



krischanitz + nöbauer
it- und organisationsberatung oeg

Zukunftskonferenz

geht zurück auf Marvin Weisbord und Matthias zur Bonsen

Die Methode "Zukunftskonferenz"

Ein geeignetes und erprobtes Instrument, um viele MitarbeiterInnen in die Erarbeitung gemeinsamer Ziele einzubeziehen und sie für gemeinsame Ziele zu gewinnen.

Auf dieser Konferenz – einer zweieinhalb-tägigen Lern-, Dialog-, Visions- und Planungs-tagung mit 30 bis 72 TeilnehmerInnen – wird gemeinsam die bestehende Situation untersucht, werden Zukunftsbilder entworfen, gemeinsame Schwerpunktsziele herausgearbeitet und schließlich Maßnahmen geplant und Verantwortlichkeiten festgelegt.

Zukunftskonferenzen sind sowohl eine Methode der partizipativen Planung wie auch eine Methode der Mobilisierung. Jeder Arbeitsschritt der Zukunftskonferenz hat eine rationale und eine emotionale Funktion. Der Arbeitsstil während einer Zukunftskonferenz ist abwechslungsreich und interaktiv.

TeilnehmerInnen der Zukunftskonferenz

Ein Grundprinzip von Zukunftskonferenzen besteht darin, das ganze, offene System in einen Raum zu holen. VertreterInnen aller vom Thema betroffenen "Interessengruppen" kommen zusammen. Neben einem repräsentativen Querschnitt der eigenen MitarbeiterInnen kommen dafür auch externe Gruppen in Frage, beispielsweise VertreterInnen der Kostenträger, KundInnen oder politische EntscheiderInnen.

Die breite Beteiligung hat einerseits den Sinn, möglichst viele Perspektiven und Sichtweisen in den Raum zu bringen, das wechselseitige Lernen zu steigern. Andererseits soll dadurch erreicht werden, dass nach der Zukunftskonferenz viele die vereinbarten Ziele mittragen, den neuen Geist ausstrahlen und sich für die Umsetzung der Maßnahmen engagieren.

Ergebnisse der Zukunftskonferenz

Als Resultat der Zukunftskonferenz entstehen:

- Eine Vision davon, wie die ORGANISATION in 1 -10 Jahren beschaffen sein soll. Diese Vision ist kein in ganzen Sätzen geschriebenes Dokument, jedoch präzise formuliert und damit eine gute Basis für ein entweder nach oder schon parallel zur Zukunftskonferenz zu erarbeitendes, ausführlicheres Papier.
- Kurz- und langfristige Maßnahmenpläne, die den Weg zur Realisierung dieser Vision aufzeigen.

Mindestens so wichtig wie diese "greifbaren" Ergebnisse sind die immateriellen Wirkungen. Die TeilnehmerInnen stehen hinter der von Ihnen erarbeiteten Vision und sind motiviert, sie umzusetzen. Die Energie der ORGANISATION wird erneuert, denn von dem in der Zukunftskonferenz entstehenden "spirit" diffundiert auch einiges zu den MitarbeiterInnen, die nicht teilnehmen konnten.

Arbeitsschritte der Zukunftskonferenz

Die Standardversion der Zukunftskonferenz besteht aus 6 Schritten und dauert zweieinhalb Tage. In jedem Arbeitsschritt wird ein Stück mehr gemeinsamer Grund gefunden, der am Ende zur Zusammenarbeit aller Beteiligten bei der Umsetzung der gemeinsamen Ziele führt. Der nachstehend beschriebene Ablauf wird von dem Planungsteam präzisiert und ggf. angepasst:

1. Rückblick in die Vergangenheit: Wo kommen wir her?

Gemeinsam werden wesentliche Ereignisse, Meilensteine und Höhepunkte der Vergangenheit von ORGANISATION aufgelistet, wichtige Entwicklungen herausgearbeitet und Schlussfolgerungen für die Zukunft gezogen.

Dieser Arbeitsschritt dient einerseits dem "Warm-werden" der TeilnehmerInnen mit der Konferenz und legt gleichzeitig die Basis für das Erkunden der Zukunft.

2. Untersuchung des Umfelds: Welche Trends, Entwicklungen und Ereignisse werden unsere Zukunft prägen?

Hier schaffen die TeilnehmerInnen ein Szenario künftiger Entwicklungen, das weit umfassender ist als alles, was ein einzelner leisten könnte. Alle lernen von allen.

Zu den wichtigsten externen Entwicklungen / Ereignissen werden von Gruppen die Konsequenzen erarbeitet, die sich für die ORGANISATION ergeben.

3. Betrachtung der Gegenwart: Worauf sind wir stolz, was bedauern wir?

Während dieses Arbeitsschrittes sitzen die TeilnehmerInnen in der Regel in ihren "Heimatgruppen". Jede dieser Interessengruppen artikuliert aus ihrer Sicht, wo sie heute Stärken und Defizite bei sich selbst sieht. Dadurch lernen alle TeilnehmerInnen viel über die Sicht der jeweils anderen, machen sich gemeinsame Werte bewusst und beginnen, für die Defizite der ORGANISATION Verantwortung zu übernehmen.

4. Entwicklung der Vision: Was wollen wir gemeinsam erschaffen?

Hier wird - wieder in gemischten Gruppen - mit kreativen Darstellungsformen (Sketchen, Bildern, Modellen etc.) gearbeitet, um lebendige und stimulierende Zukunftsbilder (Visionen) für die ORGANISATION zu entwickeln. Das Erarbeiten und Präsentieren der Zukunftsentwürfe macht den Beteiligten viel Spaß. Die Präsentation der Visionen ist ein Höhepunkt der Konferenz.

5. Herausschälen des Konsens: Welche Ziele werden von allen getragen?

Erfahrungsgemäß stellt sich eine große Deckungsgleichheit der präsentierten Zukunftsbilder heraus. Diese Übereinstimmungen werden gemeinsam herausgearbeitet. Verbleibende Differenzen werden ebenfalls festgehalten.

6. Ableitung von Maßnahmen: Was sollten wir jetzt tun?

In diesem letzten Schritt wird erarbeitet, was konkret getan werden soll. Ob das in ressortübergreifenden Freiwilligengruppen, in Heimatgruppen / Interessengruppen oder nacheinander in beiden Gruppierungen geschieht, wird vom Planungsteam festgelegt. Die geplanten Maßnahmen werden im Plenum vorgestellt.