

Mehr als „FUN & ENTERTAINMENT“?

Soll Lernen und Veränderung Spaß machen? Oder zeigen Organisationsentwicklung und Change nur die ernste Miene schwerer Verantwortung? Sind Event, Fun und Entertainment wirklich die ganz andere Baustelle? Das spannungsgeladene Verhältnis zwischen diesen (Lern)Kulturen haben wir bei unserer Sommer-Akademie VERANSTALTUNGS-DESIGNS mit einem erfundenem barocken „Mysterienspiel“ auf den Punkt gebracht – passend zum historischen Festsaal des Inselklosters Seeon. Wie immer bei Mysterienspielen kreist alles um zentrale Themen: Die Protagonisten LUST und ASKESE begehren Einlass in den Event-Himmel. Petrus stellt strenge Fragen vor verschlossener Himmelspforte. Alle 150 Zuschauer bestürmen in zwei polaren Chören den Himmel. Weitere Akteure: Licht und Donner, Engel und Teufel, Standartenträger und Musik.

„Effekt“ versus „Wirksamkeit“

Trotz Inszenierung und Verspieltheit hat unser „Mysterienspiel“ einen seriösen Kern, denn die Figuren LUST und ASKESE stehen für einen Glaubensstreit in der Szene, der sich am ehesten in den Event-Agenturen auf der einen und den Change- und Organisationsentwicklern (OE) auf der anderen Seite personifizieren lässt. Da prallen oft zwei „reine“ Lehren aufeinander: unmittelbare Wirkung und kurzfristiger Effekt in der Veranstaltung versus langfristige Wirksamkeit und Ausstrahlung auf den Prozess **nach** der Veranstaltung. Dieses Entweder-Oder gilt auch für eine Reihe weiterer Veranstaltungs-Parameter. Wer strenggläubig auf seinen Ideal-Positionen verharret, hat fürs erste kein wirkliches Problem. Aber wer – wie wir WUPs – die Nahtstelle von OE, Change und Event besonders spannend findet, muss bei jedem Auftrag die Positionen zwischen den „reinen“ Endpunkten dieser Polaritäten neu justieren. Das ist nicht immer einfach und hat Auswirkungen aufs Profil jeder Veranstaltung. Hier exemplarisch einige zentrale Design-Planungsparameter in ihren Polarisierungen.

Ziele

Wer definiert die Ziele? Wie klar und griffig sind sie? Wie komplex und weitreichend müssen sie sein? Für klassische Organisationsentwickler steht Zielklärung an erster Stelle. Ziele werden ausführlich recherchiert – samt systemischer Verästelung. Klassische „Event-Leute“ denken schneller an konkrete Design und an Inszenierung. „Just for Fun“ ist ihnen weit weniger dubios. Risiken birgt beides. Oft liegt die Entscheidung irgendwo dazwischen – zwischen reiner LUST und reiner ASKESE.

Wirkung und Wirksamkeit

An der Realisierung der Ziele misst sich die Wirksamkeit der Veranstaltung, sagt der Organisationsentwickler. Und er hat vor allem das System und die Langfristwirkung im Blick: Wird etwas nachhaltig angestoßen und in Bewegung gesetzt?

Für „Event-ler“ ist starke Inszenierung an sich schon ein Gewinn – wenn nur der Funke überspringt. Der unmittelbare Effekt ist ihm besonders wichtig: Sind die Teilnehmer beeindruckt, berührt, sinnlich getroffen? Spricht man noch nach Jahren von der Veranstaltung? Auch da liegt die Lösung oft dazwischen: Wirkung fördert Wirksamkeit. Darum ist sie wichtig – aber in dienender Funktion!

Inszenierung

Wie viel Inszenierung ist nützlich und sinnvoll? Was unterstützt Ziele und Botschaft, was lenkt ab? Konkurriert der Spaßfaktor mit Lernen und Arbeiten oder fördert er es? Events sind bekannt für sinnliche Elemente: Erlebnisorientiert, mit Show-Anteilen, Klamauk und Gags. Aber allzu leicht werden die Teilnehmer dabei zu Konsumenten.

Der Organisationsentwickler setzt statt dessen auf gründliche „Seriosität“, auf Themen und Inhalte und auf Formen, die gemeinsames Erarbeiten und Diskutieren ermöglichen. „Fun“ erscheint eher als Risiko, als Ablenkung von wichtigen Themen und ist nur punktuell als Beiwerk toleriert.

Vergleichen lässt sich das gut mit Pralinen: Die „OE-ler“ würden vor allem Schokolade und Füllung optimieren und den Herstellungsprozess. Den Eventleuten wäre die Verpackung ebenso wichtig.

Systemeinbettung

Der Organisationsentwickler wird im Rahmen seiner Kontext- und Auftragsklärung das System unter die Lupe nehmen: Was ist dort „los“? Welche Geschichten, Muster, Rituale, Kulturen, Interessen und Positionen gibt es? Wer will was? Wo gibt es Einwände und Widerstand?

Daraufhin versucht er, diese Informationen bzw. das System selber in die Veranstaltung zu integrieren oder abzubilden, gemäß dem Glaubenssatz, dass nur eine in das Organisationsumfeld eingebettete Veranstaltung Wirkung zeigen kann. Doch funktioniert diese Integration?

Der Event-Manager geht unbeschwerter ans Werk und konzentriert sich auf die Veranstaltung selbst. Für ihn ist Einbettung viel weniger zentral. Einmaligkeit und Ungewöhnlichkeit der Veranstaltung stehen im Mittelpunkt – häufig ohne die Organisationsstruktur und -kultur zu berühren (aber auch ohne sie zu bestätigen oder zu stören).

Zeitpunkt und Zündtemperatur

Wann findet die Veranstaltung statt? Wie heiß müssen Themen sein? Werden sie durch die Veranstaltung angeheizt oder abgekühlt? „OE-ler“ werden nur heiße Themen bearbeiten wollen und sie – je nach Zielsetzung und Abschätzung der Lage – kanalisieren oder anheizen.

Der „Event-Mensch“ kann mit seinem Repertoire die Stimmung anheizen – aber vor allem im Sinne von „good feelings“. Da kontroverse und brisante Themen den Fun-Charakter eher gefährden, wird er versuchen, sie auszublenden oder klein zu halten. Er versteht sich nicht als Feuerwehrmann.

Partizipation

Organisationsentwicklung hat oft einem Hauch von Basisdemokratie: Veranstaltung als Artikulations-

raum der unterschiedlichen Interessen und Positionen, verschiedener Akteure. Sie will Unterschwelliges, Verschwiegene und Widerstand sichtbar machen. Es geht um Austausch, Abstimmung, Information oder Entscheidung. Im Idealfall gibt es die Mitsprache aller Beteiligten und Betroffenen.

In der Event-Kultur sollen alle vor allem am Erlebnis partizipieren – andere Formen der Beteiligung haben geringeren Stellenwert. Das geht in Richtung Theater- oder Kinobesuch bzw. Fernsehshow. Die Konsumentenrolle steht im Vordergrund – attraktiv aufgepeppt durch Mitmachaktionen.

Umgang mit Mustern

Der „OE-ler“ entscheidet im Idealfall bewusst, ob er die Spielregeln des Systems in der Veranstaltung gelten lässt oder mit ihnen bricht, also Irritation als Mittel nutzt. Musterbrüche in Veranstaltungen können unterschiedlich Wege nehmen: über die Methoden (z.B. Ungewöhnliches), die Themen (z.B. Tabus) oder die Struktur (z.B. es reden andere als sonst immer). Der Event-Planer folgt vor allem den Mustern der Event-Kultur: Unterhaltung, Spaß und Überraschung.

Die Mischung macht's!

Die polarisierende Darstellung zeigt: Es gibt die reinen Lehren – aber zwischen diesen Extremen stecken die interessantesten Möglichkeiten! Da sind wir oft mittendrin, getreu dem Motto von Radio Eriwan: „Es kommt drauf an!“. Es gibt kein prinzipielles „Richtig“ oder „Falsch“. Je nachdem, was die Veranstaltung bezwecken soll, tendieren wir mal mehr zu dem einen, mal zu dem anderen Pol. Und meist heißt es dann: Die Mischung macht's! Unsere „Inszenierten Lern-Events“ sind so ein Mix aus OE- und Event-Kultur. Da gehen LUST und ASKESE eine durchaus glückliche Verbindung ein.

„Fun“ und zielorientierte Ernsthaftigkeit in nützlicher Balance zu halten,
stellt sich nicht nur bei großen Change- und Lern-Events.
Wir experimentieren damit auch bei „kleinen“ Workshops und Trainings
und in Beratungssituationen.
Das Ergebnis: Mehr als spannend!
Fragen Sie uns!

Auszug aus dem Tagungsband 2002
der WUP-Sommer-Akademie
VERANSTALTUNGS-DESIGNS

Fassung Februar 2003 Will

homepage:2003:fenstertexte:mehr als fun 15-2-03 will