

Methodenbeschreibung

Münz-Soziogramm

Hintergrund

In Arbeitsteams führen immer wieder ungeklärte Fragestellungen oder nicht gelöste Probleme bzw. Herausforderungen zu Vermeidungsverhalten oder zu Konflikten – zwischen Mitarbeiter*innen und Führungskräften aber auch zwischen Kolleg*innen.

Aufgabe von Führung ist es dann, einen konstruktiven und ressourcenorientierten Lösungsprozess zu initiieren. Die oft komplexen Zusammenhänge und Wechselwirkungen sind hierbei aber nicht immer sofort verstehbar. Insbesondere deshalb, weil jede/r Mitarbeiter*in bei allen Bemühungen um Objektivität auch immer ein subjektiv geprägtes Bild des Teams hat. Daher ist es von großer Wichtigkeit, dieses „Bild“ mehr in das Bewusstsein zu holen.

Nur so kann z.B. klarer gesehen werden,

- welche bislang unbewussten Einwirkungen auf das Team eher vermieden und welche eher gestützt werden sollten oder
- welche Konflikte möglicherweise mit anderen Konstellationen im Zusammenhang stehen oder
- ...

Vor diesem Hintergrund sollen die Möglichkeiten eines Münz-Soziogramms kurz beschrieben werden, mit Hilfe dessen das Team und die darin wirksamen Dynamiken visualisiert werden.

Mit verschiedenen großen „Holzmünzen“ (daher der Name) oder auch Geldmünzen, Chips, Knöpfen o.ä. wird das Team auf einem Blatt Papier (mind. DIN A4) angeordnet.

- Dabei ist für jedes Teammitglied ein Element auszuwählen.
- Je nach Nähe und Distanz der Personen (bezogen auf ihre Beziehungen untereinander) liegen die einzelnen Elemente näher zusammen oder weiter auseinander.
- Subsysteme, Randpositionen, Isolierungen etc. können deutlich werden.
- Je nachdem, welchen Einfluss bzw. welche Macht einem Teammitglied zugeschrieben wird, werden kleinere oder größere Elemente für die entsprechenden Personen ausgewählt.

Zur besseren Übersichtlichkeit können auf dem Blatt Papier auch die entsprechenden Funktionen oder Namen an die Elemente geschrieben werden.

In der weiteren Ausgestaltung des „Teambildes“ sind der Kreativität keine Grenzen gesetzt.

Beispielablauf im Gruppensetting:

1. Im Rahmen einer Kollegialen Beratung von Führungskräften aus unterschiedlichen Diensten und Einrichtungen öffnet Frau A. ein Anliegen aus ihrem achtköpfigen Team:
Im Team von Frau A. gibt es Störungen, ohne dass sie sich erklären kann, woher diese kommen.
2. Aus der Kollegialen Beratungsgruppe übernimmt eine Person die Rolle der/des Berater*in und führt Frau A. durch die Übung.
3. Zu Anfang legt Frau A. alle acht Teammitglieder mit Hilfe der „Holzmünzen“ auf ein Blatt Papier und bringt sie in die für sie wahrgenommenen Beziehungen und Konstellationen.
Die anderen Gruppenteilnehmer*innen schauen bisher nur zu und haben nichts gefragt oder dazu gesagt.
4. Nachdem Frau A. „ihr Bild“ des Teams abschließend gelegt hat, gibt die/der Berater*in der Gruppe die Möglichkeit, Verständnisfragen zu stellen. Eigene Hypothesen, sollten noch zurück gehalten werden.
5. Im nächsten Schritt beschreiben die Gruppenteilnehmer*innen, was sie auf dem Blatt Papier sehen und wahrnehmen und welche Hypothesen ihnen aufgrund dieser Wahrnehmungen in den Sinn kommen und stellen diese zur Verfügung.
Die/der Berater*in achtet beim Prozess der Hypothesenbildung darauf, dass es sich um Annahmen und Möglichkeiten handelt, die keinen Anspruch auf „Wahrheit“ haben.
Eine Formulierung im Konjunktiv kann hierbei hilfreich sein.
Frau A. notiert sich dabei für sie hilfreiche Gedanken, Impulse, Perspektiven und Hypothesen.
6. Abschließend resümiert Frau A. den Prozess und gibt den Gruppenteilnehmer*innen eine intuitive Rückmeldung, was für sie in der Beratung bezogen auf ihr Teamanliegen hilfreich gewesen ist und bedankt sich für die Beratung.

