



## Stillstand gibt es nicht

### Fortbildung für Teamleiter mit 360-Grad-Blick

**M**itarbeitende in den unterschiedlichen Teams der Großstadt-Mission zu führen und zu leiten, ist eine wichtige und anspruchsvolle Aufgabe. Wer bereit ist, sich dieser Herausforderung zu stellen, den sollte man nicht völlig unvorbereitet „ins kalte Wasser“ springen lassen. Die Großstadt-Mission hat für diese Zwecke ein ei-

genes Schulungskonzept entwickelt. In den mehrtägigen Seminarblöcken wird den Kursteilnehmern praxisnah die notwendige Kompetenz vermittelt. Es geht aber nicht nur um das Erlernen von professionellen Techniken und Methoden. Die Reflexion der eigenen Haltung und das Wissen um das Rollenverhalten gehört auch zum Schulungsprogramm. Was ist, wenn

der langjährige Kollege plötzlich zum Chef wird?

Hinzu kommt die verantwortungsvolle Aufgabe, Gruppenprozesse zu steuern und das Team auf dem Weg motivierend mitzunehmen. „Steuerung schwieriger Teamprozesse und Konfliktmoderation“, so lautete der Titel der kürzlich durchgeführten Schulung.

**Broer Broers**



Da dies bereits die dritte Einheit der Teamleiter-Fortbildung war, waren die meisten Teilnehmer miteinander vertraut.

So konnten wir

zügig in das Thema einsteigen. Aus dieser Arbeitseinheit ist mir besonders im Gedächtnis geblieben, dass die Teamentwicklung ein stetiger Prozess ist, der niemals abgeschlossen sein wird. Stillstand kann es in einem Arbeitsfeld wie unserem nicht geben. Bei dem Zusammentreffen unterschiedlicher Persönlichkeiten und Kompetenzen gibt es immer Rei-

bungspunkte. Richtige Führung heißt darum, konstruktiv, zielorientiert und positiv auf Lösungen und Entwicklungen Einfluss zu nehmen. Die enge Zusammenarbeit und die sich daraus ergebenden Bindungen mit den Betreuten in einem stationären Setting beeinflussen den Teamprozess zusätzlich.

Für mich bedeutet Leitung, eine transparente Brücke zwischen der Team- und der Leitungsebene zu bauen. Eine wertschätzende Haltung den Mitarbeitenden gegenüber und Verantwortung für Prozesse zu übernehmen, gehört ebenso dazu. Es ist erforderlich, Mitarbeitenden die Möglichkeit und den Raum zum Ausbau der eigenen Fähigkeiten zu

eröffnen und die Gestaltungsmöglichkeiten im Alltag auszuweiten. Die Fortbildungseinheiten ermöglichen einen interessanten Transfer zwischen den erlernten Techniken und der Entwicklung der eigenen inneren Haltung. Nicht zu unterschätzen ist der Gewinn, den man aus dem Austausch mit den anderen Kursteilnehmern mitnimmt. Der Blick wird geschärft und meine Haltung wird durch die fundierten Fachkenntnisse gefestigt. So gewinne ich Sicherheit, um auch in Konfliktsituationen Prozesse steuern zu können.

**Franziska Schmid,**

Sozialarbeiterin und Teamleiterin  
in der WG Heidlohstraße



## **Fragen an Immo Kutz, Teamleiter in der Mattisburg Hamburg**

### **Was haben Dir die Schulungseinheiten persönlich gegeben?**

#### **Worin liegt der Erkenntnisgewinn?**

Mit vielen meiner Einschätzungen und Handlungen lag ich intuitiv bereits richtig. Die kennengelernten Methoden geben mir mehr Handlungssicherheit. So zum Beispiel der Übergang zur Praxis der „Gruppendynamik nach Schindler“: Das Verstehen und Wertschätzen jeder

Position in der Rangdynamik im Team. Das beinhaltet auch, die Wertschätzung der besonderen Ressourcen aller Teammitglieder. Man kann Vertrauen schenken und Prozesse laufen lassen. Der „360-Grad-Blickhaben“ bedeutet in diesem Kontext, den einzelnen Kollegen mit seinen Belangen und mit seiner Begabung wertschätzend zu sehen.

#### **Was heißt Leitung für Dich?**

Vertrauen schenken und darum Prozesse laufen lassen. Vorhandene Potentiale fördern und Kompetenzen verknüpfen. Wechseln können zwischen Führungsstilen, die in den unterschiedlichen Situationen des

Alltags erforderlich sind. Weiter ist es meine Aufgabe, in angespannten und unruhigen Situationen Ruhe und Sicherheit zu vermitteln.

#### **Es ging es in den Einheiten sicher nicht allein um Wissensvermittlung – oder?**

Für mich ist die innere Haltung die wesentliche Basis. Mein Gegenüber muss spüren, dass ich ihn nicht nur wertschätze, sondern auch authentisch und ehrlich bin. Weiter muss ich verkörpern, offen für andere Sichtweisen zu sein. Ich habe die Wahrheit nicht gepachtet. Jedes Teammitglied soll wissen, mit seiner Persönlichkeit und Fachlichkeit eine Bereicherung für das Team zu sein.