

Baustein 1b „Teamarbeit“



Teamarbeit – worum geht's?

Team – was ist das?

Team – (aus gleichbedeutend. Engl. team zu altengl. team „Familie; Gespann“)

- a) Gruppe von Personen, die mit der Bewältigung einer Aufgabe beschäftigt ist;
- b) Mannschaft (Sport)
(Fremdwörterduden 2000)

Laut oben stehender Definition hat das Wort „Team“ zwei Bedeutungen. Welche trifft auf ein Leitungsteam bei uns Pfadfindern zu?

Sicherlich die erste: Das Leitungsteam ist eine Gruppe von Personen, die mit der Bewältigung einer Aufgabe beschäftigt ist. Diese Aufgabe ist die Leitung einer Gruppe entsprechend der Ordnung des Verbandes und den Traditionen und Werten der Pfadfinder und des Stammes vor Ort. Dieser Teil der Definition bezieht sich auf die Tätigkeit des Teams.

Die zweite Bedeutung ist ebenso passend: Wie eine Fußballmannschaft ergänzen sich die einzelnen Teammitglieder, spielen sich die Bälle zu, kennen die eigenen Stärken und Schwächen und die der anderen und kommen so zum Erfolg. Dieser Teil der Definition veranschaulicht das Miteinander im Team.

In diesem Sinne lässt sich auch die „Familie“ aus der Definition betrachten: Das Team ist eine vertraute Gemeinschaft in symbiotischer Beziehung.

Teamarbeit – warum?

„Nach unserer Überzeugung gibt es kein größeres und wirksameres Mittel zu wechselseitiger Bildung als das Zusammenarbeiten.“

(Johann Wolfgang von Goethe)

Ganz bewusst setzt die Deutsche Pfadfinderschaft Sankt Georg bei der Leitung ihrer Gruppen auf Teams und auf Teamarbeit.

Aus gutem Grund: Im Team können die Schwächen

einzelner Leiterinnen und Leiter ausgeglichen werden, die Kinder haben mehrere Bezugspersonen, von denen sie lernen können. Aber es lernen nicht nur die Kinder.

Denn die Bereitschaft zum Lernen und zur Weiterentwicklung ist Voraussetzung dafür, dass man ein guter (Pfadfinder-)Leiter und eine gute Leiterin sein bzw. werden kann. So können die Leiterinnen und Leiter von den Stärken und auch von den Schwächen ihrer „Teamkollegen“ profitieren und lernen. Wenn dann die Gruppenarbeit oder eine Fahrt gut gelaufen ist, können sich alle im Leitungsteam gegenseitig auf die Schulter klopfen und miteinander freuen. Geteilte Freude ist doppelte Freude. Und wenn was schief oder schlecht lief, steht das Team sich gegenseitig bei, tröstet. Geteiltes Leid ist halbes Leid. Im Team macht Leiten einfach viel mehr Spaß!

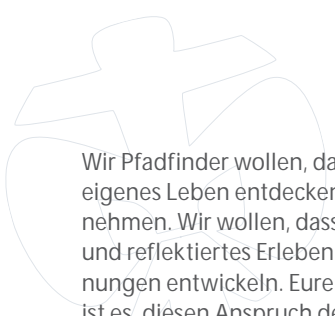
Aber auch im Gruppenalltag ist es hilfreich mit mehreren Leiterinnen und Leitern eine Gruppe zu leiten: Die Leiterin oder der Leiter kann sich mit jemandem beraten, der die entsprechende Situation miterlebt hat. Auch Vorbereitungen von Gruppenstunden fallen gemeinsam leichter. Mit mehreren sind die Ideen vielfältiger. Die Leiterinnen und Leiter können ein Feedback für die eigene Rolle bekommen und, wenn einer krank wird oder verhindert ist, kann die Gruppenstunde trotzdem stattfinden

Das Kind/der Jugendliche im Mittelpunkt

„Look at the boy, look at the girl“, dieses Zitat von Baden-Powell kennt wohl jede Leiterin und jeder Leiter spätestens seit dem Woodbadge-Einstieg. Es beschreibt den wesentlichen Punkt der Pfadfinderpädagogik.

Ihr leitet eine Gruppe, ihr kommandiert sie nicht. Ihr setzt kein durchgeplantes Programm vor und zieht es durch, sondern ihr richtet euch nach den Bedürfnissen und Wünschen der Kinder und bezieht sie, der jeweiligen Altersstufe entsprechend, mit in die Planung und Durchführung von Gruppenstunden und Aktionen ein.

Stand 12.04.2017



Wir Pfadfinder wollen, dass junge Menschen ihr eigenes Leben entdecken und bewusst in die Hand nehmen. Wir wollen, dass sie durch praktisches Tun und reflektiertes Erleben ihre Fähigkeiten und Hoffnungen entwickeln. Eure Aufgabe als Leitungsteam ist es, diesen Anspruch des Verbandes umzusetzen. Ihr seid als Leitung mitverantwortlich für die Entwicklung jedes einzelnen Mitglieds eurer Gruppe. Kein einfaches Unterfangen! Nichts, dass sich so einfach aus dem Ärmel schütteln lässt. Aber ihr seid ja nicht allein, ihr seid ein Team, und Leiterrunde und Stammesvorstand unterstützen euch. Und schließlich gibt es ja auch noch die Woodbadge-Ausbildung.

Auf jeden Fall aber sind eure Aufgaben als Leitungsteam vielfältig – so vielfältig wie (hoffentlich) die Begabungen im Team. Die Kinder und Jugendlichen beobachten sehr genau was ihr tut und wie ihr es tut. Sie orientieren sich an euch, ihr werdet Vorbilder für sie.

Leiterinnen und Leiter müssen teamfähig sein

„Rechtzeitig sollten sich die autoritären Führungskräfte ins stille Kämmerlein zurückziehen, um ihren Führungsstil im eigenen Interesse zu überdenken. Im Zeitalter der freiheitlich-selbstbewussten Erziehung ist der Unfriede und Trotz vorprogrammiert, wenn sie versuchen, die erstarrt unbeugsamen Kleinen in einen Angstrespekt zu pressen, der sie lustlos arbeitsunfähig nach Neuem suchend (fluktuierend) geradewegs in die Arme derer treibt, die die Entwicklung rechtzeitig erkannt haben. Die Kleinen reden schließlich miteinander. Und der Platz der Großen ist eben nicht mehr drohend über, sondern teamworklich schräg seitlich über den Kleinen.“

Schwer so, aber eben besser – miteinander.“
(Nico Szaba)

Die Bereitschaft in einem Team mitzuarbeiten setzt voraus, dass du dich tatsächlich auf ein Miteinander, eine Arbeit im Team einlässt. Dies bedeutet zu akzeptieren, nicht alles alleine entscheiden zu wollen und zu können. Als Leiterin und Leiter in einem Team musst du bereit sein, Meinungsverschiedenheiten zu akzeptieren und Kompromisse zu schließen. Ihr werdet nicht immer in allen Fragen einer Meinung sein und das ist auch gut so. Aber Entscheidungen müssen getroffen werden und in einem Team bedeutet dies, unterschiedliche Standpunkte auszuhalten und gemeinsam nach einer Lösung, einem gemeinsamen Nenner zu suchen. Weil ein „kleinster gemeinsamer Nenner“ aber oft für alle unbefriedigend ist, kann es sinnvoll sein, Dinge zu tun, die dem einen nicht gefallen, hinter denen ein anderer dafür umso mehr steht.

Nicht alle Menschen sind teamfähig, schließlich hat jeder Mensch andere Stärken. Auch solche Menschen sind ohne Frage wertvoll und wichtig, auch sie werden in der Welt gebraucht. Aber nicht als Pfadfinderleiterin und

Leiter. Wer nicht teamfähig ist und nicht bereit, Teamfähigkeit zu lernen und sich zu bemühen, kann nach unserem Verständnis keine optimale Pfadfinderleiterin oder -leiter sein und sollte sich dringend überlegen, ob er oder sie in diesem Verband richtig ist.

Einzelkämpferqualitäten können auch in einem Team von Nutzen sein, aber es muss neben diesen Qualitäten eben auch die Bereitschaft zur Teamarbeit da sein.

Rahmenbedingungen

Wie entstehen Teams?

Leitungsteams in der DPSG entstehen auf unterschiedliche Weise: Oft sind bereits ein oder zwei aktive Leiterinnen und Leiter in der Gruppe und ein weiteres, neues Teammitglied stößt dazu.

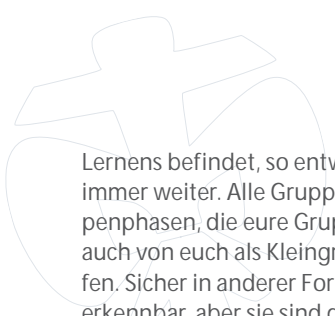
So verändert sich das Team im Laufe der Zeit. Manchmal beginnen auch mehrere Leiterinnen und Leiter zusammen eine Gruppe zu leiten. Wesentlich ist: Die Leitungsteams werden vom Stammesvorstand berufen. Dieser muss neben den persönlichen Fähigkeiten auch beurteilen können, ob die berufenen Leiterinnen und Leiter zusammenpassen. Bereits vorhandene Leiterinnen und Leiter sollten in diese Entscheidung miteinbezogen werden.

Wie wird das Team zum Team?

Egal wie das Leitungsteam zustande kommt: Leiterinnen und Leiter, die im Team zusammen eine Gruppe leiten wollen, sollten sich grundsätzlich sympathisch sein und sich eine Zusammenarbeit vorstellen können, auch wenn man zu Beginn sicher noch nicht von einem „Team“ sprechen kann. Ein Team muss sich entwickeln: Das geht nur, indem ihr euch Zeit nehmt zum Kennenlernen und Zusammenraufen. Vielleicht unternimmt ihr mal als Team etwas zusammen? Besucht eine Ausbildungsveranstaltung, geht ins Kino. Gemeinsame Erlebnisse schweißen zusammen und helfen, den anderen besser einschätzen und verstehen zu können.

Immer in Bewegung

Ein Team ist keine statische Sache: So wie die einzelne Leiterin und der einzelne Leiter sich in einem Prozess der Entwicklung und des lebenslangen



Lernens befindet, so entwickelt sich auch das Team immer weiter. Alle Gruppenprozesse wie z.B. Gruppenphasen, die eure Gruppe durchmacht, werden auch von euch als Kleingruppe, als Team, durchlaufen. Sicher in anderer Form und nicht immer klar erkennbar, aber sie sind da. Jedes Ereignis, jedes gemeinsame Erlebnis verändert euch und euer Miteinander. Und vieles davon ist von den Beteiligten erst im Nachhinein ersichtlich.

Die Essenz daraus: So wie in eurer Gruppe nicht alles zu jeder Zeit möglich ist, so ist auch im Leitungsteam nicht zu aller Zeit alles möglich. Was ihr im Team und in der Gruppe tun könnt, hängt auch immer von eurem Miteinander im Team ab.

Wie viele Leiterinnen und Leiter braucht ein Team?

Leitungsteams bestehen in der Regel aus zwei bis drei Leiterinnen und Leiter. Auch bei sehr mitgliederstarken Gruppen solltet ihr gut überlegen, ob mehr als drei Leiterinnen und Leiter sinnvoll sind. Je größer das Team ist, desto mehr Zeit benötigt es auch, um sich selbst zu organisieren. Auch die Gefahr, dass sich jeder darauf verlässt, dass anstehende Dinge ein anderer macht, wächst mit der Größe des Teams.

Es gibt immer wieder Stämme, in denen Leiterinnen und Leiter Gruppen alleine leiten – selten aus Überzeugung, meist eher aus Leitermangel. Die Nachteile, allein zu leiten, ergeben sich aus den Vorteilen für ein Team. Eine Gruppe allein zu leiten, widerspricht dem Grundverständnis unseres Verbandes und sollte nur in Ausnahmefällen geschehen. Stehst du vor dieser Situation, ist es wichtig zu überlegen, wo du zumindest für bestimmte Situationen (Sommerlager, Austausch in konkreten Situationen, bei Projekten etc.) Hilfe bekommen kannst.

Frauen und Männer: Auf die Mischung kommt es an

Nach Möglichkeit sollten Leitungsteams aus Frauen und Männern bestehen. Bei der Zusammensetzung sollte darauf geachtet werden, dass die Gruppen von Männern und Frauen geleitet werden. Schließlich sind auch in den meisten Gruppen Jungen und Mädchen vorhanden. Kinder und Jugendliche suchen Vorbilder, auch beim Umgang mit dem eigenen und dem anderen Geschlecht. Und nur so können die Kinder und Jugendlichen in den Gruppen auch beide Geschlechter als Vorbilder erleben.

Unserem Verständnis nach sind Frauen und Männer gleichberechtigt und gleichwertig. Das möchten wir den Kindern und Jugendlichen vermitteln, daher leben wir ihnen diese Gleichberechtigung vor.

Dabei geht es nicht darum, dass der Leiter das gleiche können muss wie die Leiterin. Jede und jeder hat persönliche – auch geschlechtsspezifische – Stärken und Schwächen: Es geht um die Art des Zusammenarbeitens und Zusammenlebens. Es geht nicht um Gleichheit, sondern um Gleichberechtigung.

Aufgrund der Unterschiedlichkeit von Männern und Frauen ist das Team in der Lage, auf die Bedürfnisse und Wünsche der Kinder und Jugendlichen in ihren Gruppen umfassender einzugehen, als das ein gleichgeschlechtliches Leitungsteam könnte. Natürlich: Das ist der Idealfall. In der Praxis mag es vorkommen, dass ein gemischt geschlechtliches Team große Konflikte auszutragen hat. Dasselbe kann aber auch für gleichgeschlechtliche Teams zutreffen.

Vielfältige Aufgaben brauchen vielfältige Leiter

„Zur Erziehung eines Kindes braucht man ein ganzes Dorf.“
(Aus Afrika)

Stellt euch vor, alle Kinder bzw. Jugendlichen wären gleich, alle Leiterinnen und Leiter wären gleich, alle Probleme ließen sich auf die gleiche Weise lösen. Was zunächst ganz gut klingt, wäre auf Dauer schnell langweilig. Und Kinder und Jugendliche sind nun mal ganz unterschiedlich. Das macht die Arbeit spannend, aber auch schwer. Denn Leiterinnen und Leiter sollen ja jedem gerecht werden und allen helfen, sich positiv zu entwickeln. Ein Einzelner ist da schnell überfordert, im Team lässt sich einiges auffangen. Diese Leiterin kommt mit dem Kind klar, dieser Leiter besser mit jenem Jugendlichen. So kann auch jedes Gruppenmitglied sich eine Lieblingsleiterin oder einen Lieblingsleiter aussuchen.

Ein Leiter kann gut kochen, ein anderer gut trösten, eine Leiterin versteht sich auf Lagerbauten oder aufs Geschichten erzählen, der eine ist eher ernst und organisiert gern, die andere dagegen ist lustig und gut im Motivieren. Wer kann schon von sich sagen, er könne alles gleich gut?

Viele verschiedene Aufgaben machen es wichtig, unterschiedliche Charaktere im Leitungsteam zu haben: alte und junge, Frauen und Männer, abenteuerlustige und vorsichtige.

In einem gemischten Team könnt ihr euch gegenseitig ergänzen und die unterschiedlichsten Erfahrungen einbringen. Dies kann für die zu leitende Gruppe nur zum Vorteil sein.



Gestaltung von Teamarbeit

Teamsitzungen

Regelmäßige Treffen sind für die Arbeit in einem Team unabdingbar. Und damit ist nicht die Gruppenstunde gemeint, die das Team gemeinsam leitet. Um diese vor- und nachzubereiten, sich als Team zusammenzufinden, Fahrten zu planen und sich zu konkreten Fragen und Schwierigkeiten aus dem Gruppenalltag auszutauschen, braucht es Zeit. Idealerweise habt ihr regelmäßige, fest vereinbarte Teamsitzungen, in denen ihr anstehende Aufgaben besprechen könnt.

Aufgaben des Teams

Vorbereitung der einzelnen Gruppenstunden

Die einzelnen Gruppenstunden sollten vorbereitet werden. Es sollte klar sein, was genau ansteht, wie die Gruppenstunde aufgebaut ist und wer aus dem Team welchen Part vorbereitet und leitet. Ein regelmäßiger Termin zur Vorbereitung ist zu empfehlen. Es sollte genügend Zeit eingeplant werden und die Vorbereitung so frühzeitig erfolgen, dass z.B. noch Material besorgt werden kann. Sich direkt vor der Gruppenstunde zu treffen ist daher eher ungünstig.

Nachbereitung der Gruppenstunden

Auch dafür solltet ihr euch Zeit nehmen: Am besten direkt nach der Gruppenstunde oder zumindest zeitnah. Was ist gut, was ist schlecht gelaufen? Was solltet ihr beim nächsten Mal anders machen? Auch Schwierigkeiten wie z.B. Unruhe in der Gruppe oder Auffälligkeiten einzelner Kinder sollten hier Raum haben.

Jahresplanung

Eine grobe Jahresplanung für die Gruppe kann helfen den Überblick zu behalten und bewusst Zeiten für bestimmte Aktionen einzuplanen. Es geht nicht darum, bis ins Detail zu planen was die Gruppe machen soll. Die hat schließlich auch ein Recht auf Mitsprache. In der Jahresplanung sollte angesprochen werden, was für grundsätzliche Ziele das Team für das kommende Jahr mit der Gruppe hat, z.B. bis zum nächsten Stufenwechsel: Gibt es ein Sommerlager, wie viel Zeit benötigen wir für die Planung und Vorbereitung mit der Gruppe? Wann muss klar sein, wohin wir fahren? Gibt es feststehende Aktionen, wie z.B. das Pfarrfest, die vorbereitet werden müssen, ab wann soll es damit losgehen? Wann planen wir Elternabende ein? Welche Wochenendfahrten wären möglich? Wie viel Zeit nehmen wir uns für ein Projekt?

In manchen Stämmen wird eine solche

Jahresplanung in der Leiterrunde abgefragt. Als Zeitraum empfiehlt sich die Zeit bis zum Stufenwechsel, wenn dieser zu einem festen Zeitpunkt erfolgt. Ansonsten bietet es sich an, das Jahr von Sommerlager zu Sommerlager zu planen.

Fahrtenplanung

Zeltlager und andere Fahrten sind fester Bestandteil jeder Gruppe in der DPSG. Diese müssen neben der Planung mit den Kindern und Jugendlichen auch vom Team vorbereitet werden, je nach Stufe mehr oder weniger intensiv. Auch damit sollte frühzeitig angefangen werden, beginnend mit der Frage: Wer vom Team fährt mit?

Elternarbeit

Die Zusammenarbeit mit den Eltern sieht je nach Stufe unterschiedlich aus. Eltern sollten aber in jedem Fall das Leitungsteam zumindest kennen und – egal ob Wölflinge oder Rover – über wesentliche Planungen in der Gruppe informiert werden. Dies sollte kein Part sein, den ein Mitglied des Teams übernimmt, sondern Aufgabe aller im Team. So kann sich das Team zum Beispiel gemeinsam bei den Eltern zu Hause vorstellen, die nicht zum Elternabend erschienen sind.

Mitarbeit in der Leiterrunde

Neben dem Leitungsteam bietet auch die Leiterrunde ein Forum, um sich über die Gruppenarbeit auszutauschen. Die Mitarbeit in der Leiterrunde ist aber auch wichtig, um sich und die eigene Gruppe in das Stammesgeschehen einzubringen. In manchen Stämmen ist es üblich, dass nur ein Mitglied des Teams in der Leiterrunde mitarbeitet. Damit fehlt dem Rest des Teams jedoch dieses Forum zum Austausch mit den anderen Gruppenleiterinnen und -leitern.

Feedback und Reflexion

Um all diese Dinge zu erreichen, sind regelmäßige Gespräche (losgelöst von der konkreten Planung der Gruppenstunden) über gemeinsame Ziele, aber auch über das Team an sich und die gemeinsame Arbeit wichtig. Was läuft gut, was weniger?

Wichtig ist, dass eine Reflexion in offener und ehrlicher Atmosphäre stattfindet. Jeder sollte sich trauen, das zu sagen, was er denkt. Dazu gehört ein Vertrauen innerhalb des Teams, das sich sicher nicht herbeizaubern lässt, sondern vom gemeinsamen Umgang miteinander abhängt. Hilfreich sind Reflexionsregeln (z.B. den anderen ausreden lassen, den anderen nicht beleidigen, nur Ich-Botschaften formulieren etc.), die gemeinsam im Team festgelegt werden sollten. Wird eine Reflexion richtig eingesetzt, kann sie dabei helfen, das eigene Leitungshandeln bewusst zu machen und zu verbessern.

Gemeinsame Unternehmungen

Um ein Team zu werden, braucht es Zeit. Und auch, wenn ihr bereits länger zusammenarbeitet, tut es der gemeinsamen Arbeit und dem Umgang miteinander gut, hin und wieder etwas gemeinsam zu unternehmen, unabhängig vom Gruppenalltag. Vielleicht gibt es einen Kinofilm, den ihr alle gerne mal sehen wollt oder ein gemeinsamer Kurzausflug? Vielleicht lässt er sich mit der Erkundung des Zeltplatzes fürs nächste Lager verbinden? Ihr müsst nicht die besten Freunde werden, um gemeinsam eine Gruppe zu leiten. Aber durch gemeinsame Unternehmungen könnt ihr euch besser kennen und einschätzen lernen.

Rollen in Teams

In vielen Teams haben bestimmte Leiterinnen und Leiter immer die gleichen Aufgaben. Der eine leitet die Spiele an, der andere sorgt für Ruhe und die dritte bereitet die nächste große Aktion mit den Kids vor. Diese Rollenverteilung geschieht oft unbewusst und ergibt sich meist durch die verschiedenen Fähigkeiten im Team. Grundsätzlich ist es auch sinnvoll, wenn jeder einbringt, was er besonders gut kann. Trotzdem sollte diese Aufteilung von Zeit zu Zeit überprüft werden. Zum einen weil „ihr Leiterinnen oder ihr Leiter in Entwicklung“ seid und ebenfalls eine Chance auf persönliche Weiterentwicklung habt. Warum nicht mal eine Aktion anleiten, bei der ihr euch nicht ganz so sicher fühlt? Schließlich habt ihr eure Teamkollegen an eurer Seite, die euch unterstützen. Nur so kannst du neue Dinge lernen. Aber es gibt noch einen zweiten Aspekt: Auch eure Kinder nehmen euch schnell in der oben beschriebenen festen Rollenverteilung wahr. Und dann ist der eine ganz schnell der „Buhmann“, weil er immer die unangenehmen Dinge macht, wie für Ruhe sorgen oder einen Konflikt lösen. Und die andere, die sonst immer mit den Kids herumtobt, wird vielleicht irgendwann nicht mehr ernst genommen.

Gleichberechtigte Leiterinnen und Leiter

Leiten im Team bedeutet, dass alle Leiterinnen und Leiter gleichberechtigt sind. Natürlich gibt es erfahrene und unerfahrene Leiterinnen und Leiter im Team und in manchen Situationen ist die Einschätzung eines erfahrenen Leitungsmitglieds bei Teamentscheidungen hilfreich. Aber vor den Gruppenkindern muss das Wort jedes Teammitgliedes zählen. Also: Selbst wenn die neue Gruppenleiterin oder der neue Gruppenleiter vor den Kindern etwas sagt, womit du nicht einverstanden bist, gilt es, dies erst einmal mitzutragen (wenn es nicht gerade grob fahrlässig oder gefährlich ist). Sonst nehmen die Gruppenmitglieder die junge Leiterin oder den jungen Leiter irgendwann nicht mehr ernst und damit ist ihm oder ihr der Einstieg in die Gruppe erschwert.

Eine Meinung für alle?

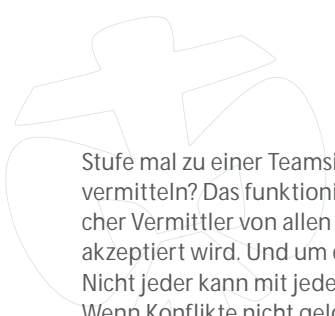
Immer wenn Menschen mit unterschiedlichen Persönlichkeiten und Vorstellungen zusammenkommen, gibt es verschiedene Meinungen und Positionen, wie mit bestimmten Situationen umgegangen werden soll. Man kann sich nicht darauf einigen, welche jetzt die richtige Methode für die Gruppe ist oder wie mit dem Gruppenkind umgegangen werden soll, das wiederholt die Gruppenstunde stört. Es ist wichtig, solche Meinungsverschiedenheiten zu akzeptieren, sie zuzulassen und sich damit auseinander zu setzen. Das gemeinsame Ringen um Standpunkte und das Aushandeln von Kompromissen sind notwendig. Denn gerade solche Positionen und Entscheidungen, um die gemeinsam gerungen wurde, sind oft besonders gut durchdacht und von allen Seiten betrachtet. Und sie stärken das Wir-Gefühl des Teams. Aus Meinungsverschiedenheiten werden jedoch manchmal handfeste Konflikte, weil das Team sich überhaupt nicht einigen kann. Auch das gehört dazu, wenn man in einem Team zusammenarbeitet und sich und seine Meinung einbringt. Solche Konflikte sollten jedoch auf keinen Fall vor der Gruppe ausgetragen, sondern innerhalb des Teams geklärt werden.

Natürlich dürfen auch die Kinder und Jugendlichen spüren, dass es im Team Meinungsverschiedenheiten gibt. Dies lässt sich nicht vermeiden. Kinder und Jugendliche haben feine Antennen dafür, wann Leiterinnen und Leiter sich uneins sind und werden genau beobachten, wie das Team damit umgeht. In wesentlichen Entscheidungen sollte das Team eine gemeinsame Meinung vertreten, also z.B. welche Regeln im Sommerlager gelten oder welche Sanktionen gegenüber störenden Gruppenmitgliedern ergriffen werden.

Unterschiedliche Meinungen würden die Gruppe verunsichern und gemeinsames Arbeiten erschweren.

Auch Konflikte, bei denen es weniger um unterschiedliche Positionen geht, sondern vielmehr um das Verhalten einzelner Teammitglieder, sollten innerhalb des Teams geklärt werden. Wenn also beispielsweise eine Leiterin oder ein Leiter gemeinsame Absprachen des Teams nicht einhält, sollte dies in einer Teamsitzung angesprochen werden und nicht in der Gruppenstunde.

Was ist, wenn durch einen solchen Konflikt das gemeinsame Arbeiten unmöglich wird? Dann solltet ihr überlegen, wer von außen euch unterstützen kann. Vielleicht kann jemand aus eurem Stammesvorstand oder eine erfahrene Leiterin oder ein erfahrener Leiter aus einer anderen



Stufe mal zu einer Teamsitzung dazu kommen und vermitteln? Das funktioniert aber nur, wenn ein solcher Vermittler von allen am Konflikt Beteiligten akzeptiert wird. Und um das ganz klar zu sagen: Nicht jeder kann mit jedem zusammenarbeiten. Wenn Konflikte nicht gelöst werden können, kann es sinnvoll sein, ein Leitungsteam neu zu bilden oder zu verkleinern. Letztlich stehen die Kinder bzw. die Jugendlichen im Mittelpunkt unseres Engagements. Was für sie das Beste ist, sollte geschehen. Das sollten wir nicht vergessen.

Checkliste Teamsitzungen

Aufstellung der Tagesordnung:

- Welche Punkte sollen angesprochen und geklärt werden?
- Wie viel Zeit haben wir?

Besprechung der einzelnen Punkte:

- Die folgenden Punkte sollten immer Platz haben:

Rückblick auf die letzte(n) Gruppenstunde(n)

- Was haben wir gemacht?
- Reflexion (Methode je nach Situation: Lief sie so, wie wir das geplant haben? Was hat gut geklappt, was weniger gut?)
- Gibt es Dinge, die wir in die Leiterrunde einbringen wollen? Gibt es Dinge, die uns aufgefallen sind, z.B. Auffälligkeiten der Kinder, auf die wir eingehen wollen?

Vorbereitung der nächsten Gruppenstunde(n)

- Was wollen wir machen?
- Wer bereitet was vor?
- Brauchen wir Material?
- Wer besorgt das?
- Wer übernimmt was in der Gruppenstunde?
- Worauf wollen/müssen wir achten?

Stehen Fahrten/Aktionen an, die vorbereitet werden müssen? Wann treffen wir uns wieder im Team?

