



Kapitel 2

Beispiele gelingender Beratung

Die folgenden Beiträge sind entsprechend der alphabetischen Reihenfolge der Institutsnamen bzw. Nachnamen der Autoren sortiert.

ARGO-Team (Gerd Wermerskirch):

Zukunftsplanung von unten**1. Zusammenfassung**

Anhand der Zukunftskonferenz Zossen und der Zukunftskonferenz Rheinsberg wird die Methode Zukunftskonferenz in Beratungsprozessen dargestellt und erläutert. Analysiert wird ihre Wirksamkeit in konfliktiven Situationen, ein Ausblick auf artverwandte und angrenzende Methoden und deren Einsatzmöglichkeiten in der Jugendhilfe und Jugendsozialarbeit runden den Artikel ab.

2. Zukunftskonferenz Zossen – Jugend mit Perspektive

In Zossen wurde vom Autor und Frauke Postel (Mobiles Beratungsteam) im April 2002 eine Zukunftskonferenz zum Thema „Zossen mit Zukunft – Jugend mit Perspektive“ begleitet. Der gesamte Beratungsprozess dauerte von 2001 bis 2004. Die Initiatoren waren Jugendliche aller Jugendgruppen im Ort und der Jugendklub „Leo“ e.V. Sie hatten von Anfang an die Unterstützung Abgeordneter und von Mitgliedern der Bürgerinitiative „Für und mit Kindern und Jugendlichen in Zossen“.

Vom 19. bis zum 21. April 2002 saßen vierzig Jugendliche und vierzig Erwachsene, also insgesamt 80 Personen im Märkischen Tagungshotel zusammen und erarbeiteten gemeinsam machbare Projekte für eine lebenswerte Zukunft in Zossen. Die leitenden Fragestellungen waren: Was kann getan werden, damit Jugendliche in Zossen bleiben können, was kann getan werden, damit Alt und Jung sich besser verstehen und wie können Jugendliche in die Verantwortung für die Gestaltung des Zusammenlebens in der Stadt einbezogen werden? Die Teilnehmenden kamen aus den unterschiedlichsten Bereichen: Politik, Stadtverwaltung, Wirtschaft, Kultur, Vereine und Verbände, Stadtplanung, Polizei, Kirche, Bürgerinitiativen und Jugendgruppen.

3. Zukunftskonferenz „Wir in Rheinsberg – für ein offenes, buntes und menschliches Miteinander“

Ein weiteres Beispiel ist die Zukunftskonferenz in Rheinsberg vom 17. bis 19. November 2006. Der gesamte Beratungsprozess dauerte von März 2006 bis vorläufig März 2007. Der bundesweit bekannte Erholungsort und Touristenmagnet für das Land Brandenburg geriet immer wieder in die Schlagzeilen, weil rechtsextrem (des)orientierte Jugendliche ausländische Mitbürger, Rollstuhlfahrer und Fremde anpöbelten oder gar den örtlichen Dönerstand zweimal mit Brandsätzen angriffen. Europa-, Bundes-, und Landtagsabgeordnete besuchten Rheinsberg, um sich vor Ort über die Situation zu informieren. Minister der Landesregierung besuchten Schulen und andere Institutionen. Auf Initiative des Bürgermeisters und der Friedrich Ebert Stiftung, Forum Berlin in Kooperation mit dem Brandenburgischen Institut für Gemeinwesenberatung wurde das ARGO-Team mit der Vorbereitung und Moderation der Zukunftskonferenz beauftragt. Themen und Fragestellungen in der Konferenz waren: Was können wir in Rheinsberg für unsere Zukunft tun, damit sich alle in Rheinsberg wohlfühlen? Die Zukunftskonferenz soll uns dazu dienen, Perspektiven und

Strategien für die Lösung der dringlichsten Probleme Rheinsbergs zu entwickeln: Gewalttätige Übergriffe auf Fremde und Gäste durch Rechtsextremisten, Stärkung der lokalen Wirtschaft, insbesondere der Tourismusbranche, Zusammenwachsen von Stadt und umliegenden Ortsteilen, Stärkung der politischen Kultur, des bürgerschaftlichen Engagements und der Zivilcourage. Entstanden sind 10 Arbeitsgruppen, die sich verschiedenen Themen verschrieben haben und bis heute aktiv arbeiten. Neben Leitbildentwicklung, Schulentwicklung, Strukturentwicklung stehen Themen wie die Auseinandersetzung mit Rechtsextremismus.

4. Was ist eine Zukunftskonferenz?

Die Zukunftskonferenz ist eine zweieinhalbtägige Lern-, Dialog-, Visions- und Planungstagung mit bis zu 64 Teilnehmer/innen. Die Methode wurde von Sandra Janoff und Martin Weisbord entwickelt, ist erprobt und dennoch innovativ und erzeugt viel Energie durch Spaß und Nachdenklichkeit.

Kernthemen, die auf einer Zukunftskonferenz bearbeitet werden können, sind vielfältig, es können Demokratisierung, d.h. Bürgerbeteiligung, ein tolerantes und offenes Miteinander, Vernetzung, Stadtentwicklung oder auch Jugendhilfeplanung sein. Dies hört sich alles zunächst sehr abstrakt an. Konkret arbeiteten die Bürger/innen innerhalb der Konferenz aufgeteilt in Arbeitsgruppen zunächst zur eigenen persönlichen Geschichte, auf der Ebene der Vergangenheit des Sozialraums und des Umfeldes – der Weltgeschichte.

In einer nächsten Aufgabenrunde analysieren sie dann die Gegenwart. Das gesamte Plenum erstellt eine große Mind Map über die gegenwärtigen Trends, die auf den Ort zukommen. In Reflexionen im Plenum werden die Schlussfolgerungen und Lehren aus Gegenwart und Geschichte gezogen. In einem dritten großen Aufgabenblock erforschen die Teilnehmenden in spielerischer Weise die Zukunft, um wünschenswerte Zukunftsbilder für eine gemeinsame Vision

zu entwerfen. Aus den positiven Visionen erarbeiten sie dann im Konsens Schwerpunktziele, die schließlich in eine umfassende Maßnahmenplanung münden. Die Verantwortlichkeiten für ihre Umsetzung werden von den Bürger/innen übernommen.

4.1 Zukunftskonferenzen aktivieren und mobilisieren!

Zukunftskonferenzen sind eine Methode der teilhabeorientierten Planung und dienen zugleich der Mobilisierung und Aktivierung der Menschen vor Ort. Durch das positive Erleben von Gemeinschaft wird der utopische Zustand innerhalb der Konferenz bereits hergestellt. Es entsteht eine Atmosphäre, die nachhaltig auf die teilnehmenden Personen wirkt. Zukunftskonferenzen verbinden Herz und Verstand miteinander. Beziehungen werden geknüpft, Menschen lernen sich kennen und haben drei Tage viel Spaß miteinander. Zusammenarbeit setzt Vertrauen voraus und dieses Vertrauen wird auf der Konferenz mit erarbeitet. Für Rheinsberg haben wir ausgerechnet, wie viel bürgerschaftliches Engagement aktiviert wurde. Im Vorfeld investierten 10 Bürger/innen jede/r ca. 20 Stunden in die Vorbereitung, während der Konferenz investierten 60 Bürger/innen 20 Stunden ins Gemeinwesen, die Arbeitsgruppen nach der Konferenz waren unterschiedlich aufwendig, deshalb legen wir den Schätzwert von durchschnittlich 10 Stunden pro Teilnehmer/in zu Grunde, das Nachtreffen beanspruchte von 45 aktivierten Bürger/innen eine Investition von 8 Stunden. Insgesamt wurden von der Bürgerschaft Rheinsbergs 2.360 Arbeitsstunden im Zeitraum eines dreiviertel Jahres geleistet.

4.2 Wer nimmt teil?

Ein Grundprinzip von Zukunftskonferenzen besteht darin, das ganze System in einen Raum zu holen. Vertreter aller vom Thema betroffenen Interessengruppen kommen zusammen. Neben einem repräsentativen Querschnitt öffent-

licher Funktionsträger kommen dafür auch externe Gruppen in Frage, beispielsweise Vertreter von Kirchen, unabhängige demokratisch-gesinnte Jugendgruppen, Kulturschaffende, Unternehmer etc.

4.3 Zukunft muss vorbereitet werden!

Eine Planungsgruppe, die für die Vorbereitung zuständig ist, erarbeitet das genaue Thema der Zukunftskonferenz, dazu gehört auch der Name und die Öffentlichkeitsarbeitsstrategie. Die Teilnehmenden werden von der Planungsgruppe ausgesucht. Da es mehr als 64 wichtige und zentrale Akteure in jedem Gemeinwesen gibt, muss oft auf Vertreter einer wichtigen Gruppe zurückgegriffen werden. Somit verwandeln sich die Teilnehmenden der Konferenz gleichzeitig zu Botschaftern der Konferenz und damit der Zukunft. In Zossen dauerte die Vorbereitung ein halbes Jahr. Gelder mussten beantragt, die Planungsgruppe musste gegründet und viele Mitstreiter/innen gefunden werden. Die Einladungen wurden persönlich überbracht – und wer kann schon netten jungen Menschen einen Wunsch ausschlagen, wenn diese an die Tür klopfen.

4.4 Zukunftskonferenzen sind nachhaltig, effizient und effektiv!

Aufgabe der Teilnehmenden ist es außerdem, für die Umsetzung der auf der Konferenz beschlossenen Ziele Verbündete zu finden und diese in den Prozess einzubinden. Damit wird eine weitgehende Beteiligung aller wichtiger Akteure garantiert. Botschafter, Vorbereiter und Verbündete treffen sich etwa vier Monate nach der Konferenz zu einem großen gemeinsamen Austausch, um über die Ergebnisse der bisherigen Arbeit zu berichten und die Planungen eventuell den gemachten Erfahrungen anzupassen. Die Planungsgruppe koordiniert während dieser Zeit die Akteure, hilft ihnen bei der Umsetzung der Ergebnisse der Zukunftskonferenz und vermittelt bei auftretenden Schwierigkeiten. Mit kaum einer anderen Dialogmethode lassen sich in nur zweieinhalb Tagen Verände-

rungsprozesse beginnen, neue Strategien finden und neue strategische Bündnisse schließen, die nachhaltig das Thema bearbeiten. Sichere Ergebnisse der Zukunftskonferenz sind eine gemeinsam getragene Vision, das Erlebnis zweieinhalb Tage intensiv mit bis zu 72 Personen zusammengearbeitet, geschwitzt, gespielt, gelacht und nachgedacht zu haben, und eine von vielen im Konsens getragene strategische Planung.

Nach insgesamt 18 Stunden intensiven Austauschs in Untergruppen und im Plenum einigten sich die Teilnehmer/innen der Zossener Zukunftskonferenz auf einen Zielkatalog, der allgemeine Ziele benennt, wie zum Beispiel die Förderung des Zusammenlebens aller Generationen und Gruppen, um vorhandene Kräfte zu bündeln oder auch das Ziel, mehr Mitbestimmung / Mitverantwortung und Gestaltungsmöglichkeiten für Jugendliche zu schaffen. Um diese Ziele zu erreichen bildeten sich Projektgruppen aus Erwachsenen und Jugendlichen, die fortan viel in Bewegung setzten: Eine Gruppe, die sich den Namen „Brücke“ gegeben hat, bildet eine Adresse für die Anliegen Jugendlicher und hat bereits einen Katalog mit Ansprechpartnern aus Politik, Wirtschaft, Kultur und Medien zusammengestellt und verteilt. Sie ist auch heute fünf Jahre nach der Konferenz noch aktiv. Ein geeigneter Ort für den Bau eines Skaterparks wurde mit unbürokratischer Hilfe der Verwaltung ausgeguckt; nach der Konferenz wurden Sponsoren für den Aufbau des Parks angesprochen. Der Park steht und ist heute in Zossen zu bewundern. Eine Gruppe „Zusammenwachsung aller Jugendgruppen“ organisierte gemeinsame Treffs, Feste und die Besprechung gemeinsamer Anliegen. Diese Gruppe hat den Prozess auf die Kreisebene ausgeweitet und für mehr politische Mitbestimmung der Jugendlichen gesorgt. Eine weitere Gruppe kümmerte sich um den generationsübergreifenden Dialog, andere um die Ausstattung der Jugendtreffs, der nach der Konferenz vorzeitig öffnen konnte und vieles mehr. Man sieht also, die Teilnehmenden haben es sich nicht leicht gemacht und einfach nur Forderungen an andere formuliert. Auffällig ist auch, alle waren bereit, Verantwortung zu über-

nehmen, denn allen war klar: Die Perspektive für die Jugendlichen der Stadt ist zugleich die Perspektive für die Stadt selber. Im September 2002 trafen sich die Gruppen, die während der Konferenz entstanden wieder, um die Ergebnisse ihrer Arbeit zu präsentieren. Dabei wurden neue Mitstreiter/innen gewonnen. Wesentlicher Erfolgsfaktor bei dem Prozess in Zossen, war der Jugendhilfeträger „Leo e.V.“, der unermüdlich war. Die politische Ebene, der Jugendhilfeausschuss und das Jugendamt unterstützen den Prozess mit allen ihnen zur Verfügung stehenden Kräften. Ein weiterer Erfolgsfaktor war die langfristige Begleitung durch Frau Postel vom MBT.

Ein Ergebnis der Rheinsberger Zukunftskonferenz war, dass eine Jugendgruppe eine Befragung zu den Angeboten intergenerativer Begegnung in der Stadt durchführte. Beim Nachtreffen am 24. März 2007 kamen neben allen Erfolgsgeschichten auch Probleme zur Sprache. So wurde von der Jugendgruppe festgestellt, dass ihr Anliegen für Orte intergenerativer Begegnung zwischen Jugend, Erwachsenen und Senioren kaum auf Resonanz in der Stadt stieß. Dennoch ging von der Zukunftskonferenz der Impuls für die Stadtverordnetenversammlung aus, über einen vorher abschlägig behandelten Antrag zur Sanierung der Schulturnhalle erneut nachzudenken. Die Gelder für die Co-Finanzierung der Schulsanierung, als Voraussetzung zur Sicherung des Schulstandortes Rheinsberg, sind mittlerweile durch Beschluss derselben Stadtverordneten bewilligt worden. Eine Gruppe arbeitet intensiv an der Weiterentwicklung des Spielplatzangebots in Rheinsberg, womit innovative Spielmöglichkeiten geschaffen werden. Die Jugendarbeit in Rheinsberg wurde nach einer langen Auseinandersetzung in der Stadt über die Weiterfinanzierung einer fest angestellten Jugendarbeiterin im Jahr 2005 wieder gestärkt. Durch bessere Vernetzung der Angebote, Öffnung des Jugendklubs und dessen bessere Ausstattung haben Jugendliche und die Jugendarbeit profitiert. Das Wichtigste in Rheinsberg wie in Zossen ist der durch die Zukunftskonferenzen erreichte klimatische Wandel zwischen jungen und erwachsenen Bürger/innen.

5. Wie werden Konflikte innerhalb von Großgruppenmethoden bearbeitet?

Objektive Widersprüche zwischen Alt und Jung werden nicht gedeckelt, sondern gewürdigt und wahrgenommen. Durch die neuen Beziehungen, die in dieser Art von Begegnungskonferenzen zwischen den Teilnehmer/innen geknüpft werden, ist die Voraussetzung für einen authentischen Dialog geschaffen. Die Grundregel lautet „Alle Wahrnehmungen haben Gültigkeit“. Dies ist die einzige von uns gesetzte Regel. Eine Grundthese des theoretischen Vaters der Gruppendynamik Kurt Lewin ist es in seiner Auseinandersetzung mit dem Nazismus gewesen, dass es einen bestimmten Rahmen braucht, damit sich Menschen wie Menschen verhalten. Dieses Vertrauen vermitteln wir an die Akteure und sind dabei noch nie enttäuscht worden. Die klassische Mediationsschule geht davon aus, dass wir Konflikte bearbeiten müssen, um sie zu lösen. Johan Galtung, der große norwegische Friedensforscher hat mit seiner Transcend-Methode ein Modell entwickelt, in der das Neue – die Vision – das Verbindende und gemeinschaftliches Interesse begründende Element ist. Viele der von Galtung genannten Konfliktursachen werden in diesen Großgruppenverfahren angesprochen, aber nicht tiefer analysiert, sondern auf der Basis eines Gemeinschaftserlebnisses bearbeitet. Die am Ende definierten Ziele gründen sich auf einen Konsens und nicht auf einen Kompromiss. Der Konsens ist das Merkmal eines authentisch demokratischen Willensbildungsprozesses. Der Kompromiss ist Ergebnis langer und zäher Verhandlungen und oft von Machteinflüssen bestimmt. Nehmen wir ein Machtgefälle zwischen Kinder- und Jugendwelt auf der einen Seite und der Erwachsenenwelt auf der anderen Seite doch sehr deutlich wahr. Kinder- und Jugendinteressen werden durch ihre gutmeinenden und gutwollenden aber meist selbsternannten Anwälte innerhalb der Erwachsenenwelt vertreten. Kaum kommt es zu jenen oben skizzierten authentischen Willensbildungsprozessen zwischen Jung und Alt. D.h. viele der Großgruppenmethoden sind äußerst wirksam, um Konflikte hintergründig und nachhaltig

zu bearbeiten, ohne, – und das ist das Wichtigste – dass es in der Bearbeitung Verlierer und Gewinner gibt. Klassische Methoden der Konfliktbearbeitung verursachen meist neue Verletzungen oder müssen durch das tiefe Tal der Tränen gehen, um zu einer neuen Ebene zu gelangen. Aus einer Zukunftskonferenz gehen alle ausnahmslos als Gewinner heraus, die dabei auch noch Spaß hatten. Auch sie haben jenen Kreislauf der Erneuerung durchschritten – Ereignis – Trauer – Ablehnung – Wut – Erkenntnis und Erneuerung, aber in einer gewaltfreien Form des Dialogs. Die Wirksamkeit von Großgruppenmethoden beruht auch auf der Voraussetzung, dass das ganze System einbezogen wird. Denn oft werden in der Konfliktbearbeitung nur Teilsysteme angesprochen und bearbeitet. So kommt es zu einem schnellen Wandel in Echtzeit. Prozesse, die normalerweise einer intensiven Kleinarbeit bedürfen, werden beschleunigt. Die Grenzen dieser Methoden sind erreicht, wenn es um Konflikte manifester Natur geht, d.h. bei Konflikten, die auf der Grundlage einer gewalttätigen Ideologie oder bereits in gewalttätiger Form ausgetragen werden.

6. Grundlegende Gedanken

Zukunftskonferenzen sind Teil einer großen methodischen Familie. Sehr verbreitet und bekannt ist die Zukunftswerkstatt, die auf ihre sozialen Erfinder Robert Jungk und Weiterentwickler Norbert Müllert und Beate Kuhnt zurückgeht. Zukunftswerkstätten dauern von vier Stunden bis zu drei Tagen. Der philosophische Grundentwurf dieser sozialen Erfinder bildet die Grundlage für uns. Die Zukunftsplanung darf nicht nur in der Hand einer kleinen Elite liegen, sondern muss von den einfachen Menschen ausgehend gestaltet werden. Diese bringen die wesentlichen sozialen Erfindungen hervor, die eine demokratische Weiterentwicklung der gesamten Gesellschaft liefern, denn nur beschweren raubt auf Dauer nur Energie. Vom brasilianischen Befreiungspädagogen Paulo Freire lässt sich die Haltung übernehmen, mit der Begleiter (Moderator/innen)

dieser Methoden arbeiten. Hilfreich ist es, wenn Begleiter/innen wertschätzend arbeiten, wie es David Copenrider und Diana Whitney in ihrer wertschätzenden Untersuchung (AI – appreciative inquiry) vorleben und damit die Grundlagen der Organisationsentwicklung revolutionierten. Wird in konventionellen Veränderungsprozessen meist mit einer Stärken-Schwächen Analyse gearbeitet, in der der Fokus auf den Defiziten liegt, geht AI davon aus, dass alles immer schon vorhanden ist und systemisch gesprochen dem Positiven nur zum Durchbruch verholfen werden muss. Der vorhandene Diamant muss noch ein wenig veredelt werden, damit seine ganze Schönheit und Brillanz wahrgenommen werden kann. Harrison Owen und seiner Erfindung vom Offenen Raum (Open Space) haben wir das Vertrauen in den Prozess und die tiefere Reflexion, wie einfach und genial Gemeinschaft aber auch Demokratie funktioniert, zu verdanken.

7. Einsatzmöglichkeiten von Großgruppenmethoden in der Jugendarbeit und Jugendhilfe

All die genannten Methoden und Konzepte sind vielfältig in Beratungsprozessen der Jugendhilfe einsetzbar. Ob kurze Zukunftswerkstätten mit sozial benachteiligten Jugendlichen, wie im Projekt Strohhalm der Bildungseinrichtung Buckow e.V.-Barnim Uckermark, die beiden genannten Bereiche der Gemeinwesenentwicklung in Zossen und Rheinsberg oder wie im Landkreis Löbau Zittau, eine Zukunftskonferenz zur Verbesserung der Ausbildungschancen benachteiligter junger Menschen. Ein offener Dialog ist in fast jedem Jugendhilfeausschuss von Nöten. Bei anderen freien Trägern haben wir Versatzstücke dieser Methoden für strategische Planung, Projektentwicklung und Teamentwicklung erfolgreich eingesetzt. In Nicaragua hat das Team ARGO mit 17 Zukunftswerkstätten das Programm einer dänischen **Kinderhilfsorganisation** evaluiert und damit etwa 350 Kinder- und Jugendliche direkt zu Wort kommen

lassen. Wichtig ist es, dass das Design der Intervention den konkreten Bedürfnissen der Menschen folgt und nicht umgekehrt. Jeder und jede Berater/in im Netzwerk des Landesjugendamtes Brandenburg, sofern er oder sie über das methodische Wissen verfügt, kann auf Abruf viele erfolgreiche Beispiele nennen, in denen der Einsatz der genannten Methoden ein außergewöhnliches Erlebnis in umfassenderen Beratungsprozessen war und ist und zu außergewöhnlichen Ergebnissen geführt hat.

8. Bibliographie

- Baltodano M., Mónica (2002): *Democratizar la Democracia – El desafío de la Participación Ciudadana*. Managua.
- Baumgärtner, Irene u.a. (2000): *OE-Prozesse. Die Prinzipien Systemischer Organisationsentwicklung*. Bern/Stuttgart/Wien.
- Bender, Susanne (2002): *Teamentwicklung*. München.
- Dannemiller, Kathleen D. and Robert W. Jacobs, Changing the Way Organizations Change (1992): *A Revolution of Common Sense*. The Journal of Applied Behavioral Science, 28/4, S.480–498.
- Dauscher, Ulrich (1996): *Moderationsmethode und Zukunftswerkstatt*. Neuwied, Luchterhand.
- Doppler, Klaus; Lauterburg, Christoph (1999): *Change Management – Den Unternehmenswandel gestalten*. Frankfurt a.M./New York.
- Erl, Willi (1973): *Gruppenpädagogik in der Praxis*. Tübingen.
- Freire, Paolo (1973): *Pädagogik der Unterdrückten*. Reinbeck bei Hamburg.
- French, Wendell L.; Bell jr.; Cecil H. (1990): *Organisationsentwicklung Bern*. Stuttgart / Wien.
- Galtung, Johann (1971): *Gewalt, Frieden und Friedensforschung*. S.55–105, Theorien des Friedens, S. 234–246; in: Senghaas, Dieter (Hg.): *Kritische Friedensforschung*, Frankfurt a.M.
- Galtung, Johann (2001): *Conflict Transformation by peaceful Means – The TRANSCEND Method*. United Nations, New York. www.transcend-netz.org
- Grundmann, Gesa; Stahl, Joachim (2002): *Como la sal en la sopa. Conceptos, métodos y técnicas para profesionalizar el trabajo en las organizaciones de desarrollo*. Quito: Ediciones Abya-Yala.
- Hartmann, Martin; Rieger, Michael ; Luoma, Marketta (2000): *Zielgerichtet moderieren*. Ein Handbuch für Führungskräfte, Berater und Trainer. Weinheim und Basel, Beltz.
- Jungk, Robert; Müllert, Norbert R. (1989): *Zukunftswerkstätten. Mit Phantasie gegen Routine und Resignation*. München.
- Jungk, Robert; Müllert, Norbert R.; Geffers, S.; Sölle, A. (1990): *Zukünfte erfinden und ihre Verwirklichung in die eigene Hand nehmen*. Werkstattbericht No. 78, Wuppertal, Berlin.

- Koch, Gerd (1994): *Die Methode „Zukunftswerkstatt“ in der Sozialpädagogik*. Berlin.
- Kuhnt, Beate; Müllert, Norbert R. (2000): *Moderationsfibel Zukunftswerkstätten. Verstehen, anleiten, einsetzen*. Münster.
- Langmaack, Barbara; Braune-Krickau, Michael (1998): *Wie die Gruppe laufen lernt. Anregungen zum Planen und Leiten von Gruppen*. Weinheim.
- Nauditt, Kristina; Urbina, Margarita; Wermerskirch, Gerd (2004): *Como facilitar Talleres del Futuro – un Manual*. Managua.
- Nauditt, Kristina; Wermerskirch, Gerd (2005): *Un Manual para facilitar un Espacio Abierto*. León.
- Nauditt, Kristina; Wermerskirch, Gerd (2006): *Vertrauen, Verantwortung, Vernetzung – die erste Zukunftskonferenz in Nicaragua*, „Erwachen 2020“: in Profile 12/06, Bergisch-Gladbach, 2006
- Nauditt, Kristina; Gerd Wermerskirch (2006): *Entwicklungshilfe per Konferenz. Großgruppenmethodik in Nicaragua*. In: managerSeminare, Heft 95, 02/06, S. 38–42.
- Neuland, Michele (1995): *Neuland-Moderation*. Eichwell.
- Owen, Harrison (2001): *Open Space Technology. Ein Leitfaden für die Praxis*. Stuttgart.
- Owen, Harrison (2005): *Raum für den Frieden*. Berlin/Bonn.
- Weisbord, Marvin; Janoff, Sandra (2001): *Future Search. Die Zukunftskonferenz – wie Organisationen zu Zielsetzungen und gemeinsamem Handeln finden*. Stuttgart.
- Whitney, Diana; Cooperrider, David L. (2001): *The Appreciative Inquiry Summit. An Emerging Methodology for Whole System Positive Change*. In: Organizational Development Practitioner, 1/2001, S. 13–26.
- zur Bonsen, Matthias; Maleh, Carola (2001): *Appreciative Inquiry (AI): Der Weg zu Spitzenleistungen*. Weinheim/Basel.
- zur Bonsen, Matthias (2003): *Real Time Strategic Change – Schneller Wandel in großen Gruppen*. Stuttgart.