-Werten und entwickelt gemeinsam eine Spaßfaktor-Skala, den sogenannten Spaß-o-Meter. Ein neues Wertemodell bei Vorstands- und Aufsichtsratssitzungen?

## **Der Mensch ist Mittelpunkt**

Nach zehnstündiger Auseinandersetzung mit der Frage „Quo vadis, Personalentwicklung?“, unterbrochen durch mehrere kulinarische Pausen, trifft sich das gesamte Plenum zum abschließenden Resümieren am Ausgangsort. Die Teilnehmer sind sich einig: Fernab starrer Reglements und fixer Seminarabläufe wurden im Laufe dieses Tages zahlreiche neue Ideen, Anregungen, Impulse, Einsichten für eine fruchtbare Personalentwicklung gewonnen. Denn Human Resources werden in unserer Zeit großer Umbrüche künftig einen entscheidenden Wettbewerbsfaktor bilden. Die Personalentwickler sind daher zu neuem Denken und Handeln aufgefordert. Heißt es in manchen Unternehmen heute noch „Der Mensch ist Mittel. (Punkt)“, sollte die Devise zukünftigen erfolgreichen Personalmanagements lauten: „Der Mensch ist Mittelpunkt.“ *I.St.*