

Motivierend einsteigen

Biometrische Aufstellungen

Teilnehmerzahl: 20-200 Personen
 Dauer: 45 min

Arbeitsphasen
 Methode anmoderieren

- ① Aufstellungsart und Mini-Interviews durchführen
- ② Aufstellungsart und Mini-Interviews durchführen

- ③ Aufstellungsart und Mini-Interviews durchführen



Symbolische Gegenstände

Teilnehmerzahl: 6-60 Personen
 Dauer: 30 min - 1 Std

Arbeitsphasen

- ① Anmoderation
- ② Gruppengespräche

- ③ Ergebnispräsentation
- ④ Überleitung



Gute Ende-Gedanken

Teilnehmerzahl: für kleine und große Gruppe geeignet
 Dauer: ca. 30 min

Arbeitsphasen

- ① Gute Ende-Gedanken erkennen
- ② Gute Ende-Gedanken aufschreiben

- ③ Gute Ende-Gedanken öffentlich teilen



Kristina Oldenburg

Motivierend einsteigen

1. Einleitung

Einhundertfünfzig Menschen stehen in einem großen Raum. Interessierte Bürger sind gekommen und wollen sich einbringen mit ihren Ansichten, ihrem Wissen und ihren Ideen. Oder: 15 Menschen sitzen in einem Workshop-Raum und wollen sich zu einem speziellen Thema unterhalten, sitzen da und warten, dass es losgeht.

Beteiligungsprozesse fangen damit an, dass Menschen eingeladen werden, zusammen zu kommen, sich zu beteiligen, sich in gesellschaftliche, planerische, politische Fragestellungen und Projekte einzubringen. Die Bürger haben über Medien, Bekannte oder persönliche Einladungen erfahren, dass es ein Beteiligungsangebot gibt, wo man hingehen kann, manchmal mit, manchmal ohne Anmeldung. Wer kommt, weiß man oft vorher nicht. Meist kennen sich die Menschen untereinander nicht. Oder sie kennen nur wenige. Die Erwartungslage ist zunächst durchaus unübersichtlich, unbekannt.

Wenn es noch nicht losgegangen ist, kann man schon die Stimmungen wahrnehmen. Manche stehen mit einem Kaffee in kleinen Gruppen zusammen und unterhalten sich. Manch einer kommt mit Ärger, den er unbedingt dem Veranstalter, z. B. der Stadt gegenüber loswerden will. Manche verhalten sich ganz still und zurückhaltend. Manch einer kommt und belegt gleich den vermeintlich besten Platz, hält vielleicht noch einen weiteren für eine bekannte Person frei. Dann sitzen Menschen vereinzelt im Raum und warten, manchmal eine halbe Stunde und länger, dass es losgeht. Wie wirkt der Raum bevor es losgeht? Gibt es schon etwas zu sehen – ein Standbild, eine Dia-Show oder einen Film? Liegt ein Programm auf dem Stuhl?

In der Prozessberatung sagen wir, dass es schon beginnt, bevor es beginnt. In dieser Phase, wo die Menschen ankommen, sich orientieren und umsehen, werden die

ersten Weichen gestellt für die grundlegende Atmosphäre, die auch in der Veranstaltung spürbar sein wird, die Beteiligung prägen wird. Fühle ich mich willkommen? Finde ich mich zurecht? Wie kann ich ankommen im Raum und am Ort? Bin ich erwünscht?

Bevor es beginnt, befinden sich die Gäste in einem Raum, der einen Eindruck vermittelt. So entsteht eine erste Resonanz, wie die Menschen es finden, hier zu sein. Auch wie mir als Teilnehmer begegnet wird, also wie sich die Personen verhalten, die zur Organisation fachlich oder organisatorisch beigetragen haben, die Moderatoren, die Veranstalter spielen hier eine Rolle. Und schließlich wird es prinzipiell als angenehm empfunden, wenn etwas angeboten wird an Getränken, ein Imbiss, Informationsmaterialien, Aushänge – ein Angebot, was es mir leicht macht, anzukommen, im Raum und im Thema. Auf diese Weise kann man sich als Teilnehmer auch schlicht beschäftigen, vor allem, wenn man alleine da ist. Und oftmals auch nicht so recht weiß, was einen genau erwartet, wie es sein wird, mit den noch nicht bekannten anderen Teilnehmern eine bestimmte Zeit zu verbringen.

Die Wahl des Ortes, der Empfang, die Ausstattung des Ortes und die Begegnung zwischen Veranstaltern, Aktiven und Gästen – alles trägt einen Teil dazu bei, dass Menschen motivierend einsteigen können in einen Beteiligungsprozess. Motivieren kommt von dem englischen Wort »to move« – bewegen. Der Einstieg in den Dialog soll schon gleich von Anfang an die Menschen in Bewegung bringen und Lust machen auf das Thema und das Programm der Veranstaltung.

Sehr allgemein definiert der Psychologe Prof. Udo Rudolph Motivation als etwas, was uns hilft, Dinge zu tun.¹ Epikur ging davon aus, dass Menschen motiviert sind zu handeln, wenn Freude oder Vergnügen zu erwarten sind. Menschen sind motiviert zu handeln, wenn ein Bedürfnis oder ein Trieb der Auslöser ist. Statische Bedürfnisse (z. B. Ruhe) führen eher dazu, dass man in dem Zustand verbleiben möchte.

In diesem Beitrag geht es nun um den motivierenden Einstieg in Beteiligungsprozesse und hierfür geeignete Methoden. Der Aufsatz präsentiert dafür drei An-

¹ Vgl.: Rudolph, Udo (2003): Motivationspsychologie, Weinheim, Basel, Berlin, S. 1ff.

sätze, die Methode »Soziometrische Aufstellung« als einen systemischen Einstieg und die Methode »Symbolische Gegenstände« als einen kreativen Einstieg in die Beteiligungsveranstaltung. Als dritte Möglichkeit wird die adaptierte agile Methode »Gute Ende-Gedanken« vorgestellt, die insbesondere dann interessant ist, wenn die Agenda zu Beginn gemeinsam erstellt, ergänzt oder priorisiert werden soll, um Aspekte von großem Interesse in den Fokus zu rücken. Es wird analog zum Design Thinking-Prozess vom Nutzer her gedacht.

2. Methode A: Soziometrische Aufstellungen

2.1 Ziele und Voraussetzungen

Der theoretische Hintergrund der Soziometrie ist bei Jacob Levy Moreno zu finden. In den 30er Jahren hat er die Soziometrie als Methode eingeführt, um herauszufinden, wie Mitglieder einer Gruppe zueinander stehen, wie das Beziehungsgefüge aussieht. Die Teilnehmer einer Gruppe wurden mithilfe eines Fragebogens befragt, die Ergebnisse in sogenannten »Soziomatrizen« grafisch dargestellt und anhand verschiedener Kennzahlen analysiert.²

Moreno, dem Begründer des Psychodramas als psychotherapeutische Methode, war es ein Anliegen, über szenisches Darstellen im Raum kreative Ressourcen zu aktivieren und auf der Bühne des Lebens Lösungen und Alternativen zu kreieren. Morenos Arbeit wurde auf unterschiedliche Art weiter entwickelt, insbesondere die Aufstellungsarbeit fußt auf Morenos Soziometrie.

Soziometrie ist ein übergeordneter Begriff für eine ganze Reihe von Techniken. Im Rahmen von Beteiligungsprozessen lassen sie sich gut nutzen, um emotional-persönliche³ oder thematisch-fachliche Strukturen in einer Gruppe zu visualisieren. Sie sind besonders gut für den Einstieg und die Teambildung in Beteiligungsprozessen geeignet. Denn die Gruppe erhält mithilfe soziometrischer Aufstellungen ein differenzierteres Bild von sich selbst.

² Vgl. hierzu: von Ameln, Falko/ Kramer, Josef (2014): Psychodrama: Grundlagen Springer Verlag Berlin Heidelberg, S. 190ff.

³ Vgl. hierzu: von Ameln, Falko/ Kramer, Josef (2014): Psychodrama: Grundlagen Springer Verlag Berlin Heidelberg, S. 195.

Es kann im Grunde alles zum Gegenstand gemacht werden, was der Gruppe einen guten Einstieg miteinander und zum Thema ermöglicht. Das Leitprinzip der thematisch-fachlichen Struktur ist es, Beziehungen und Einstellungen zum Beteiligungsthema bzw. -kontext in der Großgruppe aufzustellen. Auf diese Weise können weitere Fragen gestellt werden, z. B. mit Blick auf die Erfahrung von Beteiligten mit Bürgerbeteiligung. Die Methode wirkt dabei wie ein Eisbrecher und Motivator:

- ▶ Die Teilnehmer können konkret Stellung beziehen.
- ▶ Heterogenität in der Gruppe wird sichtbar.
- ▶ Innerhalb einer Position können verschiedene Sichtweisen gezeigt werden.
- ▶ Die Kommunikation mit Vielen wird möglich.
- ▶ Die Gruppenmitglieder lernen sich kurzweilig kennen.
- ▶ Das Verfahren motiviert, weil es Vergnügen bereitet.
- ▶ Jeder erhält einen guten Überblick zum Gesamtsystem.

Für den Einstieg in einen Beteiligungsprozess eignen sich verschiedene Aufstellungsarten:

1. Kettenartige Aufstellungen,
2. Skalenbasierte Aufstellungen,
3. Geografische Aufstellungen oder
4. Polare und multipolare Aufstellungen.

Zu 1.: Die kettenartigen Aufstellungen beziehen sich auf die Zusammengehörigkeit. Beispielsweise kann abgefragt werden: Wer ist von der Politik da? Wer kommt aus der Verwaltung? Wer ist aktiv in einer Bürgerinitiative? Wer gehört der allgemeinen Bürgerschaft an? Die Personen sortieren sich und das Gruppenbild wird durch den Moderator gerahmt. Auch die Frage nach der Motivation, gekommen zu sein, kann den Beginn motivierend und aufschlussreich gestalten.

Mögliche Fragestellungen	Mögliche Auswahl an Antworten
Wen vertreten Sie heute?	<ul style="list-style-type: none"> › Politik › Verwaltung › Bürgerinitiative › Nicht organisierter Bürger
Was motiviert Sie, hier zu sein?	<ul style="list-style-type: none"> › Ich bin neugierig. › Mir liegt das Thema allgemein am Herzen. › Ich möchte meine Interessen vertreten. › Ich bin hier, weil ich eingeladen wurde. › Ich bin aus beruflichen Gründen hier.

Zu 2.: Bei den skalenbasierten Aufstellungen liegt im Raum eine Skala aus. Bewährt haben sich z. B. die Skalen 0 bis 10 oder 1 bis 5. Der Moderator erläutert, was die Ziffer 0 und was die Ziffer 10 bedeuten. 0 heißt zum Beispiel »ich glaube nicht, dass wir eine Lösung finden« und 10 heißt dann »ich bin sehr optimistisch und sicher, dass es uns gelingt, ein für alle tragbares Ergebnis zu erarbeiten«. Die Personen ordnen sich dann auf der Skala der Zahl zu, die für sie stimmig ist. Der Moderator befragt die Personen, was sie bewogen hat, sich dort hinzustellen. Was macht für Sie den Unterschied zu der Zahl weiter oben oder weiter unten? Wenn z. B. viele auf dem unteren Teil der Skala stehen, kann er fragen: Was müsste passieren, dass Sie sich auf der Skala weiter nach oben bewegen können?

Mögliche Fragestellung	Mögliche Auswahl an Antworten
Für wie wahrscheinlich halten Sie es, dass Sie heute in der Sache eine Einigung finden?	<ul style="list-style-type: none"> › 1 – ich halte es für sehr unwahrscheinlich › 2 – ich halte es für unwahrscheinlich › 3 – ich bin mir unsicher › 4 – ich halte es für wahrscheinlich › 5 – ich halte es für sehr wahrscheinlich

Zu 3.: Die geografische Aufstellung ermöglicht eine räumliche Orientierung. Man kann Gebiete/Städte oder auch das ganze Land auf dem Boden ausbreiten. Eine Möglichkeit wäre z. B. zu fragen: Aus welchem Stadtteil kommen Sie? Und die Menschen stellen sich dann im Raum dort hin. Der Moderator kann das Thema einer Beteiligungsveranstaltung – bspw. die Sanierung einer Straße – in die Mitte des Raumes legen und die Personen bitten, sich zu dem Thema aufzustellen, um z. B. den Grad der Betroffenheit abzufragen. Wie nah sind Sie am Thema dran? Wie unmittelbar fühlen Sie sich betroffen?

Mögliche Fragestellung	Mögliche Auswahl an Antworten
Inwiefern sind Sie von der Straßensanierung betroffen?	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Ich bin Anlieger. (Sie stehen eng neben der Straße.) ▶ Ich nutze die Straße regelmäßig. (Sie stehen auf der Straße.) ▶ Ich bin nicht betroffen. (Sie stehen weiter weg von der Straße.)

Zu 4.: Die polare bzw. multipolare Aufstellung kann die Einstellung zum Thema erhellen. Wer ist dafür, wer ist dagegen? Wer ist mit welcher Einstellung da? Für eine polare Aufstellung können neben der Schrift auch Symbole eingesetzt werden, z. B. mit Wetterlagen oder Smileys. Wenn Sie an die Aufgabe/das Thema denken, wie stehen Sie dazu? Ist es dann eher wolkenlos und sonnig oder neblig? Gibt es Regen oder Gewitter? Oder ist es heiter-wolkig? Die Pole werden im Raum visualisiert (Plakate auf Stellwänden oder Flipcharts).

Mögliche Fragestellung	Mögliche Auswahl an Antworten
Wie stehen Sie dem Bau der Umgehungsstraße gegenüber?	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Ich lehne sie ab. ▶ Ich bin unentschlossen. ▶ Ich befürworte sie. ▶ Mir ist es egal.

2.2 Organisation und Ablauf

Zu Beginn eines Prozesses findet das soziometrische Aufstellen am häufigsten seine Anwendung. Es kann auch ritualisiert angewendet werden, z. B. um bei jedem erreichten Prozessschritt die Stimmungslage in der Gruppe abzufragen. Wenn die Teilnehmer die Methode schon kennen, freuen sie sich meist darauf, wenn dieser Schritt wieder vorgesehen ist. Bilder, die durch Aufstellungen entstehen, können auch als Ankerpunkte im Laufe des Prozesses aufgegriffen werden, was selbstverständlich von Art und Umfang der Aufgabe abhängt. Grundsätzlich läuft die Methode in fünf Schritten ab:

1. Einstieg: Methode anmoderieren
2. Runde 1: Gewählte Aufstellungsart und Mini Interviews durchführen
3. Runde 2: Gewählte Aufstellungsart und Mini Interviews durchführen
4. Runde 3: Gewählte Aufstellungsart und Mini Interviews durchführen
5. Ausstieg: Überleitung zum nächsten Programmpunkt

Einstieg: Der Moderator beginnt mit der Erläuterung, was jetzt kommt: »Ich freue mich, dass so viele Menschen den Weg heute hier in die [Ort einfügen] gefunden haben. Eines haben Sie alle gemeinsam: Sie interessieren sich für das Thema [Thema einfügen] und möchten sich einbringen. Zum Einstieg möchten wir schauen, wer heute hier ist und dazu haben wir für Sie etwas vorbereitet.«

Es ist ausreichend Zeit einzuplanen. Die Beteiligten brauchen manchmal etwas länger, um sich zu sortieren. Manchmal ergeben sich neue Kategorien. Testen Sie im Vorfeld den Raum auf seine Eignung, so dass die anwesenden Personen gute Cluster/Gruppen bilden können. Ab einer bestimmten Größe (ab circa 30 Personen) sind Mikrofone vorzusehen. Arbeiten zwei Moderatoren zusammen, so wirkt es lebendiger, wenn sich beide abwechseln.

Runde 1 bis 3: Nach der Anmoderation folgen ein bis drei Aufstellungsrunden. Der Moderator erläutert die Aufstellungsarten – die Menschen ordnen sich – und führt die Mini-Interviews durch. Im Idealfall haben am Ende alle Personen etwas gesagt. Die Wahl der Aufstellungsarten (siehe oben) hängt vom spezifischen Kontext

ab. Folgende Fragen sollten hierfür reflektiert werden: Was soll mit dem Einstieg erreicht oder sichtbar gemacht werden? Und was bringt das an sich und für die Beteiligten im Prozess?

Für die Befragungen (Mini-Interviews) sind zirkuläre Fragetechniken hilfreich. Der Moderator hilft den Teilnehmern dabei, sich in andere Positionen hinein zu versetzen und einen Perspektivenwechsel einzuleiten. So werden neue Denkprozesse angestoßen und Veränderungen möglich. Die Moderation sollte folglich eine hohe Kommunikationskompetenz und eine systemische Ausbildung mitbringen. Sollten Situationen nach dem Motto »Einer-Gegen-Alle« auftreten, dann ist ein wertschätzender Umgang unabdingbar. Der Moderator kann dann über ein Reframing den Blick verändern.

Ausstieg: Zum Abschluss bedankt sich der Moderator bei den Teilnehmern, dass sie sich darauf eingelassen und mitgemacht haben und leitet über zum nächsten Tagungsordnungspunkt der Beteiligungsveranstaltung.

3. Methode B: Symbolische Gegenstände

3.1 Ziele und Voraussetzungen

»Kreativität fängt da an, wo der Geist aufhört das Denken zu behindern!«⁴ Der Einstieg in Beteiligungsveranstaltungen fängt häufig an, bevor sie inhaltlich beginnen. Der Einstieg selbst ist motivierend, wenn er Freude und Vergnügen bereitet, hineinführt ins Thema und es den Menschen ermöglicht, voll und ganz dabei zu sein. Die Moderation motiviert auch diejenigen, die vielleicht etwas zögerlich sind. Die folgende Methode ist wie ein Schlüssel, der Türen öffnet bzw. den Einstieg für alle leichter machen soll.

Bei guter Vorbereitung, Planung und Moderation kann das entstehen, was Hesse mit dem Zauber meint, der jedem Anfang innewohnt: Und wenn es ist, dass Menschen sich entspannen, sich einbringen, sich zugehörig fühlen – und am Ende zufrieden den Raum bzw. die Beteiligungsveranstaltung verlassen.⁵ Mit einem symbolischen

⁴ Zitat von Vivienne Westwood..

⁵ Vgl. hierzu: Hesse, Herrmann (1957): Gesammelte Schriften, Sieben Bände, Band 5, Frankfurt.

Gegenstand kann sehr viel mehr ausgesagt werden, als alleine mit Worten.

Wenn Sie zu Beteiligungsprozessen einladen, dann können Sie die Einladung z. B. mit dem Hinweis versehen, dass die Teilnehmer doch bitte einen Gegenstand mitbringen sollen, der sie sachlich oder emotional an das Beteiligungsthema erinnert. So kommen die Menschen nicht nur mit den interessantesten und kuriosesten Gegenständen, die man sich selber nicht hätte ausdenken können, sondern bringen auch gleich eine Geschichte dazu mit.

Über die symbolischen Gegenstände wird besonders sichtbar, was die Menschen mit dem Beteiligungsthema verbindet. Alle Sinne werden aktiviert. Die Gegenstände und Geschichten erzeugen turboschnell eine lebendige und tiefgründige Diskussion. Die Menschen kommen inhaltlich sofort an und lernen sich näher kennen. Das Beteiligungsthema wird so ganzheitlicher erlebbar und das kreative Potential der Teilnehmer rasch gehoben.

3.2 Organisation und Ablauf

Zu Beginn der Methode erläutert der Moderator, was es mit den symbolischen Gegenständen auf sich hat. Er bedankt sich für das Mitbringen der Gegenstände und erklärt, wie die symbolischen Gegenstände gezeigt und besprochen werden. Die Teilnehmer treffen sich hierzu in gemischten Arbeitsgruppen – bestehend aus jeweils sechs Personen – rund um die vorbereiteten Flip-Chart-Inseln. Folgende drei Punkte sind zu beachten:

- (1) Die zu bearbeitende Aufgabe ist nicht kompliziert, aber dennoch effektiv. Jeder Teilnehmer stellt der Gruppe reihum seinen Gegenstand vor und erzählt, welche Bedeutung dieser für ihn hat. Die Frage lautet: Welche symbolische Bedeutung hat der Gegenstand für Sie und das Thema der heutigen Veranstaltung?
- (2) Bevor die Arbeitsgruppen in die Diskussion einsteigen, gibt es noch drei Rollen zu verteilen:
 - ▶ Der Gesprächsleiter achtet darauf, dass alle zu Wort kommen und der Zeitplan eingehalten wird;

- Der Protokollant hält die Diskussionsergebnisse am Flipchart fest und
 - Der Berichterstatter stellt die Ergebnisse zusammenfassend im Plenum vor.
- (3) Alle Flip-Charts werden für die Dialoge im Raum verteilt. Jedem Flipchart bzw. jeder Arbeitsgruppe werden in der Regel 6 Stühle zugeordnet, das heißt, idealerweise sitzen in jeder Arbeitsgruppe 6 Personen.

Die Methode beginnt mit der Anmoderation (5 Minuten). Die Gruppengespräche nehmen circa 20 Minuten in Anspruch. Anschließend werden die Ergebnisse im Plenum präsentiert. Dafür sind pro Gruppe circa 1 bis 2 Minuten vorgesehen. Die symbolischen Gegenstände lassen sich dabei als Galerie an einem bestimmten Ort im Raum aufbauen. Die Methode endet mit der Zusammenfassung durch den Moderator und dessen Überleitung in die nächste Veranstaltungsphase (5 bis 10 Minuten).

Neben symbolischen Gegenständen lässt sich die Methode auch mit Bilderkarten umsetzen.⁶ Bilder verbinden Fakten und Emotionen. Bilder öffnen den Kopf für weitere Gedanken. Es zeigen sich Seiten eines Themas, die rein durch Nachdenken oder Reproduktion von Wissen nicht sichtbar würden. Das Unbewusste und die Emotionen werden angesprochen. Rein kognitiv würden diese Facetten nicht benannt. Es sollen aber kreative Gedanken und Bilder entstehen, die in Zweier- und größeren Gruppen diskutiert werden.

Die Variante ist geeignet für motivierende, kreative Einstiege oder zu Beginn eines neuen Themenblocks. Hierfür liegen unsortiert und frei im Raum verteilt Postkarten oder Bilder aus, die ganz vielfältig sein können oder zu einer bestimmten Kategorie gehören, z. B. Landschaften, Gebäude, belebte Plätze, Menschen, Tiere, Türen, etc. Die Auswahl der Bilder steht entweder metaphorisch im Zusammenhang mit der Intention der Beteiligungsveranstaltung oder kann ganz zufällig sein. Die Bilder können bei großen Gruppen auch an Leinen hängen oder an Pinnwänden aufgehängt werden.

⁶ Zur Verwendung von Bilderkarten siehe auch die Methode »Bilderkarten« in diesem Buch.

Die Teilnehmer gehen umher und schauen sich die vom Moderator ausgelegten Bilder an. Sie bringen die Bilder nicht mit, sondern wählen spontan – aus dem Bauch heraus – ein Bild aus und überlegen, was ihnen das Bild zum Thema der Beteiligungsveranstaltung sagen könnte: Was möchte uns Ihr Bild zum Thema der heutigen Veranstaltung sagen? Anschließend finden sich die Teilnehmer in kleinen Gruppen von zwei bis sechs Personen zusammen und tauschen ihre Gedanken zu den Bildern aus. Wichtige Aspekte lassen sich wie bei den symbolischen Gegenständen auf Flipcharts notieren und im Plenum präsentieren.

Wenn für den motivierenden Einstieg in den Beteiligungsprozess nicht viel Zeit zur Verfügung steht, kann die Präsentation im Plenum auch entfallen. Im Gegenzug notieren die Teilnehmer auf ihren Bilderkarten einen Satz bzw. Stichpunkte, die ihre Überlegungen beschreiben. Anschließend werden die Bilder für alle sichtbar im Raum aufgehängt.

4. Methode C: Gute Ende-Gedanken

4.1 Ziele und Voraussetzungen

Die Teilnehmer werden zu Beginn der Beteiligungsveranstaltung über eine Fantasiereise in einen positiven Zielzustand versetzt. Das Motto könnte lauten: Wenn die Veranstaltung jetzt schon enden würde, welche Erfolge haben Sie verzeichnet? Gerade wenn viele Perspektiven und unterschiedliche Vorstellungen zu einem Thema bestehen, daher die Gruppe sehr heterogen ist und ggf. auch Konflikte zu erwarten sind, ist es für einen motivierenden Einstieg wichtig, eine positive Einstellung zum Ausgang der Veranstaltung zu entwickeln.

Die Methode verfolgt das Ziel, sichtbar zu machen, mit welchen unterschiedlichen Zielen die Personen da sind. Indem die Teilnehmer am Anfang positive Ergebnisse formulieren und diese im Raum für alle öffentlich machen, entstehen gute Ende-Gedanken. Die Stimmung im Raum wird zuversichtlicher, aber auch erwartungsvoller.

Zudem reflektieren alle, was jeder ganz persönlich tun kann, damit die Beteiligung am Ende ein Erfolg wird und sich die guten Ende-Gedanken auch tatsächlich einstellen.

Für die Umsetzung der Methode wird nicht viel benötigt. Neben einem bequemen Stuhl für jeden Teilnehmer braucht es einen CD-Player, Entspannungsmusik und ein paar Stehtische, an denen die Teilnehmer ihre Gedanken notieren können. Es ist von Vorteil, wenn die Moderationskarten etwas größer sind, dann lassen sich die Ergebnisse an den Moderationswänden später besser lesen. Je nach Teilnehmerzahl braucht es ausreichend Filzstifte und Moderationswände für die Präsentation der Gedanken-Karten. Die Methode funktioniert sowohl mit kleinen als auch mit großen Gruppen und es braucht hierfür gute 30 Minuten.

4.2 Organisation und Ablauf

Die Methode »Gute Ende-Gedanken« besteht aus drei Phasen:

1. Phase: Gute Ende-Gedanken erkennen
2. Phase: Gute Ende-Gedanken aufschreiben
3. Phase: Gute Ende-Gedanken öffentlich teilen

Die Methode lässt sich durch die Moderation oder die Organisatoren der Beteiligungsveranstaltung z. B. so anmoderieren: »Ihnen und uns ist es sehr wichtig, dass dies eine erfolgreiche Veranstaltung wird und Sie zufrieden nach Hause fahren. Damit wir hierfür so positiv und motivierend wie möglich beginnen, möchten wir Sie als Einstieg auf eine kleine Fantasiereise mitnehmen. Bitte machen Sie es sich auf Ihrem Sitz bequem.

Zur 1. Phase – Gute Ende-Gedanken erkennen (circa 10 Minuten): Der Moderator trägt weiter vor: »Während Sie merken, wie Sie Ihre Körperhaltung vielleicht noch verändern möchten, kommen Sie mehr und mehr zu sich selbst. Nehmen Sie ihren Atem wahr, wie er ein- und ausströmt, wie vielleicht mit jedem Ausatmen Ihre Gedanken weniger werden und mit jedem Einatmen sich Ihre innere Ruhe ausbreitet. Genießen Sie dieses Ein und Aus und diese Ruhe auf Ihre persönliche Art.

Welche Gedanken haben Sie bewegt, als Sie heute hier zu dieser Veranstaltung gekommen sind? Was sind Ihre Wünsche, Ihre Ziele für diesen Tag? Welche Früchte möchten Sie ernten? Wie möchten Sie sich auf dieser Veranstaltung verhalten und fühlen? Und stellen Sie sich vor, wie die Veranstaltung abläuft, damit sich Ihre Ziele und Wünsche einstellen. Stellen Sie sich einfach vor, was hier passieren muss, damit Sie zufrieden nach Hause gehen.

Wenn diese Veranstaltung heute zu Ende geht, was möchten Sie dann mitnehmen können, was soll geschehen sein? Was soll sich mit Blick auf das Thema des heutigen Tages geändert haben? Was tut sich dann für Sie und Ihr Umfeld, für Ihre Familie, auf Arbeit und im Ehrenamt? Gehen Sie dann anders miteinander um? Sprechen Sie vielleicht anders miteinander? Und wie wollen Sie sich dann fühlen? Wie nehmen Sie sich dann wahr?

Und wenn Sie all dies jetzt erleben, was denken Sie, wird Ihr größter Nutzen von dieser Veranstaltung sein? Was wollen Sie unbedingt erreicht haben? Vielleicht entsteht in ihnen dazu ein Bild oder Symbol: Etwas was Sie mitnehmen können und das Sie durch die gesamte Veranstaltung begleitet, wenn Sie aus Ihren Gedanken zurückgekehrt sind. Vielleicht wissen Sie schon, wie Sie das, was Sie eben erlebt haben, in dieser Veranstaltung realisieren können.

Nun nehmen Sie noch ein paar tiefe Atemzüge, ballen Sie Ihre Hände zur Faust und bringen Sie Bewegung in Ihre Beine. Öffnen Sie Ihre Augen erst, wenn Sie wieder ganz hier sind.«⁷ Wie oben erwähnt, bleibt es dem Moderator überlassen, die Art der Moderation zu wählen. Wichtig ist eine Atmosphäre zu erzeugen, in der sich die individuelle Vorstellungskraft sich entfalten kann.

Zur 2. Phase – Gute Ende-Gedanken aufschreiben (circa 10 Minuten): Wenn die Teilnehmer ihre Augen wieder geöffnet und sich gesammelt haben, wird die Entspannungsmusik ausgeschaltet. Der Moderator fordert alle auf, ihre guten Ende-Gedanken auf den hierfür vorbereiteten guten Gedanken-Karten zu notieren. Hierfür

⁷ Als Vorlage für diesen Text diente die Methode »Vorwegnahme« von Ralf Besser. Zum Teil wurde sein Text stark abgeändert, zum Teil wörtlich übernommen; vgl. hierzu: Besser, Ralf (2004): Transfer: Damit Seminare Früchte tragen. Strategien, Übungen und Methoden, die eine konkrete Umsetzung in die Praxis sichern, Weinheim und Basel, S. 56.

stehen im Raum oder im Empfangsbereich verteilt Stehtische, auf denen die Karten und Filzstifte liegen. In der Praxis hat sich gezeigt, dass es hilfreich ist, jetzt nochmal die zentrale Frage, die die Teilnehmer zu ihren guten Ende-Gedanken geführt hat, zu erläutern.

Ergänzend wird die Frage über einen Beamer visualisiert: »Was sollte heute passieren oder erreicht worden sein, damit Sie sagen, das war eine erfolgreiche Veranstaltung, ich gehe zufrieden nach Hause?« Wenn die Teilnehmer die Frage beantwortet und ihre guten Ende-Gedanken auf den Karten notiert haben, bringen sie diese an den Moderationswänden an.

Zur 3. Phase – Gute Ende-Gedanken öffentlich teilen (circa 10 Minuten): Abschließend haben die Teilnehmer die Möglichkeit, indem sie an den Moderationswänden entlang wandeln, sich die guten Gedanken-Karten anzuschauen. Am Ende lassen sich die Karten nochmal für eine Schlussrunde heranziehen. Hierfür greift der Moderator im Plenum einzelne gute Gedanken-Karten auf und bittet die Teilnehmer, die diese verfasst haben, darum, kurz zu erläutern, was sie hier bewegt hat, was ihre Ziele und Wünsche sind. In der Regel verbleiben die Karten über die gesamte Beteiligungsveranstaltung hinweg im Raum. So haben die Teilnehmer immer wieder die Chance, sich positiv inspirieren zu lassen.

5. Referenzen und Literatur

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

Funcke, Amelie / Havenith, Eva (2010): Moderations-Tools, Bonn.

Hinnen, Hannes / Krummenacher, Paul (2012): Grossgruppen-Interventionen.

Konflikte klären – Veränderungen anstoßen – Betroffene einbeziehen, Stuttgart.

Knapp, Peter (2013) (Hrsg.): Konflikte lösen in Teams und großen Gruppen, Bonn.

Krause, Frank / Storch, Maja (2018): Ressourcen aktivieren mit dem Unbewussten, Bern.

Rudolph, Udo (2003): Motivationspsychologie, Weinheim, Basel, Berlin.

Sparrer, Insa (2009): Systemische Strukturaufstellungen. Theorie und Praxis, Heidelberg.

Wilber, Ken (2002): Ganzheitlich handeln. Eine integrale Vision für Wirtschaft, Politik, Wissenschaft und Spiritualität, Freiburg.