Die Zusammenarbeit im Team bestimmt die Gruppendynamik der Kinder wesentlich

Autor(en): **Haage, Irmgard**

Objekttyp: **Article**

Zeitschrift: **SuchtMagazin**

Band (Jahr): **28 (2002)**

Heft 4

PDF erstellt am: **30.05.2024**

Persistenter Link: https://doi.org/10.5169/seals-800734

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Inhalten der Zeitschriften. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern.
Die auf der Plattform e-periodica veröffentlichten Dokumente stehen für nicht-kommerzielle Zwecke in Lehre und Forschung sowie für die private Nutzung frei zur Verfügung. Einzelne Dateien oder Ausdrucke aus diesem Angebot können zusammen mit diesen Nutzungsbedingungen und den korrekten Herkunftsbezeichnungen weitergegeben werden.
Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Die systematische Speicherung von Teilen des elektronischen Angebots auf anderen Servern bedarf ebenfalls des schriftlichen Einverständnisses der Rechteinhaber.

Haftungsausschluss

Alle Angaben erfolgen ohne Gewähr für Vollständigkeit oder Richtigkeit. Es wird keine Haftung übernommen für Schäden durch die Verwendung von Informationen aus diesem Online-Angebot oder durch das Fehlen von Informationen. Dies gilt auch für Inhalte Dritter, die über dieses Angebot zugänglich sind.

Ein Dienst der *ETH-Bibliothek*
ETH Zürich, Rämistrasse 101, 8092 Zürich, Schweiz, www.library.ethz.ch

http://www.e-periodica.ch

Die Zusammenarbeit im Team bestimmt die Gruppendynamik der Kinder wesentlich

Prävention im Rahmen von *Fil rouge* ist oft gleichzusetzen mit Strukturarbeit. Im Rahmen der Erarbeitung eines Leitbildes machte das Team des Durchgangsheimes «Im Vogelsang» einen Prozess durch, der zu mehr Klarheit und Verbindlichkeit führte und damit den Übergang vom Nebeneinander zum Miteinander ermöglichte.

IRMGARD HAAGE*

Unsere Teilnahme am Projekt *Fil rouge* und die damit verbundenen Prozesse wurden von folgendem Grundgedanken geprägt: «Ein gesundes, konfliktfähiges Team ist Bedingung für die gesunde Entwicklung der uns anvertrauten Kinder.» Innerhalb dieses Grundgedankens entschieden wir uns, zusammen mit der Organisationsberaterin und Supervisorin (Frau H. Marti-Lienhard), für ein prozessorientiertes Vorgehen.

* Irmgard Haage, Sozialpädagogin im Durchgangsheim «Im Vogelsang» Basel, Tel. 061 692 08 20, E-Mail: vogelsang@baslerfrauenverein.ch

Vom Nebeneinander zum Miteinander

Am Anfang beschäftigten wir uns mit der Frage, wie man in einer grossen Gruppe mit 13 Kindern pädagogische Arbeit leisten kann. Die Umstellung vom Arbeiten im Kleinteam auf die Arbeit im Grossteam verunsicherte das Personal. Erst nach und nach wurde uns klar, dass die Arbeit in einem grösseren Team ganz andere Anforderungen an die Kommunikationsfähigkeit der Teammitglieder stellt, wenn man die Entwicklung von einem Nebeneinander zu einem Miteinander erreichen will.

Die Zusammenführung der beiden Kleinteams zu einem Grossteam brachte zudem mit sich, dass zwei verschiedene Aufträge/Konzepte aufeinander trafen. Gemeinsam einigten wir uns darauf, im Rahmen des *Fil rouge*-Prozesses mehr Klarheit und Verbindlichkeit im Team anzustreben und bewusster wahrzunehmen, was abläuft.

Klarheit und Verbindlichkeit

Um dieses Ziel zu erreichen, formulierten wir verschiedene Teilziele: Zuerst ging es darum, eine gemeinsame Linie und Haltung in Bezug auf unsere pädagogische Arbeit zu entwickeln. Weiter war es uns ein Anliegen, die Transparenz im Team zu erweitern und Gefässe für eine konstruktive Auseinandersetzung einzurichten. Zudem wollten wir eine Kooperation erreichen, die über die einzelnen Standpunkte und Interessen hinausgeht. Schliesslich sollte bei allen Teammitgliedern die Sensibilität für schwierige Situationen im Team erweitert werden. Den formalen Rahmen für die Umsetzung dieser Teilziele bildete unser Entscheid, gemeinsam ein neues pädagogisches Leitbild zu entwickeln. Zusätzlich bemühten wir uns, den Umgang mit Hektik und Stress im Alltag zu verbessern, indem wir unsere Aktivitäten mit mehr Ruhe und Klarheit durchführten. Ausserdem analysierten wir gründlich, was in unserem Team abläuft, wenn Kinder die Führung übernehmen. Ganz allgemein einigten wir uns darauf, dass bei Unklarheiten die betreffenden Teammitglieder angesprochen und Konflikte ausgetragen werden.

Die Arbeit am Leitbild

Bei der Erarbeitung unseres Leitbildes war es uns sehr wichtig, die unausgesprochenen Leitsätze herauszuarbeiten Leitsätze, die unser Handeln im Alltag im Hintergrund bestimmten. Ein

DAS DURCHGANGSHEIM IM VOGELSANG IM PROJEKT *FIL ROUGE*

Auf Anregung der HSL Luzern und der Teilprojektleiterin Enrica Zwahl nahm das Durchgangsheim «Im Vogelsang» Basel von Juli 98 bis Juni 01 am Projekt *Fil rouge II* teil. Ausschlaggebend für unsere Teilnahme war die Akzeptanz unserer Projektidee durch die *Fil rouge*-Projektleitung.

Eine Umstrukturierung unserer Institution im Jahr 1997 verunsicherte die Gruppenteams durch ungelöste strukturelle, personelle und organisatorische Fragen. Prägend waren vor allem zwei Veränderungen:

- Gruppenteams von 5-6 Personen wurden zu einem Grossteam von ca. zwölf Personen zusammengeführt.
- Zwei verschiedene Gruppenkonzepte und zwei verschiedene Aufträge wurden zu einem Auftrag und einem Konzept zusammengefasst.

«Oberleitsatz» wurde so für alle transparent: «Bei uns hat alles Platz». Wir diskutierten darüber, ob wir das so beibehalten oder ob wir eine Einengung vornehmen wollen. Durch die Leistungsvereinbarungen mit dem Erziehungsdepartement Basel-Stadt wurde dieser Leitsatz in Bezug auf das Alter der Kinder und die Anzahl der Plätze eingeschränkt. Generell bleiben wir jedoch eine niederschwellige Institution, bei welcher die einweisende Behörde die Krise des Kindes zu definieren hat.
Einzelne weitere Leitsätze sind : «Führung verstehen wir als gemeinsamen Lern- und Entwicklungsprozess», oder «In unserer pädagogischen Arbeit stehen nicht die Defizite, sondern die Ressourcen der Kinder im Vordergrund.». Insgesamt gesehen war das gemeinsame Erarbeiten des pädagogischen Leitbildes ein wichtiger Meilenstein vom Nebeneinander zum Miteinander.

Umgang mit Krisen

Nach der Leitbild-Arbeit beschäftigten wir uns mit der komplexen Frage der Krise: Was bedeutet für uns «Krise»? Wie gehen wir mit Krisen um? Die Beantwortung dieser Fragen erwies sich als sehr wichtig, da wir als Institution in der Krisenintervention tätig sind, uns aber nie ausreichend Zeit für dieses Thema genommen hatten. Dabei wurde uns allen klar, was die Konzeptumstellung auf Krisenintervention für uns alle im praktischen Alltag und im Miteinander bedeutete. Im Gegensatz zur Langzeitpädagogik heisst dies, dass wir innerhalb des Teams eine hohe Stabilität benötigen, um in Krisensituationen den Kindern Halt geben zu können. Zudem entwickelten wir eine innere Haltung – alle Lebenssituationen haben immer einen Sinn, auch wenn wir diesen im Moment nicht erkennen. Es waren nicht länger nur leere Worte auf geduldigem Papier. Unser Handeln wurde durch den neu beleuchteten Hintergrund positiv und klar beeinflusst.
Schliesslich erarbeiteten wir im Team ein verbindliches Vorgehen bei schwierigen Situationen und in Fällen, in denen Kinder Abmachungen nicht einhalten. Ein wichtiges Werkzeug stellen in dieser Hinsicht die Einträge im Journal und die Absprachen bei den Dienstübergaben dar.

Die Auswirkungen auf die Gruppendynamik der Kinder

Die Auswirkungen der Veränderung waren und sind sehr vielfältig. Einerseits gibt es sicherlich durch die höhere Zahl der Kinder und Erwachsenen grössere Unruhe, Hektik und Orientierungsprobleme. Dem versuchen wir mit einer hohen Stabilität im Team entgegen zu wirken. Andererseits bietet der Austausch untereinander auch eine Lernchance, da die Kinder in der Grossgruppe eher einen oder zwei KameradInnen finden und/oder sich in alterähnlichen Gruppen oder Interessengruppen zusammenfinden können. Dem Bedürfnis nach Ruhe können sie in einer ruhigen Ecke des Hauses oder in ihrem Zimmer nachgehen.
Trotz der stark verbesserten Zusammenarbeit und einer hohen Konstanz im Team müssen wir heute jedoch feststellen, dass der Umgang mit dieser vielseitigen Gruppendynamik die momentanen sozialen Fähigkeiten unserer Gruppe von 13 Kindern aus Krisensituationen immer wieder überfordert.

Abschliessende Bemerkungen

Primär kann man sagen, dass wir im Rahmen der drei Jahre bei *Fil rouge* eine sehr positive Teamentwicklung erlebt haben – positiv im Sinne einer differenzierteren Wahrnehmung der einzelnen Persönlichkeiten, des Loslassens alter Bilder voneinander und der Klärung von Standorten. Es ist eine gute Erfahrung, miteinander zu streiten und trotzdem gemeinsam arbeiten zu können und konstruktive Lösungen zu finden. Somit ist das Ziel, im Grossteam professionell zu arbeiten, trotz der vielen Unterschiede erreicht worden. Einen hohen Stellenwert messe ich der Tatsache bei, dass alle Teammitglieder diesen Prozess mitgestalten und davon profitieren konnten.
Abschliessend kann gesagt werden, dass wir den Prozess vom Kleinteam zum Grossteam und die damit verbundene Zusammenführung von zwei verschiedenen Konzepten gut gemeistert haben. Das erkennt man unter anderem daran, dass es im Team keine Fluktuation gegeben hat, abgesehen vom jeweiligen, vorher geplanten Wechsel der Praktikantinnen.
Strukturell und organisatorisch wurde mit dem Leitbild, dem Handbuch[1] und der Umsetzung im Alltag viel Klarheit erreicht. Das ermöglichte uns, Sicherheit in Bezug auf unsere Identität als Institution zu gewinnen. ■

[1] Das Handbuch oder unsere «Bibel der Institution» beinhaltet alles vom Leistungsauftrag über das Konzept, die Hausordnung, die Stellenbeschriebe, die pädagogischen Arbeitsgrundsätze usw. Alle MitarbeiterInnen finden hier Anleitung und Information von A wie Arbeitszeit bis Z wie Zimmerordnung.