

Systemische Arbeit in Gruppen

Deutsche Pfadfinderschaft St. Georg
Diözesanverband Rottenburg-Stuttgart
Diözesanstelle

Verlaufsbeschreibung eines systemisch gestalteten
Klausurwochenendes zum Einstieg
in ein neues Team

von Thorsten Stork

In meiner Arbeit als Bildungsreferent bei der Deutschen Pfadfinderschaft Sankt Georg im Diözesanverband Rottenburg-Stuttgart begegne ich Menschen, Teams und Gruppen auf verschiedenen Ebenen, in unterschiedlichsten Kontexten. Dies reicht vom Jugendgruppenleiter vor Ort bis hin zum Weihbischof und Hauptabteilungsleiter Jugend. Dabei gilt es, alle in ihrem Sinne zu unterstützen und zu beraten und gleichzeitig die Zielsetzungen der Pfadfinderei nicht aus dem Blick zu verlieren.

Im Rahmen der Weiterbildung zum Systemischen Berater stellte ich mir immer wieder die Frage, wie ich die Methoden und Ideen für die „klassischen Beratungskontexte“ auf meine Arbeit mit Ehren- und Hauptamtlichen transferieren kann.

Im Folgenden stelle ich eine Möglichkeit vor, wie ich die Systemische Arbeit bei der Neukonstituierung eines Teams, das sich aus einer ehrenamtlichen Frau, einem ehrenamtlichen Mann und einen hauptamtlichen Pfarrer zusammensetzt, angewendet habe. Der hauptamtliche Pfarrer startete neu in diesem Team.

Einstieg in ein neues Team

Als Bildungsreferent ist eine meiner Hauptaufgaben, unterschiedliche Teams zu begleiten, zu unterstützen und zu beraten. Im Rahmen eines Klausurwochenendes (Freitag bis Sonntag), begleitete ich den Start des oben beschriebenen Teams. Die von mir erarbeitete systemische Vorgehensweise möchte ich im Folgenden beschreiben.

Einstieg / Joining

Der Beginn wurde durch ein gemeinsames Abendessen eingeleitet, das ein ungezwungenes Miteinander ermöglichte. Zum Start ins Plenum schrieb jede/r drei kennzeichnende Eigenschaften von sich auf Karteikarten, von denen eine gelogen war. Die anderen hatten nun die unwahre Eigenschaft herauszufinden.

Dies ermöglichte ein erstes näheres Kennenlernen, bei dem alle etwas von sich preisgaben und über sich miteinander in Kommunikation kamen.

Danach stellte ich das Programm des Wochenendes vor und konnte auf Rückfragen reagieren und zusätzliche Wünsche erfragen und integrieren.

Im nächsten Schritt wurden die Erwartungen und Befürchtungen abgefragt. Das Team schrieb diese unter folgenden Leitfragen auf Karteikarten:

- „Woran merke ich, dass die Klausur für mich erfolgreich war?“
- „Welche Stolpersteine sollten sich an diesem Wochenende nicht in den Weg legen?“

Die anschließende Vorstellung diente den Anderen dazu, einen Einblick in die Gedanken des Vorstellenden zu bekommen.

Das Joining ist der „offizielle Start“ in die inhaltliche Arbeit. Das Vorgehen trug dazu bei transparent zu machen, mit welchen Gedanken, Gefühlen, Erwartungen und Befürchtungen die Teilnehmenden in das Wochenende starten. Es ermöglicht sich langsam für das Thema zu „erwärmen“ und die Interessen der anderen kennen zu lernen und mit den eigenen abzugleichen.

Rückblick: Was bringt mich dazu, heute an diesem Punkt zu stehen?

Im Plenum wurde eine dreifache Memory-Line gelegt. Jeder Strahl kennzeichnete den Weg eines Teammitglieds. Diese liefen an einem gemeinsamen Punkt, am Tag der Klausur, zusammen. Jedes Teammitglied wurde von mir auf einer Zeitreise der vergangenen drei bis vier Jahre begleitet während die anderen zusahen und –hörten, was den jeweils Reisenden an den heutigen, gemeinsamen Punkt gebracht hat.

Zum Abschluss durften die Reisenden jeweils die Ressourcen aufsammeln, die für sie für die Arbeit im neuen Team Unterstützung und Sicherheit versprachen. Dann wurde gemeinsam von dem Punkt, an dem sich die Memory-Lines trafen, ein gemeinsamer Schritt in die Zukunft getan.

Dieses Vorgehen diente dazu transparent zu machen, wer in den vergangenen Jahren welchen Weg gegangen ist um heute zusammen in dieser Konstellation zu sein. Zudem

wurde ein Einblick in die jeweilige Gefühlswelt ermöglicht, wenn über Ressourcen und Stolpersteine berichtet wurde. Ziel war es, ein besseres Verständnis der individuellen Vergangenheiten herzustellen und ein besseres Kennenlernen zu ermöglichen. Ebenso wurden ein erster Einblick in die unterschiedlichen Ressourcen deutlich, die sich später auch in der Teamzusammenarbeit wiederfinden würden.

Abschied vom alten Team

Der folgende Tag begann mit einer Runde, in der alle den vorangegangenen Abend nochmals kommentieren und Eindrücke, die sich vielleicht auch erst nachts ergaben, schildern konnten.

Der nächste Schritt diente den beiden Ehrenamtlichen, sich vom alten Team zu verabschieden. Das neue, hauptamtliche Teammitglied sollte darüber hinaus ein Bild entwickeln können, wie die alte Konstellation miteinander gearbeitet und agiert hat. Daher stand der Vormittag unter dem Motto „Geschichten erzählen“. Die beiden Ehrenamtlichen berichteten, was ihnen in der Zusammenarbeit mit dem Vorgänger gefallen hat, welche positiven Akzente sie vermissen werden und was sie aus dieser Zusammenarbeit für sich mitnehmen.

Als nächster Schritt berichtete das neue Teammitglied, welche positiven Teamkonstellationen er erlebt hat und was für ihn daraus wichtig für seine weitere Arbeit ist.

Zum Abschluss schrieben die Ehrenamtlichen einen Abschiedsbrief an das alte Teammitglied, in dem ihre Gedanken und Gefühle über die gemeinsame Zeit Platz hatten. Dabei hatten sie die Wahl, ob sie diesen abschicken, oder in Erinnerung für sich behalten wollen.

Als symbolisches Ende der Zusammenarbeit wurde in der nahegelegenen Klosterabtei bei einem kurzen Impuls eine Kerze in Gedenken an das alte Team entzündet.

Ziel war es, der Vergangenheit, der alten Teamkonstellation, Raum und Bedeutung zu geben. Es bestand die Möglichkeit, der Trauer über die Veränderung und die dadurch anstehenden Umbrüche einen wichtigen Platz zu geben und damit zu verdeutlichen, dass das Alte nicht schlecht, sondern wichtig und in Teilen auch bewahrenswert ist.

Zusammenarbeit im neuen Team

Das weitere Vorgehen richtete den Blick in die Zukunft, auf die Zusammenarbeit im neuen Team. Der Start wurde durch ein Kooperationsspiel eingeleitet, bei dem mit verbundenen Augen ein gleichseitiges Dreieck gelegt werden sollte. In einer Kurzauswertung wurden die unterschiedlichen Eindrücke der übernommenen Führung geschildert und wie das Wohlbefinden in der jeweils eingenommenen Rolle war. Ziel dieser Übung war es, den anderen Teilnehmenden einen Einblick in die eigene Gefühlswelt zu ermöglichen, wenn eine bestimmte Rolle einer Person zugesprochen wird, oder sich eine Person eine Rolle (ohne Absprache) aneignet.

Als nächstes wurde der Blick auf die Eckpunkte der Zusammenarbeit gerichtet. Die einzelnen Teammitglieder schrieben ihre Wünsche auf Karteikarten und stellten diese vor. Danach wurden ähnliche Wünsche abgeglichen, zusammengefasst und gegebenenfalls in neue Wünsche umformuliert, so dass mittelfristig eine Sammlung an Eckpunkten der Zusammenarbeit entstand.

Über den Nachmittag kristallisierte sich so ein gleichseitiges Dreieck heraus, mit den Seiten Offenheit, Vertrauen und „guter Geist“, die in der Zusammenarbeit im Gleichgewicht stehen sollen.

Zum Abschluss wurde das Plakat mit dem gleichseitigen Dreieck symbolisch vom Team unterschrieben, um eine höhere Verbindlichkeit auszudrücken.

In dieser Phase der Teamfindung war es wichtig, den einzelnen Teammitgliedern ausreichend Raum zu geben. Als Moderator und Berater war meine Aufgabe hier vor allem für einen für alle angenehmen Rahmen zu schaffen, Aussagen und Wünsche zusammenzufassen und mit denen der anderen zusammen zu führen. Wichtig war die

wertschätzende Atmosphäre, die ermöglichte, jede Idee, jeden Wunsch zu berücksichtigen und diesem Raum zu geben. Dabei hatten die Teammitglieder stets die Sicherheit, Anwalt ihrer Anliegen, also Profi für ihre Belange zu sein.

Abschluss

Auch der nächste Vormittag begann mit einer Runde, in der die Eindrücke der Vortags geschildert und kommentiert werden konnten.

Am Anfang standen in erster Linie organisatorische Fragen, die sich um die Neuverteilung von Aufgaben drehte. Dies wurde als Marktplatz gestaltet, bei dem das Team herum gehen, sich gegenseitig zu unterschiedlichen Aufgaben befragen und erste Entscheidungen zur Übernahme von Aufgaben treffen konnte.

Hier stand neben der Neuverteilung der Austausch über die anstehenden Herausforderungen im Mittelpunkt und für das neuen Teammitglied die Möglichkeit, sich über die Aufgaben und der Ausführung im alten Team zu informieren und eigene Ideen zur Ausgestaltung einzubringen.

Ab Ende der Klausur stand, neben einer Auswertung / Reflexion, eine Traumreise. Das Team „reiste“ gedanklich an einen individuellen schönen Ort. Zum Abschluss lagen Postkarten aus und es durfte die mitgenommen werden, die am besten zum jeweiligen schönen Ort passte und bei Betrachtung daran erinnern sollte. Zudem sollte der schöne Ort eine schnell erreichbare Rückzugsmöglichkeit eröffnen, um auch in anstrengenden Situationen ein positives Gefühl erhalten zu können.

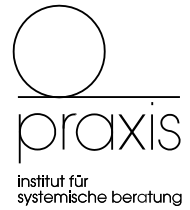
Fazit

Die ressourcenorientierte Durchführung der dreitägigen Klausur und das Eingehen auf die jeweils individuelle Situation der Teammitglieder hat diesen ermöglicht, einen raschen Zugang zueinander zu finden. Es wurde ausreichend Raum für das Zurückliegende gelassen, so das auch die alte Teamkonstellation thematisiert und nicht

Systemische Arbeit in Gruppen

Thorsten Stork

Auszug aus der Hausarbeit im Rahmen der praxis-Weiterbildung
Systemisches Arbeiten in Sozialarbeit, Pädagogik, Beratung und Therapie



tabuisiert wurde. Somit konnte die Arbeit auf einer kleinen, an diesem Wochenende geschaffenen Vertrauensbasis starten, die sich in der weiteren Zusammenarbeit schnell festigen sollte und dem Team damit ermöglichen, auch kritische Themen mutig und mit dem Vertrauen darauf, eine für alle passende Einigung zu finden, anzugehen.