

Teamentwicklung

Was gibt meinem Leben Sinn? Tagung des Rauhen Hauses zu religions- und kultursensibler Pädagogik – 20.11.2014

Was heißt Religions- und Kultursensibilität für mich und meine Team?

Die Bedeutung religions- und kultursensibler Ansätze für das Team... Ein Team macht sich auf den Weg

Meine sehr verehrten Damen und Herren,

Religions- und Kultursensibilität im Rahmen einer ressourcenorientierten Pädagogik und einer Lebensweltorientierung des Rauhen Hauses ist meines Erachtens zukunftsweisend und sinnvoll zugleich. Als Frau Koesterke mir 2012 von diesem Ansatz erzählte und Herr Tüllmann mir 2013 eine Anfrage per Mail schickte, war ich aus 3 Gründen begeistert:

Erstens war und bin ich der Überzeugung, dass es Zeit ist, vielleicht auch angesichts der 500 Jahre Reformation im Jahre 2017, eine zeitgemäße, befreiende reformatorische Kraft in christlichen Organisationen zu entwickeln.

Zweitens war und bin ich der Überzeugung, dass jede soziale, diakonische, christliche, kirchliche Organisation auch einen internen Prozess braucht, der gegenüber den eigenen Mitarbeitenden und Führungskräften von Religions- und Kultursensibilität geprägt ist.

Denn wer einen kultur- und religionssensiblen Umgang mit seinem Klientel möchte, braucht m.E. zunächst einen religionssensiblen und kultursensiblen Umgang mit sich selbst und in der eigenen Organisation mit seinen eigenen Mitarbeitenden. Denn wenn Mitarbeitende einen sensiblen Umgang erfahren, können sie das auch anderen leichter geben.

Es ist deshalb sinnvoll eine Unternehmenskultur zu entwickeln, die erst einmal auch die eigenen Mitarbeiter und Führungskräfte im Blick hat und wo auf Augenhöhe miteinander dialogisch kommuniziert wird, ergebnisoffen und voneinander und miteinander gelernt wird bezogen auf Fragestellungen und Themen, die mit Glaube, Spiritualität und Religion zu tun haben.

Und drittens habe ich mich gefreut, weil ich bei aller vorhandenen professionellen Distanz mich dem Rauhen Haus und vielen dazugehörigen Menschen sehr verbunden weiß.

Herr Tüllmann schrieb mir am 7.11 2013 also folgendes:

Sehr geehrter Herr Spincke,

wir befassen uns seit 2 Jahren mit dem Thema Religions- und Kultursensibilität im Rahmen unserer ressourcenorientierten Kinder- und Jugendhilfe. In dem Projekt entdecken wir den oft konfessionsunabhängigen Lebensglauben als eine Kraftquelle für Menschen, hier besonders für Jugendliche, bei der Überwindung von Lebenskrisen und bei der Lebensplanung. Nach unseren Erfahrungen handelt es sich hier um eine durchaus vorhandene aber oft nicht bewusste und damit nur schwach verfügbare Kraftquelle. Dies gilt nach unseren Forschungen sowohl für die Jugendlichen als auch für die Mitarbeitenden. An diesem Punkt wollen wir unsere Arbeit vertiefen. Gerne würden wir Ihnen unser Projekt, das wir zusammen mit der Akademie der Weltreligionen durchführen, vorstellen und mit Ihnen beraten, wie ein Teamentwicklungsprozess zu diesem Thema aussehen könnte. Unser Ziel ist es, im Rahmen des Projekts im nächsten Jahr eine Erprobung in einem Team durchzuführen.

Sollten Sie an diesem Thema Interesse haben, freue ich mich von Ihnen zu hören. Wir könnten dann vereinbaren, wie wir weiter verfahren.

Mit freundlichen Grüßen

Michael Tüllmann
Leiter der Kinder- und Jugendhilfe

Es sollte also darum gehen sowohl für Mitarbeitende als auch in der Arbeit mit Jugendlichen in einem Teamprozess oft nicht bewusste und schwach verfügbare Kraftquellen zu erschließen.

Eine reizvolle und spannende Aufgabe.

Im Folgenden möchte auf vier Punkte näher eingehen:

1. Der Rahmen des Teamprozesses
2. Hilfreiche Grundhaltungen und Aufgaben des Moderators
3. Religions- und Kultursensible Methoden und Vorgehensweisen
4. Herausforderungen
5. Sinn-Horizonte und Perspektiven

1. Der Rahmen des Teamprozesses

Insgesamt habe ich in einem Gespräch mit Herrn Tüllmann, Frau Haider-Lorentz und Frau Koesterke zunächst 8 Teamtreffen vereinbart: 1 ganzen Tag am Anfang und am Ende, 6 halbtägige Treffen dazwischen und dies innerhalb eines Jahres. Start war am 26.02.2014, letzter vereinbarter Termin ist der 25.02.2015 – mit dem 1 Jahr sind wir also sehr genau!

Das Team besteht eigentlich aus 2 Teams aus dem Hued-Bereich der Kinder und Jugendhilfe und insgesamt 10 Mitarbeitenden.

Für die Moderation und die methodisch-didaktische Konzeption bin ich verantwortlich, Frau Kösterke für die interne Projektleitung und zugleich als Mitarbeitende eines Teams.

Nach jeder Sitzung haben wir die vorherige Sitzung reflektiert und die nächste Sitzung vorbereitet. Wir arbeiten also sehr prozessorientiert mit einer für die nächste Sitzung vorbereiteten Struktur, die aber immer wieder angepasst wird.

Vor der letzten Sitzung wird Frau Kösterke mit den einzelnen Teammitgliedern eine Auswertung vornehmen, die in das letzte vereinbarte Teamtreffen einfließt.

2. Hilfreiche Grundhaltungen und Aufgaben des Moderators

Bewusstsein – Religion ist ein sensibles, intimes Themenfeld

Die mit Glaube, Spiritualität und Religion verbundenen Fragestellungen und Themen haben einen sehr persönlichen und intimen Charakter und sind häufig mit Verletzung verbunden- da man z.B. in der Kindheit häufig vorgefertigte Antworten bekommen hat, statt selbst durch Fragen eigene tragfähige Antworten zu entwickeln, weshalb hier ein sensibler Umgang erforderlich ist.

Aufgabe des Moderators ist es Vertrauen herzustellen durch eine Vertrauensvereinbarung, durch seine Ausstrahlung und Wirkung („hier bin ich frei zu glauben und zu denken, was ich glaube und denke“).

Jedes Teammitglied ist kompetent und hat seinen/ihren eigenen persönlichen Lebensglauben

Es geht eben darum sich gegenseitig dabei zu unterstützen den eigenen Lebensglauben bewusst zu bekommen, zu leben oder gar weiterzuentwickeln.

Der Moderator fördert die **Selbstreflektion, Selbsterkenntnis und das Selbstbewusstsein** im Hinblick auf den eigenen Lebensglauben und die eigene Spiritualität und Religion und über das gewachsene Vertrauen zu sich selbst wächst auch die eigene innere Kraftquelle.

3. Religions- und Kultursensible Methoden und Vorgehensweisen

Es gab 2 Teile im Teamprozess:

1. Teil Selbstreflexion der Teammitglieder
2. Teil Klientel-Reflexion

Damit die oben beschriebenen Haltungen und Einstellungen lebbar werden können auch in einem Teamprozess braucht es entsprechende Methoden. Der Kern, wie in Coachingprozessen übrigens auch, ist es gute wirksame und nach vorne bringende Fragen zu stellen, die dem Einzelnen Raum und Zeit für seine/ihre ganz persönlichen Antworten geben. Fragen sind also das methodische Kerninstrument. Fragen dienen der Selbstklärung, der Entwicklung einer persönlichen und auch teamorientierten Klarheit, der Stärkung des Selbstbewusstseins gerade auch bezogen auf spirituelle und religiöse Fragestellungen. Gute Fragen sind das methodische Kraftzentrum einer professionellen Pädagogik, die zu mehr Selbstreflexion und dadurch zu mehr Selbsterkenntnis führt.

So haben wir unter anderem folgende Fragen in Einzelarbeit, Kleingruppenarbeit und im Plenum bewegt, zum Teil angelehnt an die Befragungen, die von der Akademie der Weltreligionen mit den Jugendlichen und Mitarbeitenden durch geführt wurden.

Biografische Fragen wie z. B. Was waren rückblickend besonders schöne Zeiten meines Lebens, was schwere Zeiten?

Was hat mir in schweren Zeiten geholfen (hat Religion, Glaube, Spiritualität dabei eine Rolle gespielt?)

Welche Rolle hat Religion, Glaube und Spiritualität in guten Zeiten gespielt?

Es ist etwas anderes, ob ich diese Fragen nur für mich beantworte oder mit Kollegen in einem professionellen Kontext in vertrauensvoller Atmosphäre. Weite und Zugehörigkeit, Individualität und Gemeinschaft, Sensibilität und Klarheit, Bewusstheit und Spontaneität konnten im Team sinnhaft erlebt werden und jeden Einzelnen und das Team stärken. Es ist jetzt bereits deutlich geworden, dass die einzelnen Teammitglieder und die beiden Teams selbstbewusster und auch ein klareres Gegenüber für die Jugendlichen geworden sind.

Aus der systemischen Beratungsarbeit sind vor allem Skalierungsfragen sowohl für die eigene Standortbestimmung als auch die Perspektivenentwicklung sehr hilfreich wie z. B. folgende Fragestellungen

Wie religiös sind Sie?

Wie sehr glauben Sie, dass es Gott gibt?

Erleben Sie Ihre Arbeit als sinnvoll?

Aber wir haben auch andere Fragen bewegt wie z. B.:

Was glaube ich über mich, andere, die Welt und das Leben?

Was ist aus Ihrer Sicht ein gutes Leben?

Was genau ist mein Lebensmotto?

Wir haben uns also immer wieder auf einer existentiellen, sinnorientierten Tiefenebene bewegt.

Auch haben wir Fragen, Ansätze und Spielregeln bezogen auf ein religions- und kultursensiblen Umgang mit Kindern und Jugendlichen bewegt (Entwicklung eines Konzepts, Entwicklung von Spielregeln wie z.B.: wir hinterfragen die eigene Haltung, wir fordern die Bereitschaft die hiesige Kultur zu verstehen und akzeptieren zu wollen.)

Jedes der beiden Teams hat sich bis zum nächsten Mal vorgenommen noch klarer zu formulieren, was sie von den Jugendlichen erwarten und was sie nicht akzeptieren – dazu gleich noch Näheres.

4. Herausforderungen und Anforderungen im Rahmen einer religions- und kultursensiblen Pädagogik

In der direkten Arbeit mit den Kindern und Jugendlichen tauchten in konkreten Situationen immer wieder auch ganz zentrale Fragestellungen auf. Bei folgenden Äußerungen von Jugendlichen zum Beispiel:

Wer kein Moslem ist, ist kein Mensch.
Wo Frauen sind, wohne ich nicht.

Oder von einem Erwachsenen:
Wenn ich meine Frau schlage, geht Sie das nichts an.
Oder wenn es darum ging das einzelne

Wenn Essengewohnheiten zum Maßstab gemacht wurden wie z B. ich esse nur Reis. Essen jetzt alle nur noch Reis? Essen jetzt alle kein Schweinefleisch?

Folgende Fragen stellten sich deshalb immer wieder:

Was kann ich von anderen verlangen, dass er toleriert?
Wo sind Grenzen des Entgegenkommens?
Was sind die eigenen Positionen, die eigene Identität?
Was ist inakzeptabel? Was genau tolerieren wir nicht?
Was gilt es einzufordern, egal von wem?

Im Teamprozess wurde deutlich, dass eben auch Verstehen eine Grenze hat, es um die Entwicklung einer positiven gesunden Aggressivität auch im Rahmen eines religions- und kultursensiblen Ansatzes geht und nicht eben immer nur um, wenn ich es einmal so formulieren darf, „weichgespültes Verstehen“. Es gibt auch ein autoaggressives Verstehen!

Wer anderen keine Grenzen setzt, verhilft ihnen zur Diktatur!! Gerade Kinder- und Jugendliche brauchen, übrigens wie jeder Erwachsene auch, immer wieder ein starkes Gegenüber. Gerade auch in der pädagogischen Arbeit braucht es also Unterstützung bei der Entwicklung von wertschätzender Konfrontation und der Fähigkeit Grenzen zu setzen und bestimmte Werte, Haltungen und Verhaltensweisen einzufordern und durchzusetzen.

In der 3.Sitzung hatten wir einen Imam eingeladen.



Seine Haltung machte er mit folgenden Worten deutlich:

**Entweder ffügst du dich nach den Gegebenheiten des Landes oder du verlässt die Wohnung; so wie du dich verhältst, verletzt du den Islam!
Der Imam hatte eine klare Grenzsetzung für einen Jugendlichen.**

Gleichzeitig geht es darum zu unterstützen bei der Entwicklung eines persönlichen, individuellen und befreienden persönlichen Lebensglaubens. Nach dem biblischen Ansatz: „Dein Glaube hat dir geholfen“, was übrigens höchst evangelisch ist.

Es geht also um interkulturelle und interreligiöse Grenzöffnung und ggf. auch Grenzsetzung. Religions- und Kultursensibilität heißt eben nicht die eigene Religion oder die eigene Kultur preiszugeben und sie zu opfern. Dies wurde immer wieder in verschiedenen Teamsitzungen deutlich. Auch entwickelte sich im Teamprozess ethische Maßstäbe wie z. B. eine wahre Religion ist Menschenfreundlich.

5.Sinn-Horizonte und Perspektiven

Es stellt sich natürlich die Frage was auf andere Teams übertragbar ist?

Gerade habe ich in einem Team in der Behindertenhilfe mit einem ähnlichen Teamprozess begonnen. Da jedes Team ein Individuum ist wurde schon in der ersten Sitzung deutlich, dass ein Team und deren Mitglieder aus einem anderen Bereich auch andere Themen und Schwerpunkte hat und es von zentraler Bedeutung ist sehr individuell und prozessorientiert vorzugehen.

Auch hier sind die Haltungen und angewendeten Methoden mit einer interessierten und fragenden Grundhaltung äußerst hilfreich für einen religions- und kultursensiblen Prozess.

Ich wünsche dem Rauhen Haus, dass es sich mit diesem Ansatz mit anderen zusammen möglicherweise gar an die Spitze eines äußerst sinnvollen Prozesse setzt, wo Mitarbeitenden und den Klienten zugleich Zeiten und Räume zur Verfügung gestellt werden, die zu mehr Selbstreflektion, Selbsterkenntnis und Selbstbewusstsein und einem widerstandsfähigen persönlichen Lebensglauben verhelfen. Und vielleicht wird das Rauhe Haus einen Beitrag dazu leisten können, dass die Sehnsucht über spirituelle und religiöse Fragen zu sprechen größer wird als die Scham. Dies kann um so mehr gelingen wo Wertschätzung, Vertrauen und Offenheit als Basis gelebt wird und natürlich auch wo Differenzierung und Unterschiede als Bereicherung und nicht als Bedrohung erlebt und bewertet werden. Eine einfühlsame, wertschätzende und dialogische kommunikative Grundhaltung, wenn es um religiöse und spirituelle Fragen geht, und die Fähigkeit sich relativieren zu können kann zur Entfaltung von ganz viel Sinn auch in einer Organisation führen.

Gerade in einer immer stärker arbeitsverdichteten, ökonomisierten und technisierten Welt brauchen Mitarbeitende eine Organisation, die Raum und Zeit für die Seele und für die eigene Ressourcenentwicklung zur Verfügung stellt. Ein religions- und kultursensibler Ansatz in der Verbindung mit einem Teamentwicklungsprozess kann dies leisten und einen Beitrag für mehr Resilienz, für mehr Widerstandskraft.

In den letzten Jahren habe ich verstärkt erlebt, dass der Sinn in vielen Organisationen abhanden gekommen ist oder zumindest sich reduziert hat und nicht zuletzt

dann zu Burnout führen kann. Es gibt bei vielen Menschen einen Hunger nach Sinn. Denn wenn für die wesentlichen Fragen des Lebens, für die Seele, für das was uns wirklich bewegt kein Raum und Platz mehr ist, dann müssen wir uns nicht wundern, wenn Burnout und Stress die Oberhand gewinnen.

Religions- und Kultursensibilität im Team hat eine gesundheitsprophylaktische Wirkung, es ist Brandschutz für die Seele jedes Einzelnen, für ein Team und die jeweilige Organisation. Es entsteht Sinn durch Wertschätzung, Zugehörigkeit und Gemeinschaft im Rahmen eines religions- und kultursensiblen Umgangs und damit auch Energie und Kraft für die alltäglichen Aufgaben.

Das gibt und macht Sinn (Motto der Tagung!).

Und deshalb wünsche ich dem Rauhen Haus, wünsche ich uns allen, dass wir vielleicht auch mit Hilfe dieses Ansatzes einen Beitrag leisten für eine bessere Welt in der es sich zu leben, zu lieben und zu arbeiten lohnt.

Ich danke Ihnen für Ihre Aufmerksamkeit.