

≡ AUF DEN TRANSFER EINSTIMMEN ≡

ZUKUNFTSINTERVIEW



Klein- + Grossgruppen



ca. 30 min
für 2 Interviews

1 INTERVIEWPAARE BILDEN

3 ROLLEN TAUSCHEN

2 INTERVIEWS DURCHFÜHREN

4 AHA! ERKENNTNISSE SAMMELN

INTERESSENBAROMETER



FÜR KLEIN- UND
GROSSGRUPPEN AB
20 TEILNEHMENDEN



BEGLEITEND
ZUM GESAMTEN
PROZESS

1 INTERESSEN ABTRAGEN
UND NOTIEREN

3 INTERESSEN GELEITETE
ENTSCHEIDUNGEN FINDEN

2 INTERESSEN FORTWÄHREND
NEU BEWERTEN

FANTASIEREISE



FÜR KLEIN- UND
GROSSGRUPPEN



20 MINUTEN

1 AUF FANTASIEREISE
EINLASSEN

3 ERFABUNGEN
KURZ SCHILDERN

2 ENTSPANNEN,
ZUHÖREN UND
„FANTASIEREN“

Auf den Transfer einstimmen

1. Einleitung

Wenn das in einem Beteiligungsprozess Gelernte und Erarbeitete berücksichtigt bzw. umgesetzt werden kann, ist ein wichtiges Qualitätskriterium der Bürgerbeteiligung erfüllt. Der Beteiligungsprozess wird dann mithin als erfolgreich bezeichnet. Am Ergebnistransfer müssen sich auch der Projektträger und die Moderation/ Prozessbegleitung messen lassen, sofern nicht harte Rahmenbedingungen wie z. B. juristische, finanzielle, technische und/ oder planerische Grenzen greifen und den Transfer von Ergebnissen einschränken.

Ein erfolgreicher Ergebnistransfer zielt insofern darauf ab, dass die inhaltliche Arbeit der Teilnehmer eines Beteiligungsprozesses möglichst zu großen Teilen berücksichtigt wird, z. B. in Kommunen und Vereinen, und so der Wert der Beteiligung auch erkannt wird. Denn Beteiligungsprozesse sind kein Selbstzweck. Daher sollte der Moderator bzw. Prozessbegleiter eines Beteiligungsprozesses auch ein breites Set an Werkzeugen zur Lern- und Ergebnistransfersicherung griffbereit haben und anwenden können.

Bevor der eigentliche Beteiligungsprozess – zu der die Teilnehmer erschienen sind – beginnt, kann es sinnvoll sein, die Teilnehmer gezielt auf den Transfer vorzubereiten und einzustimmen. So können die Beteiligten sensibler bzw. mit wachen Augen für den Transfer, durch die Beteiligungsveranstaltungen schreiten und es lässt sich das nötige Fundament für eine nachhaltige Transfersicherung legen. In diesem Aufsatz stellen wir Ihnen drei Methoden vor, die diesem Zweck dienen.

- Methode A: Das »Zukunftsinterview« folgt der Idee, dass sich die Beteiligten früh für andere Sichtweisen öffnen und eine möglichst positive Grundeinstellung für den weiteren Prozess gewinnen.

- Methode B: Der Einsatz des »Interessen-Barometers« zielt darauf ab, konsensnahe Entscheidungen zu fördern und den Verhandlungsfokus vom Verhindern auf das Ermöglichen zu lenken.
- Methode C: Die »Fantasiereise« soll die Teilnehmenden in einen positiven, konstruktiven inneren Zustand versetzen und so den Transfer von Beginn an fördern.

Im Nachfolgenden werden die drei Methoden anhand der Aspekte »Ziele und Wirkungen«, »Organisation und Ablauf« sowie »Herausforderungen und Varianten« näher vorgestellt. Am Ende des Aufsatzes finden Sie Hinweise zur verwendeten Literatur und weiterführende Quellen.

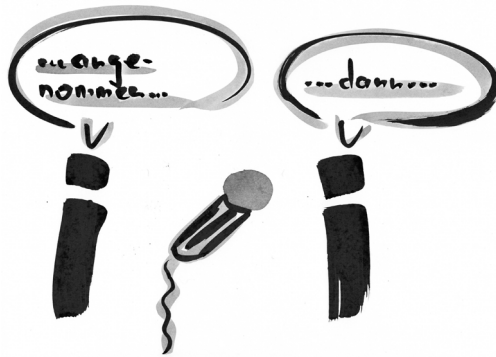
2. Methode A: Zukunftsinterview¹

2.1 Ziele und Wirkungen

Was früher gang und gäbe war ist heute so gut wie undenkbar: Ein Infrastrukturvorhaben wird ohne umfassenden Dialog und Einbeziehung aller relevanten Akteure sowie der allgemeinen Öffentlichkeit durchgeführt. Dabei besteht die Gefahr: Viele Beteiligungsverfahren beginnen gut, werden professionell begleitet, aber die erarbeiteten Erkenntnisse und Lösungen bleiben am Ende auf der Strecke, werden nicht oder nur sehr zurückhaltend berücksichtigt. Den Projektträgern sollte dieser Umstand bewusst sein, damit sie Maßnahmen ergreifen können, die dem entgegenwirken – Transfermaßnahmen.

Eine Methode, die hier hilfreich sein kann, ist das »Zukunftsinterview«. Es handelt sich hierbei um eine gedankliche Reise in die Zukunft und hin zur Öffnung gegenüber anderen Argumenten und Sichtweisen. Klar ist aber auch: Diese Herangehensweise (Methodik) ist herausfordernd und ungewöhnlich, denn für viele Teilnehmer ist die Vorgehensweise anfänglich befremdlich. Aber eben deshalb ist sie auch reizvoll und hilfreich, vorausgesetzt natürlich, man hat sich auf den Prozess eingelassen.

¹ Die Ausgangsversion der Methode »Zukunftsinterview« stammt von Ralf Besser (2004): Transfer: Damit Seminare Früchte tragen. Sie wurde für die vorliegende Publikation mit dem Ziel überarbeitet, sie für Beteiligungsprozesse nutzbar zu machen.



Die Idee besteht darin, dass sich die teilnehmenden Parteien – im Falle der Ausweisung eines neuen Windparks wären das z. B. der Projektträger, die Investoren, die betroffenen Gemeinden, die Genehmigungsbehörden, die Naturschutzverbände und ggf. eine betroffene Anwohnerschaft – vor der eigentlichen Beteiligung in einer besonderen Form gegenseitig interviewen, aber ohne über das Thema der Veranstaltung bereits miteinander gesprochen zu haben. Dieses methodische Vorgehen fördert die Bereitschaft, nachhaltige transferorientierte Lösungen zu finden.

In den Zukunftsinterviews geht es darum, sich auf andere Sichtweisen einzulassen und mehr Offenheit gegenüber anderen Meinungen zu signalisieren. Freilich fallen die Zukunftsvisionen oft unkonkret aus und sind rein hypothetisch. So erhalten die Teilnehmer über die Methode dennoch inhaltliche Rückmeldungen und können ein Gespür dafür entwickeln, in welche Richtung sich der weitere Prozess entfalten könnte. Gerade bei heiklen bzw. konfliktären Themen kochen die Emotionen bei den Betroffenen schnell hoch. Der hypothetische Charakter der Zukunftsinterviews sorgt hier für etwas Entspannung.

Dieses Vorgehen kann natürlich nur funktionieren, wenn alle Parteien sich auf die Methodik einlassen. Dies muss vorab mit den Teilnehmern besprochen werden. Sollte es hier Schwierigkeiten geben, ist es besser, Sie wählen eine andere der in diesem Aufsatz vorgestellten Methoden. Ist die Methode einsetzbar, kann unter den Teilnehmern eine positive Grundeinstellung zu Beginn des Beteiligungsprozesses entstehen. Durch die Interviews versetzen sich die Akteure gedanklich in einen Zustand, der nach dem Transfer liegt, als wäre das Vorhaben bereits umgesetzt worden – also z. B. die Ausweisung eines neuen Windparks.

2.2 Organisation und Ablauf

Folgende Merkmale umfassen die Methode »Zukunftsinterviews«:

Nr.	Merkmal	Inhalt
1	Ziele	Sich früh für andere Sichtweisen öffnen und eine möglichst positive Grundeinstellung für den weiteren Prozess gewinnen
2	Arbeitsphasen	1. Phase: Interviewpaare bilden 2. Phase: Interviews durchführen 3. Phase: Rollen tauschen 4. Phase: Erkenntnisse sammeln
3	Teilnehmerzahl	Für Klein- und Großgruppen geeignet
4	Dauer	Circa 30 Minuten für zwei Interviews

Die Organisation der Methode gestaltet sich relativ einfach. Es werden keine außergewöhnlichen Materialien oder Anschaffungen benötigt. Herkömmliches Moderationsmaterial (Moderationskoffer und Flipchart) reicht völlig aus. Gut macht es sich, wenn die Gesprächspartner mit einem (symbolischen) Mikrofon arbeiten, um das Gefühl des Interviews zu verstärken. Hierfür lässt sich z. B. ein Blatt Papier aufrollen und mit Klebeband fixieren. Als metaphorische Begleitung der Interviews kann eine Zeitmaschine dienen.

Die Gruppengröße spielt bei den Interviews keine Rolle. Zukunftsinterviews können sowohl in Klein- als auch in Großgruppen durchgeführt werden. Wichtig ist dabei nur, dass alle Teilnehmer mitmachen und sich auf die Gespräche einlassen. Ein möglichst großer Raum sollte dabei zur Verfügung stehen. Die Zukunftsinterviews sollten in der Regel nicht länger als 30 Minuten dauern. Jeder Teilnehmer schlüpft dabei einmal in die Rolle des Interviewers und des Befragten. Dauern die Gespräche länger, besteht die Gefahr, dass die Teilnehmer den Fokus verlieren bzw. sich in Details verlieren, sodass das Große und Ganze aus dem Blick gerät.

Der Ablauf der Methode gestaltet sich wie folgt:

Schritt 1: Interviewpaare bilden

Die Teilnehmer werden zu gleichen Teilen in zwei Gruppen – Interviewer und Befragte – aufgeteilt. Als Setting wird den Teilnehmern nochmals vor Augen geführt, dass das Interview einige Wochen oder Monate nach dieser Veranstaltung stattfindet, wenn das Vorhaben (Windpark) kleiner oder größer, hier oder an anderer Stelle, bereits umgesetzt wurde. Im nächsten Schritt gehen die Teilnehmer spontan im Raum aufeinander zu. Die Interviewer halten dabei einen Gegenstand (Mikrofon) ihrer Wahl, z. B. ein aufgerolltes A4-Blatt, in ihren Händen. Auf diesem Wege finden sich die Interviewer und Befragten und die Befragung kann beginnen.

Schritt 2: Interviews durchführen

Für die Interviewer haben die Veranstalter ein A4-Blatt mit relevanten Fragen vorbereitet. Die Fragen müssen nicht vollständig abgehandelt werden, vielmehr lassen sie sich als eine sinnvolle Auswahl verstehen.

Wenn Sie heute auf das Projekt Windpark zurückschauen:

- Was ist alles seit dem Abschluss des Beteiligungsprozesses geschehen?
- Wie weit ist die Umsetzung des Windparks vorangeschritten?
- Was wurde von den Beteiligungsergebnissen umgesetzt?
- Welche Beteiligungsbilanz ziehen Sie persönlich aus heutiger Sicht?
- Wie wurde mit den eingebrachten Vorbehalten und Einwänden umgegangen?
- Wie hat sich Ihre Einstellung, Ihre Gefühle und Ihr Denken zum Windpark verändert?
- Wie ist heute Ihre Haltung zum Windpark?
- Sind die erzielten Kompromisse für Sie immer noch nachvollziehbar und tragbar?
- Welche Probleme haben sich neu aufgetan, welche haben sich aufgelöst?
- Welche persönlichen Erfolge haben Sie verzeichnen können?
- Wie reagierten Ihre Mitstreiter auf die Veränderungen?
- Welche Lehren haben Sie aus dem Projekt gezogen?

Schritt 3: Rollen tauschen

Nach spätestens 15 Minuten werden die Rollen getauscht. Hierfür übergeben die Interviewer an die Befragten das symbolische Mikrofon und das Blatt mit den Interviewfragen. Damit wird die zweite Befragungsrunde eingeleitet. In dieser Form schlüpft jeder Teilnehmer einmal in die Rolle des Interviewers und des Befragten und kann unterschiedliche Haltungen und Einstellungen zur Windkraft / Windparks einnehmen. Das laute Stimmengewirr durch die vielen Interviews im Raum unterstützt die Bereitschaft, in die jeweiligen Rollen hineinzuschlüpfen. Es entsteht eine Art »Schutzraum«, in dem kein sozialer Druck wirkt und folglich die persönlichen Haltungen und Einstellungen der Teilnehmer leichter zu Wort kommen können.

Schritt 4: Erkenntnisse sammeln

Nach den beiden Interviewphasen findet im Plenum ein Erfahrungsaustausch statt. Hierfür befragt die Moderation einzelne Interviewpartner, wie sie die Gespräche erlebt haben. Die dabei gewonnenen Erkenntnisse werden für alle sichtbar visualisiert und protokolliert. Folgende Fragen sind hier u. a. von Interesse:

- Was haben Sie Neues von Ihrem Interviewpartner erfahren?
- Welche Haltung bzw. Interesse Ihres Interviewpartners können Sie gut verstehen und annehmen?
- Was haben Sie im Kern voneinander gelernt? Woran wären Sie beinahe gescheitert?
- Welche spannenden Lösungen bzw. Ergebnisse haben Sie besprochen?

2.3 Herausforderungen und Varianten

Es bleibt natürlich nicht aus, dass sich der Moderator bzw. Prozessbegleiter mit einigen Herausforderungen auseinandersetzen muss:

- Die Teilnehmer fallen immer wieder in die Gegenwartssprache zurück. Daher ist es wichtig, dass die Moderation während der Interviewphasen in Kontakt mit den Teilnehmern bleibt und auf diese Herausforderung hinweist.

- Möglicherweise nutzen manche Teilnehmer die Zukunftsinterviews für humorvolle Einlagen. Die Moderation sollte daher wiederholt deutlich machen, welches ernste Anliegen mit dem Einsatz der Methode verfolgt wird.

Je nach Thema und Zusammensetzung der Teilnehmergruppe lässt sich die Variante der Zukunftsinterviews auch variieren. So kann beispielsweise nach dem Rollentausch zunächst noch eine Kleingruppenphase eingeschoben werden, in der sich Kleingruppen nach sozialen Merkmalen, die für jedes Beteiligungsthema individuell zu identifizieren sind, bilden – z.B. die Befürworter und Gegner eines Vorhabens oder alle Mitarbeiter einer Verwaltung, alle Stadträte, Mitglieder von Naturschutzverbänden, usw. Dies hat den Vorteil, dass die Teilnehmer viele Eindrücke und Inputs aus ihrem sozialen Umfeld erhalten und sich zunächst intern über zentrale Argumente und Erkenntnisse austauschen können.

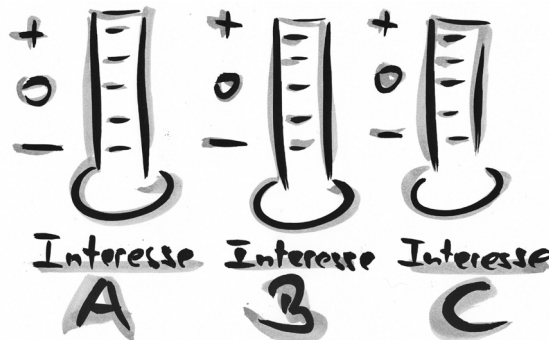
Eine weitere Variante, die eher als ad-hoc-Variante bezeichnet werden kann, ist die, dass es nach der ersten Interviewrunde keinen Rollentausch gibt. Stattdessen finden sich die Interviewer und Befragten in Kleingruppen zusammen und tauschen ihre Erfahrungen aus. Die Diskussionsergebnisse werden dann im Plenum nur noch vorgestellt. Dieses Vorgehen hat den Vorteil, dass es in den Kleingruppen für den einzelnen Teilnehmer mehr Raum für Diskussionen gibt. Wenn die Zeit ein knappes Gut ist, könnte man die Plenumsrunde sogar durch ein gutes Protokoll ersetzen.

Als weitere Abwandlung kann die Interviewphase im Plenum durchgeführt werden. Das heißt, es finden nur drei Interviews nacheinander im Plenum statt. Anschließend werden Kleingruppen gebildet. Dort werden von allen Teilnehmern die wesentlichen Erkenntnisse aus den Interviews zusammengetragen. Dadurch können zwei Interviewpaare bereits diskutierte Aspekte vertiefen bzw. sich auf neue Aspekte konzentrieren.

3. Methode B: Interessenbarometer²

3.1 Ziele und Wirkungen

Das A und O guter Bürgerbeteiligung ist das Einbeziehen und Ernstnehmen der beteiligten Akteure. Denn fühlen sich die Teilnehmer eines Bürgerbeteiligungsprozesses nicht ernstgenommen, so können wir davon ausgehen, dass er kein gutes Ende nimmt. Je glaubwürdiger die Teilnehmer die Beteiligung erleben und je besser ihre Interessen berücksichtigt werden können, desto größer fällt die Wahrscheinlichkeit aus, dass sie auch die Umsetzung der Beteiligungsergebnisse bzw. den Ergebnistransfer unterstützen. Die Methode Interessenbarometer hilft uns dabei, diesen Prozess in geeigneter Form zu gestalten.



Bleiben wir beim Praxisbeispiel – Ausweisung eines neuen Windparks unweit eines kleinen Dorfes –, so sollte sich v.a. der Projektträger bemühen, die Interessen und Meinungen der »Betroffenen« ernst zu nehmen und diese im weiteren Projektverlauf eng einzubeziehen. Denn nur so fühlen sich die »Betroffenen« auch mitgenommen. Es sollte niemals auch nur der Eindruck entstehen, dass der Beteiligungsprozess als Scheinbeteiligung durchgeführt wird und die Interessen der Bürger nicht berücksichtigt werden.

Weist ein Windkraftgegner z. B. auf die Zerstörung des Landschaftsbildes durch die weit sichtbaren Anlagen hin und argumentiert gegen die großen schattenwerfenden Rotoren, die Mensch und Tier beeinträchtigen können, so sind dies berechnete

² Die Ausgangsversion der Methode »Interessenbarometer« stammt von Ralf Besser (2004): Transfer: Damit Seminare Früchte tragen. Sie wurde für die vorliegende Publikation mit dem Ziel überarbeitet, sie für Beteiligungsprozesse nutzbar zu machen.

Sorgen und Interessen eines Menschen. In solchen Fällen hilft uns die Methode Interessenbarometer dabei, die diversen Interessen in einem Beteiligungsprozess gewichtet auf die Agenda zu setzen und strukturiert zu verhandeln. Auf diesem Wege lassen sich eher konsensnahe Entscheidungen finden und der Fokus wird vom Verhindern auf das Ermöglichen gerichtet.

3.2 Organisation und Ablauf

Folgende Merkmale umfassen die Methode Interessenbarometer:

Nr.	Merkmal	Inhalt
1	Ziele	Konsensnahe Entscheidungen fördern und den Verhandlungsfokus vom Verhindern auf das Ermöglichen lenken
2	Arbeitsphasen	1. Schritt: Interessen abfragen und notieren 2. Schritt: Interessen fortwährend neu bewerten 3. Schritt: Interessensgeleitete Entscheidungen finden
3	Teilnehmerzahl	Für Klein- und Großgruppen ab 20 Teilnehmern
4	Dauer	Begleitend zum gesamten Beteiligungsprozess

Die Gruppengröße spielt für die Umsetzung der Methode kaum eine Rolle. Sie ist für große und kleine Gruppen ab 20 Teilnehmern gut geeignet und kommt begleitend während des gesamten Beteiligungsprozesses zum Einsatz. Die Methode sollte gut vorbereitet werden und es braucht hierfür einiges an Materialien. Für jeden Teilnehmer sollte ein Satz mit fünf Smiley-Karten zur Verfügung stehen. Ferner braucht es für die Visualisierung der Interessenbarometer im Plenum eine gute Lösung. Über einen Plotter lassen sich die Barometer großflächig drucken oder Sie bilden die Barometer digital mithilfe eines Beamers gut sichtbar ab.

Schritt 1: Interessen abfragen und notieren

Zu Beginn des Beteiligungsprozesses bittet der Moderator bzw. Prozessbegleiter alle Teilnehmer darum, kurz in sich zu gehen und zu reflektieren, inwiefern die vorliegenden Planungen – z. B. die vorliegende Skizze zur Ausweisung eines Windparks – ihre Interessen tangieren. Alle Beteiligten machen sich so zu Beginn des Beteiligungsprozesses

noch einmal explizit Gedanken zu ihren Interessen und visualisieren diese, um einerseits mehr Transparenz zu schaffen und andererseits ein fortwährendes Monitoring zu ermöglichen.

Die Visualisierung der Interessen erfolgt in Form eines Barometers mit einer fünfstufigen Skala. Es empfiehlt sich nicht, komplexere Skalen zu verwenden, denn letztlich geht es nur darum, ob die Lösungen, die während des Beteiligungsprozesses erarbeitet werden, in die richtige Richtung gehen bzw. die eigenen Interessen berücksichtigen. Neben dem Barometer gibt es auch andere Möglichkeiten der Visualisierung, z. B. Smiley-Karten, die an die Teilnehmer ausgereicht und zur Interessensabbildung herangezogen werden können.

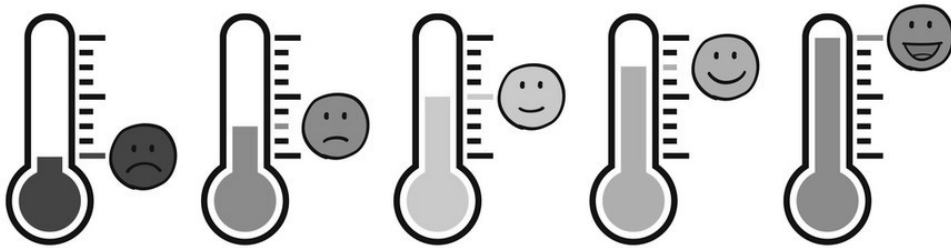


Abbildung 1: Interessenbarometer und Smilies

Wichtig ist auch, dass sich die Teilnehmer auf drei zentrale Interessen beschränken und deutlich neben jedes Barometer schreiben. Sonst wird die Methode zu komplex und unübersichtlich. In vielen Fällen kommen die Teilnehmer bereits mit klaren Forderungen in die Beteiligungsveranstaltungen. So dürfte es dem Betreiber des Windparks u. a. ein Anliegen sein, dass die Anlagen wirtschaftlich betreiben werden können. Die Anwohner machen sich z. B. Sorgen um den Lärm, der von den Windrädern ausgeht, und die Naturschützer haben insbesondere Flora und Fauna im Blick und drängen daher auf hochwertige Ausgleichmaßnahmen.

Neben der Reflexion der eigenen Interessen, die jeder Teilnehmer selbständig durchführt, empfiehlt es sich, für das Plenum eine Übersicht zu erarbeiten, die alle individuellen Interessen transparent zusammenführt. Es liegt in der Natur der Sache, dass es bei den Interessensnennungen viele Redundanzen gibt, die aufgelöst

werden sollten. So sind z. B. alle anwesenden Einwohner an einer möglichst geringen Geräuschbelastung durch die Windräder interessiert. In dieser Form entsteht am Ende ein „großer“ Katalog an Interessen, der ein hohes Maß an Transparenz schafft und eine interessensgeleitete Lösungsfindung ermöglicht.

Schritt 2: Interessen fortwährend neu bewerten

Jeder Teilnehmer reflektiert im Rahmen der Lösungsfindungsprozesse fortlaufend, inwiefern seine Interessen berücksichtigt werden. Im Laufe des Beteiligungsprozesses kann es gut sein, dass sich bei den Teilnehmern Interessen in ihrer Wertigkeit verschieben oder neue hinzukommen. Das ist ganz normal, denn im Rahmen der Diskussionen werden Argumente und Fakten besprochen sowie Annahmen hinterfragt, die zu neuen Einsichten und damit auch zu einer Neubewertung der eigenen Interessen führen können.

Die wichtigsten Interessen, also jene mit den meisten Einzelnennungen bzw. die durch Interessengruppen eingereichten, werden jeweils über ein Interessenbarometer im Plenum gut sichtbar visualisiert. Nach wichtigen Beteiligungsphasen bzw. Verhandlungsetappen ruft die Moderation mit Blick auf jede Skala (Interesse) die Stimmung im Plenum ab. Wurden Verhandlungserfolge erzielt, wird die Anzahl der positiven Rückmeldungen/Smileys zunehmen und die Interessenbarometer nach oben angepasst. Sind keine konsensorientierten Lösungen absehbar oder entstehen Konflikte, schlägt das Barometer entsprechend nach unten aus.

Schritt 3: Interessensgeleitete Entscheidungen finden

Gilt es am Ende von Lösungsfindungsprozessen Entscheidungen zu treffen, können die Skalen des Interessenbarometers auch für die Methode des »systemischen Konsensierens« genutzt werden. Doch es ist Vorsicht geboten: Wie gut die Methode auch eingesetzt wird, sie schützt Projektträger nicht vor unauflösbaren Interessensgegensätzen. Nicht jede Herausforderung lässt sich einvernehmlich lösen. Daher sollten wir auch keine überzogenen Erwartungen an die Methode und Beteiligungsprozesse stellen.

Die einfache, aber bestechende Idee des Interessenbarometer ist, dass mit Blick auf jeden Lösungsvorschlag der Grad des Widerstandes von jedem Teilnehmer bzw. jeder Interessengruppe ermittelt werden kann. So lassen sich Lösungen identifizieren, die einen geringen Widerstandswert ausweisen. Das kann die Akzeptanz und damit auch die Umsetzungswahrscheinlichkeit erarbeiteter Lösungen deutlich erhöhen. Auf diesem Wege lassen sich konsensnahe Entscheidungen eruieren und der Fokus auf Lösungsmöglichkeiten richten. Das Ermöglichen und nicht das Verhindern rückt mit diesem Vorgehen stärker in den Vordergrund.

3.3 Herausforderungen und Varianten

Bei großen Gruppen und/oder komplexen Projekten besteht die Gefahr, dass es sehr viele unterschiedliche Interessen gibt. Dann wird es schwieriger, einen Konsens bzw. eine Lösung zu finden. Dennoch gibt die Methode den Teilnehmern nicht nur das Gefühl, ein wichtiger Teil der Lösungsfindung zu sein, sondern sie ruft sie dazu auf, die Inhalte und Prozesse von Beteiligungsprozessen mitzugestalten – auch über die eigentliche Beteiligung hinaus. Dadurch lässt sich mehr Nachhaltigkeit bzw. der Ergebnistransfer fördern.

Sofern Sie am Ende eines Beteiligungsprozesses konkreter in Erfahrung bringen möchten, inwiefern das erarbeitete Beteiligungsergebnis durch die Teilnehmenden mitgetragen bzw. unterstützt wird, könnte der Abschluss der Methode auch Folgendermaßen aussehen. Statt erneut und abschließend die Interessenbarometer einzustellen, könnte die abschließende Frage an die Teilnehmenden lauten: »Nicht immer ist es möglich, Lösungen zu erarbeiten, die die Interessen aller umfänglich abbilden. Daher möchten wir abschließend gern von Ihnen wissen – Wie zufrieden sind Sie mit den Beteiligungsergebnissen?

- a) Ich kann das Ergebnis nicht akzeptieren und werde gegen die Ergebnisse aktiv werden.
- b) Ich bin mir noch nicht sicher, wie ich die Ergebnisse finde und wie ich mich verhalte.
- c) Ich kann mich mit dem Ergebnis identifizieren und werde mich für dessen Umsetzung einsetzen.«

Sollte sich herausstellen, dass der Widerstand gegen die Beteiligungsergebnisse hoch ist, kann u. U. die Methode Einwandbehandlung helfen, noch eine tragfähige Lösung zu finden.

4. Methode C: Fantasiereise³

4.1 Ziele und Wirkungen

So wie man in den Wald hineinruft, so schallt es heraus. An dieser Volksweisheit ist etwas dran. Überträgt man diese Idee auf Beteiligungsprozesse, so lässt sich der Schluss ziehen: So wie ein Beteiligungsprozess beginnt, so wird er auch enden. Um die Teilnehmenden eines Beteiligungsprozesses in einen positiven und konstruktiven inneren Zustand zu versetzen, kann es hilfreich sein, sie auf eine Fantasiereise mitzunehmen. Dieser liegen zwei zentrale Fragen bzw. Gedankengänge zugrunde:

- Wenn jetzt schon das Beteiligungsende wäre, welche inhaltlichen Erfolge können Sie dann für sich verzeichnen?
- Wie haben Sie sich verhalten, damit eine faire Begegnung trotz oder gerade wegen der unterschiedlichen Interessen stattfinden konnte?



³ Die Ausgangsversion der Methode »Fantasiereise/Vorwegnahme« stammt von Ralf Besser (2004): Transfer: Damit Seminare Früchte tragen. Sie wurde für die vorliegende Publikation mit dem Ziel überarbeitet, sie für Beteiligungsprozesse nutzbar zu machen.

Mit der Methode lassen sich verschiedene Ziele verfolgen. Die Teilnehmenden sollen zunächst dabei unterstützt werden, ihre inneren Ressourcen zu aktivieren. Und bei allen soll die Bereitschaft wachsen, sich konstruktiv in den Prozess einzubringen. Die Teilnehmenden werden positiv auf das Beteiligungsthema eingestimmt, indem sie ein positives Zukunftsbild zeichnen. So sollen u. a. auch jene Teilnehmer, die in den vergangenen Wochen und Monaten erbittert gegeneinander »gekämpft« haben, eine positivere und konstruktivere Grundhaltung gewinnen können.

Bei anderen Teilnehmern haben sich ggf. negative Erfahrungen und Ängste angestaut, denen das gezeichnete Zukunftsbild etwas Positives entgegensetzen kann.

4.2 Organisation und Ablauf

Folgende Merkmale umfassen die Methode »Fantasiereise«:

Nr.	Merkmal	Inhalt
1	Ziele	Einen positiven, konstruktiven inneren Zustand gewinnen und so den Transfer von Beginn an fördern
2	Arbeitsphasen	1. Phase: Auf die Fantasiereise einlassen 2. Phase: Entspannen, zuhören und »fantasieren« 3. Phase: Erfahrungen kurz schildern
3	Teilnehmerzahl	Flexibel für Klein- und Großgruppen
4	Dauer	Rund 20 Minuten

Die Gruppengröße spielt eigentlich keine Rolle. Die Fantasiereise kann sowohl in Klein- als auch in Großgruppen durchgeführt werden. Wichtig dabei ist nur, dass alle Teilnehmer im Plenums teilnehmen. Als zeitlicher Horizont bieten sich 20 Minuten an. Viel länger oder kürzer sollte die Fantasiereise nicht dauern. An Materialien wird lediglich ein CD-Player mit entsprechender Entspannungsmusik benötigt. Für die Zeitstrahl-Variante der Methode braucht es noch Metaplan oder einen vorgefertigten Zeitstrahl.

Schritt 1: Auf die Fantasiereise einlassen

Fordern Sie die Teilnehmer auf, sich bequem auf ihre Stühle zu setzen. Die Beine sollten nach Möglichkeit nicht übereinandergeschlagen werden und die Arme locker auf den Schenkeln ruhen. So kann das Blut besser fließen und der Körper nimmt eine offene Haltung ein, die auch auf das Unbewusste wirkt. Zur Entspannung läuft im Hintergrund entspannende Musik. Sie sollte gerade noch hörbar sein und aus der gleichen Richtung wie die Stimme des Moderators kommen.

Der Moderator beginnt die Fantasiereise mit folgenden Worten: »Machen Sie es sich auf Ihrem Stuhl bequem. Während Sie merken, wie Sie Ihre Haltung vielleicht noch behaglicher verändern möchten, kommen Sie mehr und mehr zu sich selbst. Nehmen Sie Ihre Atmung wahr. Atmen Sie langsam tief ein und wieder aus. Spüren Sie, wie mit jedem Atemzug Ihre Gedanken weniger werden und sich eine innere Ruhe in Ihrem Körper ausbreitet. Heißen Sie diese innere Stille willkommen. Seien Sie ganz und gar nur bei sich selbst.«

Schritt 2. Entspannen, zuhören und »fantasieren«

Nach einer ersten kurzen Pause führt der Moderator weiter aus:

»Stellen Sie sich jetzt vor, wie der Beteiligungsprozess für Sie positiv verlaufen und was alles Positives passiert ist und wie Sie dadurch Ihre Ziele und Wünsche erreicht haben. Welche positiven Ergebnisse haben Sie mitgenommen? Was hat sich für Sie inhaltlich in die richtige Richtung verändert? Wie fühlt sich das an? Was haben Sie insgesamt erreicht und welche wertvollen Erfahrungen haben Sie machen können?«

Nach einer zweiten kurzen Pause setzt der Moderator wie folgt fort:

»Was geschah, als Sie diese Erfahrungen und Ergebnisse nach der Beteiligung mit nach Hause, auf Arbeit oder ins Ehrenamt nahmen? Wie haben Ihre Kollegen, Ihre Freunde und Verwandte darauf reagiert? Was hat sich dadurch verändert und wie fühlt sich das an? Wo bzw. an welchen Orten engagieren Sie sich jetzt weiter? Mit welchen Mitstreitern arbeiten Sie hier zusammen? Wie gehen Sie jetzt miteinander

um? Sprechen Sie anders miteinander? Wie nehmen Sie Ihren Körper wahr? Hat sich auch hier etwas verändert?»

Nach einer dritten kurzen Pause führt der Moderator weiter aus:

»Und wenn Sie all dies jetzt erleben, was denken Sie, hatte für Sie den größten Nutzen? Was verbinden Sie damit – ein Bild, ein Symbol oder eine Farbe? Oder ist es etwas anderes was Sie mitnehmen können, etwas was Sie die ganze Zeit über begleitet hat? Und vielleicht wissen Sie auch schon, wie Sie das, was Sie eben erlebt haben, hier in dieser Veranstaltung realisieren können?»

Nach einer vierten kurzen Pause kommt der Moderator wie folgt zum Schluss:

»Nun nehmen Sie ein paar tiefe, kräftige Atemzüge und ballen Sie Ihre Hände zu einer starken Faust. Bringen Sie wieder Bewegung in Ihre Beine und öffnen Sie Ihre Augen, wenn Sie wieder ganz hier sind.«

Schritt 3: Erfahrungen kurz schildern

Wenn alle ihre Fantasiereise beendet haben, bittet der Moderator zwei bis vier Teilnehmer, Ihre Erfahrungen kurz zu schildern. Das sollten nur Blitzlichter sein. Durch das Entspannen, die angenehme Musik und das positive Fantasieren entsteht in der Regel eine bessere Grundstimmung im Raum. Nach der Übung werden die »gegnerischen« Argumente grundsätzlich konstruktiver aufgenommen und inhaltlichen Konflikten begegnen die Teilnehmer gelassener. So lässt sich inhaltlich besser auf Augenhöhe und respektvoll miteinander argumentieren. Denn Beteiligung lebt vom Miteinander, gegenseitigem Respekt, Verständnis für andere Meinungen und Haltungen. Nur wenn der Leitgedanke des kooperativen Miteinanders erlebt und gelebt wird, kann der angestoßene Bürgerbeteiligungsprozess nachhaltig sein und der Ergebnistransfer gelingen.

4.3 Herausforderungen und Varianten

Der Moderator sollte stark auf seine Stimmführung und die Wahl der Musik während der Fantasiereise achten. Ein einladender und einfühlsamer Ton sowie eine entspannende und seriöse Hintergrundmusik beim Erzählen sind wichtig, damit sich die Teilnehmer auf die innere Reise gut einlassen können. Die Fantasiereise sollte nicht zu lange dauern. 20 Minuten sind erfahrungsgemäß ein gutes Maß. Solch eine innere Reise ist für viele Teilnehmer ein ungewohnter Moment, der nicht überspannt werden sollte. Durch die Fantasiereise können sich zudem die Zielvorstellungen der Teilnehmer verändern. Deshalb kann es sinnvoll sein, die Beteiligungsziele erst nach der Fantasiereise mit den Teilnehmern zu erörtern.

Zu der gerade beschriebenen Methode gibt es auch Abwandlungen bzw. Varianten:

- Die Fantasiereise kann auch im Gehen auf einer Zeitlinie erfolgen. Die Teilnehmer gehen dann mit offenen Augen langsam jeweils auf mit Metaplankarten markierten Zeitlinie entlang – vom Beginn über das Ende des Beteiligungsprozesses bis in die Umsetzung hinein. Der Zeitstrahl sollte unbedingt zum Fenster, also zum Licht hin ausgerichtet sein. Passen Sie den Text dann entsprechend an: »Und beim nächsten Schritt ...«
- Nach der Fantasiereise kann das gefundene Symbol in ein »Transferbuch« geschrieben bzw. gemalt und die wesentlichen Erlebnisse der Fantasiereise dort notiert werden, um sie am Ende des Beteiligungsprozesses oder auch in der Umsetzungsphase abgleichen zu können.⁴

5. Referenzen und Literatur

Arnstein, Sherry R. (1969): A Ladder Of Citizen Participation, Journal of the American Planning Association, 35: 4, 216 — 224.

Besser, Ralf (2004): Transfer: Damit Seminare Früchte tragen. Strategien, Übungen und Methoden, die eine konkrete Umsetzung in die Praxis sichern, Weinheim und Basel.

⁴ Vgl. hierzu die Methode »Transferbuch«, in: Besser, Ralf (2004): Transfer: Damit Seminare Früchte tragen. Strategien, Übungen und Methoden, die eine konkrete Umsetzung in die Praxis sichern, S. ff.

- Faller, Kurt / Fechler, Bernd / Kerntke, Wilfried (2014): Systemisches Konfliktmanagement, Schäffer Poeschel, Stuttgart.
- Glasl, Friedrich (2007): Konflikt – Krise – Katharsis, Verlag Freies Geistesleben, Stuttgart.
- Hinnen, Hannes / Krummenacher, Paul (2012): Großgruppeninterventionen, Schäffer Poeschel, Stuttgart.
- Kämper, Helmut (2019): Seminar-Lernen. Anregungen für gehirngerechten Unterricht, In: <http://www.seminar-lernen.de/anfangssituation/>, zugegriffen am 16.06.2019.
- Kehlmann, Daniel (2005): Die Vermessung Der Welt, Rowohlt Verlag, Hamburg.
- Klein, Zamyat M. (2013): Kreative Seminarmethoden. 100 kreative Methoden für erfolgreiche Seminare, Offenbach.
- Knapp, Peter (2013): Konflikte Lösen in Teams und Großen Gruppen, managerSeminare Verlag, Bonn.
- Marshall, Tim (2017): Die Macht Der Geographie, DTV, München.
- Patze-Diordiychuk, Peter / Renner, Paul (2019): Methodenhandbuch Bürgerbeteiligung. Moderationsphasen produktiv gestalten, Band 4, oekom verlag, München.
- Renner, Paul / Küppers, Jan-Philipp (2017): Risikopartizipation bei komplexen Infrastrukturprojekten am Beispiel von Stuttgart 21, in: eNewsletter Netzwerk Bürgerbeteiligung 01/2017 vom 06.04.2017.
- Rhode-Jüchtern, Tilman (2015): Kreative Geographie: Bausteine Zur Geographie Und Ihrer Didaktik, Wochenschau Verlag, Schwalbach am Taunus.
- Rosling, Hans (2018): Factfulness – Wie wir lernen, die Welt zu sehen, wie sie wirklich Ist, Ullstein Verlag, Berlin.
- Schwarz, Gerhard (2013): Konfliktmanagement, Konflikte Erkennen, Analysieren, Lösen, Springer Gabler, Wiesbaden.
- Von Hertel, Anita (2006): Grrr – Warum Wir Miteinander Streiten Und Wie Wir Davon Profitieren Können, Campus Verlag, Frankfurt a.M. / New York.
- Von Schlippe, Arist / Schweitzer, Jochen (2005): Systemische Interventionen, Verlag Vandenhoeck & Ruprecht, Göttingen.

Weidenmann, Bernd (2015): Handbuch Active Training. Die besten Methoden für lebendige Seminare, Weinheim und Basel.