

## Lernen im Common Space®\*

# Gemeinsam die aktuellen Herausforderungen meistern

**Unternehmen, die in die Fort- und Weiterbildung ihrer Mitarbeitenden investieren, erwarten davon einen konkreten Nutzen: Sie möchten auch in kritischen Situationen handlungsfähig bleiben und die richtigen Entscheidungen treffen. Voraussetzung dafür ist eine Lernkultur des Miteinanders, in der die Mitarbeitenden einander vertrauen und ihre Potenziale wirklich einbringen. Einen Weg dahin bietet das Konzept des „Common Space“.**

„Wie kann ich die vereinbarten Teamziele erreichen? Wie finden wir im Team zusammen, wie schaffen wir das?“ So beschrieb einer von

zwölf Teilnehmenden eines Führungskräfte-Workshops sein Anliegen. Das Besondere an diesem Workshop: Die zwölf Führungskräfte hatten sich in einem „Common Space“ zusammengefunden. Common Space bedeutet „gemeinsamer Raum“, auch „geschützter Raum“. Innerhalb von zwei Tagen konnte hier jeder Teilnehmende sein Anliegen einbringen – und erhielt darauf eine Antwort oder Lösung. Das Wissen kam aus dem Kreis der Teilnehmenden, wobei zwei Trainer den hierfür erforderlichen Lernprozess steuerten.

Arbeiten und Lernen im Common Space hat sich für zahlreiche Themen bewährt, gerade auch wenn es darum geht, in aktuellen Umbruchsituationen zu tragfähigen Ergebnissen zu gelangen. Dazu zählen Themen wie das Lösen von Teamkonflikten, der Umgang mit schwierigen Gesprächssituationen, Führen im digitalen Raum, die Neuausrichtung der Mitarbeiter-Jahresgespräche oder auch der Abbau von Ängsten zu Beginn eines Veränderungsprozesses und die Mitarbeiter auf die geplanten Maßnahmen vorzubereiten. Immer geht es um die konkreten Anliegen der Betroffenen.

Das Konzept des „gemeinsamen Raums“ schafft zugleich ein Gefühl der Zusammengehörigkeit und bietet damit die Chance für eine neue Lernkultur, die sich durch Verbundenheit und solidarisches Miteinander auszeichnet.

### Die Bedeutung des „gemeinsamen Raums“

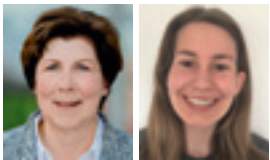
Es liegt an uns Trainern, wie wir den Raum füllen, der uns zur Verfügung steht – den Tagungsraum, den Raum an Zeit, den Raum zwischen Trainer und Teilnehmenden. Wie wäre

es, wenn alle Erfahrung, die in einem Raum vorhanden ist, genutzt werden könnte? Was wäre, wenn wir Trainer eine Atmosphäre gestalten könnten, in der es möglich ist, eigene Unsicherheiten zu benennen? Eine Atmosphäre, in der es Freude macht, Fragen zu stellen, Dinge auszuprobieren?

Es ist die Erfahrung von Verbundenheit und Mitgefühl. Mitten im geplanten Workshop kann sich etwas ereignen, sich etwas einstellen, etwas gelingen, das nicht planmäßig und willentlich hergestellt werden kann. Es lässt sich am besten mit dem Wort „Resonanz“ beschreiben. Es hat sehr viel damit zu tun, wie wir selbst in uns den Raum für diese andere Bewusstseinssebene aufmachen, es für möglich halten, dass wir vom „Kairos“ berührt werden. Dann kommt in den Common Space eine andere Qualität, die mehr von der Verbundenheit und dem bereits Gewordenen lebt als von den Defiziten und dem, was uns trennt. Der Common Space ist somit immer gleichzeitig ein „spiritueller“ Raum. Wir können im Common Space etwas gestalten, den Boden dafür bereiten, dass Resonanz, wie Hartmut Rosa (2016) es beschreibt, erfahren wird.

### Weiterentwicklung der Open-Space-Idee

Bereits 1983 hat der US-amerikanische Unternehmensberater Harrison Owen eine Methode entwickelt, die als „Open Space“ bekannt wurde. Es handelt sich hier um ein Gegenmodell zu den engen Vorgaben bei klassischen Veranstaltungen und Bildungsangeboten, die oft zu einer eher passiven Haltung der Teilnehmenden führen. Owens Erkenntnis war, dass sich die effektivsten Gespräche häufig in den Kaffeepausen ereignen, also in einer Atmosphäre frei vom Zwang



#### Autorinnen

Angelika Gaßmann ist Organisationsberaterin, Trainerin, Coachin und Autorin. Inhaberin der Firma Angelika Gaßmann Personalentwicklung in Mosbach

info@pe-gassmann.de

Lea Haas studiert Psychologie an der Universität des Saarlands und ist Autorin

\*Common Space ist seit 03.05.2021 eingetragene Marke beim Deutschen Patent- und Markenamt

einer engen Steuerung und streng vorgegebenen Vorgehensweise.

Hiervon ausgehend, bestimmen die Teilnehmenden zu einem Leitthema, worüber sie sprechen wollen, legen den Ablauf fest und beteiligen sich je nach Interesse. Selbstorganisation und Selbststeuerung der Teilnehmenden prägen das Konzept. „Freier Raum“ meint frei von Zwang, auch frei von Hierarchien – alle Teilnehmenden sind gleichberechtigt.

Das Common-Space-Konzept entwickelt diesen Ansatz weiter. Es unterscheidet sich in einem zentralen Punkt: Der Fokus liegt auf der gemeinsamen Lösung aktueller Anliegen der einzelnen Teilnehmenden. So schafft Common Space nicht nur ein Gefühl der Verbundenheit der Teilnehmenden untereinander, sondern bringt immer auch konkrete Ergebnisse zu ihren aktuell brennenden Problemen. Im Unterschied zum Open Space, wo spontan zwischen Gruppen gewechselt werden kann, konzentriert sich die fixe Gruppe beziehungsweise Teilgruppe darauf, das jeweilige Anliegen zu bearbeiten

Dabei steht es allen Teilnehmenden frei, welches Anliegen sie in den „gemeinsamen Raum“ einbringen und bei welchen Themen sie sich für andere Teilnehmende engagieren. Anders als im Open Space, geht der Einzelne mit in die Verantwortung.

Um in diesem „gemeinsamen Raum“ effektiv zu arbeiten und bestmögliche Ergebnisse zu erzielen, folgt das Konzept bei der Umsetzung den gängigen Prinzipien der Lernberatung nach Kemper und Klein (1998, 39ff.): Teilnehmerorientierung, Biografieorientierung, Kompetenzorientierung, Reflexionsorientierung, Anliegenorientierung, Prozessorientierung.

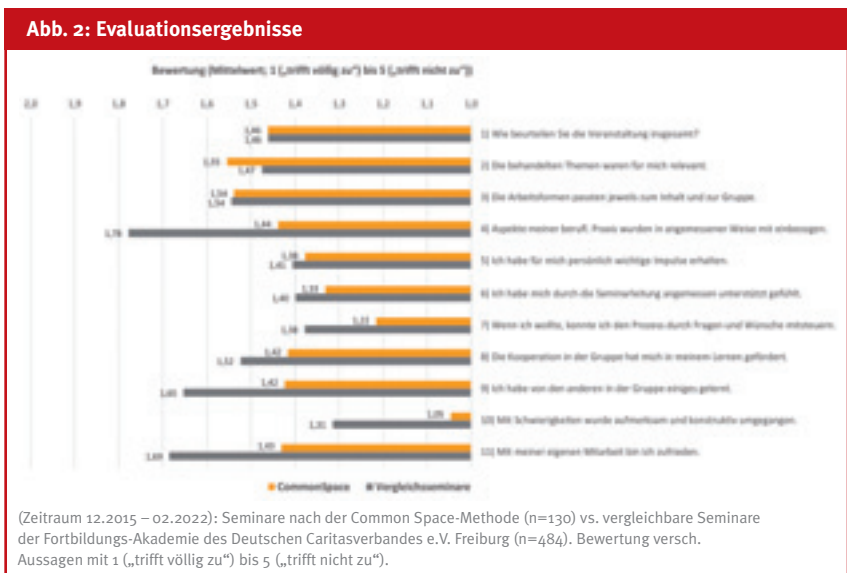
## Common Space in der Praxis

Die Trainer müssen sicherstellen, dass nicht nur die notwendige solidarisch-kreative Atmosphäre entsteht, sondern auch die eingebrachten Anliegen in der verfügbaren Zeit bearbeitet werden. Ein Common Space braucht daher klare Regeln und eine straffe Leitung. Notfalls müssen Trainer deutlich intervenieren, wenn etwa ein Prozess aus dem Ruder läuft oder die Bearbeitung eines Anliegens aus dem Blick gerät.

Bewährt haben sich Common-Space-Formate von zwei Tagen. Dazu werden die Teilnehmenden aufgefordert, ihre jeweiligen Anliegen zu formulieren. Dabei gilt die Maßgabe: Ein Anliegen muss wichtig und dringlich sein. Die Klärung der Anliegen ist ein entscheidender Schritt: Bereits jetzt, im Formulieren ihres Anliegens, verlassen die betreffenden

**Abb. 1: Dimensionen des Raums im Common Space**

- 1 Organisationsraum**  
Pragmatische Ebene – der Common Space als Organisationsform, um mit einer Vielzahl und Vielfältigkeit von Teilnehmenden/ihren Lerninteressen/Lernbedürfnissen/Themen/Anliegen/Inputs in einer begrenzten Zeit gut umzugehen.
- 2 Lern- und Erfahrungsraum**  
Erwachsenengerechtes, selbstgesteuertes Lernen – der Common Space und seine Orientierung an Prinzipien der Lernberatung ermöglicht effektives Lernen.
- 3 Interaktionsraum**  
Interaktion – der Common Space als Erfahrungsraum für Rollenvielfalt, Solidarität, Selbstwirksamkeit.
- 4 Spiritualität**  
Spiritualität – der Common Space als spiritueller Raum.  
Haltung: Hoffnung, Vertrauen, Liebe, sich verletzlich und berührbar machen  
Kairos/Bezogenheit/Resonanz/Transzendenz  
„Sehet das Reich Gottes ist mitten unter euch.“ „Alles ist da.“



Mitarbeitenden die passive Teilnehmerrolle, wie sie für viele Bildungsveranstaltungen typisch ist. Anstatt abzuwarten, was die Trainer präsentieren werden, machen sie sich eigene Gedanken: „Was ist mein konkretes Anliegen, das ich einbringen möchte? Wo drückt mich der Schuh, was bereitet mir schlaflose Nächte? Was muss sich in meiner Abteilung verändern?“

Wesentlich ist das Prinzip der Freiwilligkeit. Niemand ist gezwungen, ein Anliegen einzubringen. Ebenso wenig muss er oder sie sich zum Anliegen eines anderen Teilnehmers äußern. Vielmehr gilt die Regel: Wer nichts beitragen kann oder möchte, muss sich heraushalten.

Der Erfolg eines Common-Space-Workshops steht und fällt mit einer behutsamen, aber dennoch stringenten Prozesssteuerung. Aufgabe der Trainerin ist es, einerseits den

### Literatur |

- Kemper, M./Klein R.: Lernberatung. Hohengehren 1998
- Rosa, H.: Resonanz: Eine Soziologie der Weltbeziehung. Berlin 2016

## 1. Wie beurteilen Sie die Veranstaltung insgesamt?

sehr positiv	überwiegend positiv	teils positiv, teils negativ	überwiegend negativ	sehr negativ	keine Antwort
0	0	0	0	0	0

## 2. Wenn Sie an Ihre beruflichen Aufgaben in den nächsten Wochen und Monaten denken, wie beurteilen Sie die folgenden Aussagen zum praktischen Nutzen der Veranstaltung?

Bsp.: Das hier erworbene Wissen kann ich nutzbringend im Rahmen meiner beruflichen Aufgabe einbringen.

sehr positiv	überwiegend positiv	teils positiv, teils negativ	überwiegend negativ	sehr negativ	keine Antwort
0	0	0	0	0	0

## 3. Bitte beurteilen Sie jetzt einzelne Aspekte der Veranstaltung.

- Hier können die Teilnehmenden Rückmeldung geben zu:
- Die behandelten Themen waren für mich relevant.
- Die Arbeitsformen passten jeweils zum Inhalt und zur Gruppe.
- Aspekte meiner beruflichen Praxis wurden in angemessener Weise mit einbezogen.
- Ich habe für mich persönlich wichtige Impulse erhalten.
- Ich habe mich durch die Seminarleitung angemessen unterstützt gefühlt.
- Wenn ich wollte, konnte ich den Prozess durch Fragen und Wünsche mitsteuern.
- Die Kooperation in der Gruppe hat mich in meinem Lernen gefördert.
- Ich habe von den anderen in der Gruppe einiges gelernt.
- Mit Schwierigkeiten wurde aufmerksam und konstruktiv umgegangen.
- Mit meiner eigenen Mitarbeit bin ich zufrieden.

notwendigen Spielraum für das eigenverantwortliche Lernen bereitzustellen. Andererseits achtet sie auf eine konsequente Führung, bei der die verfügbaren Zeitfenster streng eingehalten werden.

Bei einem Common Space handelt es sich daher um einen klar strukturierten Raum mit verbindlichen Ansagen und Vorgaben. Die Anliegen bearbeiten die Teilnehmenden nach kurzer Erläuterung methodischer Vorgehensweisen, wie zum Beispiel der Kollegialen Beratung, weitestgehend eigenverantwortlich in parallelen Kleingruppen. Nach 45 Minuten folgt ein 15-minütiger „Boxenstopp“, bevor sich die Gruppen zum nächsten 45-Minuten-Block zurückziehen. Im Boxenstopp nehmen die Trainer das Heft in die Hand: Gemeinsam mit den Beteiligten reflektieren sie die Erkenntnisse und stellen fest, inwieweit die Anliegen bearbeitet wurden.

## Erfahrungen und Ausblick

Evaluationsergebnisse geben Hinweise, dass das Konzept des Common Space in der Praxis Vorteile gegenüber anderen Lernformaten hat. Ausgewertet wurden insgesamt 614 Eva-

luationsbögen, die standardmäßig nach jeder Veranstaltung von den Teilnehmenden erstellt werden. Die Evaluationsbögen gliedern sich in folgende Fragebereiche:

Ausgewertet wurden 130 Rückmeldebögen von 13 Workshops, die im Common Space durchgeführt wurden, und 484 Bögen einer Vergleichsgruppe von 31 Seminaren im traditionellen Workshop-Format. Zielgruppe der Veranstaltungen der Vergleichsgruppe waren ebenfalls Führungskräfte. Themen der Workshops waren Aspekte des Führungshandelns, wie beispielsweise „Führen 4.0“, „Von der Zukunft her führen“, „Führen in Veränderungsprozessen“.

Festzuhalten ist, dass die Veranstaltungen beider Workshop-Formate durchweg sehr gute Bewertungen erhielten und die weitere Differenzierung auf sehr hohem Niveau erfolgt. Insgesamt schnitt der Common Space bei 9 von 11 ausgewerteten Kriterien besser ab als die Vergleichsgruppe. Auch bei der gesondert ausgewerteten Frage nach dem TransfERNutzen „Das hier erworbene Wissen kann ich nutzbringend im Rahmen meiner beruflichen Aufgabe einbringen“ zeigte der Common Space bessere Werte. (Common Space: Mittelwert 1.59, Vergleichsgruppe: Mittelwert 1.74).

## Selbstwirksamkeit stärken

Die Arbeit im Common Space kann gegenüber anderen klassischen Workshop-Formaten, wie die Ergebnisse der Evaluation zeigen, deutliche Vorteile für die Teilnehmenden erzielen. Die eigene Selbstwirksamkeit wird durch Mitgestaltung des Prozesses, das Einbringen eigener Anliegen, aber auch in der erlebten Kooperation „Ich kann anderen Teilnehmenden konkret helfen und mir wird geholfen“ gestärkt. Gleichzeitig erfordert dies von den Trainern die Fähigkeit, diesen Prozess zu steuern, und zwar nicht im Sinne einer bloßen Moderation, sondern, wo es die Bearbeitung der Anliegen der Teilnehmenden erfordert, auch durch entsprechend fachlich-inhaltliche Kompetenz. Wesentlicher noch für das Gelingen des Common Space ist jedoch die Haltung der Trainer, das Vertrauen, dass dieser Common Space durch die gemeinsame Übernahme der Verantwortung dafür, das Einbringen der Anliegen, aber auch die Fähigkeiten aller möglich ist. Wir haben in den vergangenen Jahren eine Vielzahl von Veranstaltungen im Common Space durchgeführt. Das Arbeiten und Lernen im Common Space hat sich für zahlreiche Themen bewährt, gerade auch wenn es darum geht, in aktuellen Umbruchsituationen zu tragfähigen Ergebnissen und einem „Common Sense“ (Gemeinsinn) zu gelangen.