Lebendige Gruppensoziogramme

Implizites Wissen einer Gruppe mit Ansätzen aus der Systemischen Strukturaufstellung sicht- und erlebbar machen

Von Dr. Ursula König und Emanuel Wassermann

Kurzbeschreibung

Die Positionierung von Personen im Raum aufgrund verschiedener Kriterien ergibt für alle Beteiligten in kurzer Zeit ein eindrückliches Bild über soziale Zusammenhänge (Soziogramm) und/oder emotionales Erleben innerhalb einer Gruppe. Damit lässt sich ein leichter Einstieg in eine Mediation mit vielen Beteiligten gestalten, Kontakt zwischen den Medianden schaffen und darüber hinaus können gleichzeitig wichtige Informationen für die ganze Gruppe sichtbar, hörbar und fühlbar gemacht werden. Die entstandenen Soziogramme öffnen Türen für ein tieferes Verständnis der Geschichte und Zusammensetzung von Gruppen und ermöglichen Reflexionen auf Prozess- und Beziehungsebene. Eine Intervention, die die Kreativität eines Mediationsteams zur Blüte bringen lässt.

Rahmen

- Bei einer Gruppe von 40–60 Personen und ca. drei Soziogrammen muss mit 30–45 Minuten gerechnet werden. Die Zeit hängt wesentlich von den Zielen ab, die mit der Intervention angestrebt werden, insbesondere in welcher Tiefe zu den jeweiligen Bildern Fragen an die Beteiligten zu deren Sichtweise und Erleben gestellt werden.
- Wir wollen hier den Schwerpunkt auf Gruppen von ca. 30–100 Personen legen. Im Prinzip eignet sich die Intervention auch für kleine Teams. Der Übergang zur (Struktur-)Aufstellungsarbeit ist fließend.

Anlässe/ Anwendungsbereiche

Wir verwenden dieses Tool häufig und gerne in der Einstiegsphase einer Mediation (resp. in einer ersten Großgruppenveranstaltung), wenn es hilfreich scheint, ein klares Bild für alle über die Zusammensetzung der Beteiligten und deren Perspektiven bzw. deren Betroffenheit in Bezug auf ein Thema darzustellen. Da die darzustellenden Strukturbilder und die leitenden Fragen immer spezifisch an die jeweilige Situation und

die Ziele der Intervention angepasst werden, sind Soziogramme auch immer wieder in Zwischenphasen und zum Abschluss sinnvoll.

Zielsetzung/Nutzen

Ziele:

- Unbewusstes (implizites) Wissen sichtbar und erlebbar machen und damit als Ressource für den weiteren Prozess verfügbar zu machen (z.B. als Anregung zur Reflexion über die Situation, über Veränderungen, über den Kontext).
- Einen nachhaltigen Impuls im Prozess erwirken, da nicht nur die kognitive Sphäre angesprochen wird. Ein Bild sagt mehr als 1.000 Worte, es werden Assoziationen gebildet und das Bild bleibt als Anker in der Erinnerung.
- Perspektivenwechsel anregen, sowohl innerlich als auch physisch erlebbar durch Wechsel des Blickwinkels.
- Probehandeln ermöglichen und Wahrnehmung der veränderten Perspektive schärfen.

Nutzen:

- Kognitives und unbewusstes Wissen wird beachtet.
- Zeiteffizient insbesondere bei Großgruppen.
- Aktiviert alle sowohl gedanklich als auch körperlich.

Im Speziellen können beispielsweise Informationen folgender Art herausgearbeitet und sichtbar gemacht werden:

- Klärung der Art und Anzahl der Subsysteme im Gesamtsystem
- Klärung von Zugehörigkeiten im Subsystem
- Form und Bedeutung der Beziehungen von Personen und Gruppen zueinander im Bezug auf eine Fragestellung
- Klärung von Standpunkten im Bezug auf ein Themenfeld
- Selbst- und Fremdwahrnehmung einer Situation verdeutlichen
- Veränderungsziele sichtbar und erlebbar machen
- Die Möglichkeiten eigener Beiträge in einem Veränderungsprozess thematisieren
- Interessen und Bedürfnisse hinter einer Position erfahren

Beschreibung

Die Teilnehmenden werden dazu eingeladen, sich im Raum in Bezug auf eine bestimmte Frage zu positionieren, d.h., sie stehen auf und stellen sich auf. Die Anmoderation kann z.B. so lauten:

„Wir möchten in der nächsten Sequenz von ungefähr einer halben Stunde alle aktiv werden lassen und ganz rasch und effizient für die weitere Arbeit wichtige Informationen austauschen. Dazu werden wir Sie gleich

einladen aufzustehen und sich so aufzustellen, wie es eben Ihrer persönlichen Antwort auf die Frage entspricht. Das Bild werden wir dann gemeinsam anschauen und mein Kollege und ich werden Ihnen dann noch ein paar kleine Fragen stellen, um dieses Bild auch für alle verständlich zu machen. Ist das so verständlich, haben wir Sie neugierig gemacht auf die Fragen, die jetzt kommen? ... Ist es okay, wenn wir anfangen? ..."

Die Positionen, welche die Beteiligten nun einnehmen, entsprechen ihrer persönlichen Antwort auf eine vom Mediationsteam gestellte Leitfrage. Dabei entsteht ein Bild von Menschen, die sich gemäß der systemimmanenten Struktur in Bezug zur Frage im Raum aufstellen. Es hängt von der Frage ab, ob die möglichen Positionen als bezeichnete Orte mit spezifischer Kategorisierung vorgegeben sind (Cluster oder Skala) oder ob die Kategorien von den Teilnehmenden definiert werden (z.B. bei der Anweisung: „Stellen Sie sich nach Ihrer beruflichen Spezialisierung auf").

„Die erste Frage, die wir gerne stellen möchten, lautet: Wer ist denn heute hier vertreten? Dazu stellen Sie sich bitte nach Zugehörigkeit zu Ihren Organisationen hier im Raum jeweils so zusammen, dass wir und Sie erkennen können, wer zu wem gehört."

Sobald sich alle positioniert haben, können weitere Fragen in die Cluster zum Bemurmeln gegeben werden oder es werden sofort einzelne Sprecher abgeholt. Eventuell beschreibt das Mediationsteam dann das Bild, das entstanden ist, fasst während der Interviews oder danach etwas zusammen und schreibt es vielleicht auf.

„Ich sehe hier fünf deutliche Cluster und hier einen, der so einen Untercluster zu dem großen hier bildet. Besprechen Sie einmal untereinander, so wie Sie jetzt gerade zusammenstehen: Was macht uns aus? Was unterscheidet uns von den anderen Clustern resp. was verbindet uns hier im Cluster?"

„Darf ich mal die Finanzer fragen – wer will denn gern von Ihnen –, was macht die Finanzer so aus in der Organisation? ... Möchte jemand noch was ergänzen? ... Nein? Dann gehe ich jetzt mal und frage Sie hier: Wer sind Sie denn? ..."

Danach wird das Bild bewusst aufgelöst und das Mediationsteam kann zur nächsten Leitfrage übergehen: *„Machen wir doch einen nächsten Schritt. Nehmen Sie Abschied von Ihrem Cluster, lassen Sie die Gedanken wieder schweifen, machen Sie einen kleinen Spaziergang im Raum, schauen Sie mal kurz aus dem Fenster ... Die nächste Frage lautet: ..."*

Ganz zum Schluss kann das Mediationsteam noch kurz zusammenfassen und abschließen: *„Wir haben hier nun ganz Unterschiedliches gesehen und gehört, nämlich z. B. ... Bevor wir hier jetzt abschließen: Möchte dazu noch jemand etwas ergänzen, das wichtig ist, aber bisher noch keinen Platz hatte ...?"*

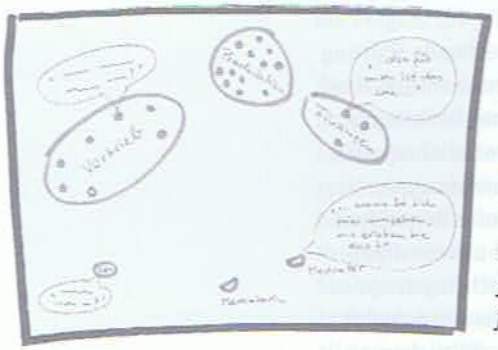
Die Intervention wirkt – wie immer – durch die entsprechende Haltung des Mediationsteams. Mit großer Wertschätzung der Personen und ihrer Sichtweisen gegenüber und mit der Vermeidung jeglicher Bewertung wird ermöglicht, dass sich die Beteiligten beim Positionbeziehen auch offen zeigen. Vorsicht vor vermeintlich positiven Rückmeldungen, denn damit werden automatisch auch Sichtweisen anderer Beteiligter, welche unter Umständen anders sind, mitbewertet und unsere allparteiliche Haltung könnte infrage gestellt werden. Bei Nachfragen zur Position („Was bringt Sie hierher?") hat der Mediator die Chance, den Unterschied zwischen Standpunkt und Hintergrund verdeutlichen zu können (also zwischen Position, Interessen und Bedürfnissen).

In der Planung sollte die Zielsetzung der gesamten Intervention in ihrem spezifischen Kontext sehr genau überlegt werden: Was soll genau erreicht oder sichtbar gemacht werden und inwiefern hilft das den Beteiligten später im Prozess?

Für die Interventionsplanung leitende Fragestellungen sind zum Beispiel:

- Von den vielen Dingen (Daten), die hier sichtbar gemacht werden können, welche Information ist in dieser Phase des Prozesses für die Beteiligten und/oder für den Mediator hilfreich? Was ist für die Beteiligten spannend, was wollen oder sollten sie voneinander wissen? Welche Perspektiven will ich ihnen bewusst machen? Sind es z. B. die Mehrheits- oder Minderheitsverhältnisse in Bezug auf Zugehörigkeiten oder Sprache? Ist es die Länge der Zugehörigkeit zur Organisation, zum Projekt, ...?
- Zu welcher Reflexion will ich die Beteiligten einladen, indem sie sich zur physischen Anordnung im Raum bekennen müssen? Das Bestehende anzuerkennen? Wertschätzung für Unterschiede deutlich zu machen? Die Durchlässigkeit oder Starrheit von Grenzen der Subsysteme anzusprechen? Interessen und Bedürfnissen hinter ihren Positionen zu äußern?

Abb.: Die Teilnehmenden sollen Stellung zu vorformulierten Positionen beziehen.



Aufgrund der Ziele werden im Vorfeld Leitfragen formuliert, z.B.:

- *„Wie viele verschiedene Muttersprachen sind denn hier heute vertreten? Finden Sie heraus, mit wem Sie die Ihre gemeinsam haben und bilden Sie einen Cluster."*
- *„Welche Organisationseinheiten nehmen an dieser Veranstaltung teil? Stellen Sie sich entsprechend Ihren Zugehörigkeiten auf."*
- *„Wie lange sind Sie schon in der Organisation tätig? Stellen Sie sich dementsprechend auf einem Zeitstrahl auf."*
- *„Wir haben hier vier verschiedene Möglichkeiten für Sie vorformuliert – Position A, B, C und D. Wenn Sie jetzt eine spontane Entscheidung treffen, zu welcher fühlen Sie sich am meisten hingezogen?"* (siehe Abb.)

Erfahrungen/ Kommentare

Was macht den besonderen **Reiz** des Tools aus?

- Das Tool ist leicht und vielfältig anpassbar und während der Anwendung flexibel steuerbar – von der kurzen, eindrücklichen Aktivierung bis hin zur Erarbeitung konkreter Veränderungsziele mit Probehandeln der Veränderung, je nach Phase. Der Übergang zu einer Systemischen Strukturaufstellung ist fließend. Der Fantasie ist keine Grenze gesetzt.
- Oft kommen für alle überraschende Bilder zutage – Ankerpunkte und Goldstücke für die weitere Arbeit. Wir erhalten häufig Hinweise von Beteiligten, die – im späteren Prozessverlauf – davon berichten, wie sie das Bild begleitet hat und wie intensiv das Erlebnis war, obwohl doch alles auf den ersten Blick recht banal gewirkt hat.
- Das Tool bietet eine niederschwellige Möglichkeit, auch jene Menschen auf der emotional-körperlichen Seite anzusprechen, welche in der Arbeitswelt auf kognitives Arbeiten getrimmt wurden. Die Methode ist auf den „Banker" wie auf den „Sozialarbeiter" anpassbar.

Wirkungen und unsere Leidenschaft

- Mit Kenntnissen aus Systemischen Strukturaufstellungen lassen sich lebendige Soziogramme erweitern. Durch Arbeiten mit selbst kleinen Veränderungen in Bezug auf Distanz, Blickkontakt, Winkelstellungen usw. sowie der Art der Fragestellungen kann das Erleben von Beziehungen und Zusammenhängen noch weiter vertieft werden (siehe weiterführende Literaturangaben).
- Verknüpfen wir unser Interesse für Ken Wilbers Konzept des Metasystems von vier Quadranten (Innenwelten und Außenwelten,

individuelles und kollektives Erleben) mit der Anwendung der Soziogramme, können wir bereits bei der Zielformulierung die Richtung unserer Intervention ganz bewusst wählen. Faszinierend ist, dass das Tool in allen vier Quadranten wirken kann, je nachdem was wir bewirken wollen (siehe weiterführende Literaturangaben)!

Besonderheiten vor und bei der Anwendung

- Stellen Sie bereits in der Vorbereitung Hypothesen auf, welche Art von Clustern jeweils entstehen könnte. Es ist hilfreich, diese Szenarien (auch vor Ort) durchzuspielen. Dies ist insofern von Bedeutung, als es schlichtweg genügend Platz braucht, sodass sich alle in „ihrer Position" auch wirklich finden können und gleichzeitig genug Trennschärfe zwischen Clustern entstehen kann (50 Leute in einer Ecke sind etwas anderes als 50 Leute auf 100 m² verteilt). Eine Skalenfrage lässt sich, um „Überlänge" zu vermeiden, leicht als Bogen oder Schlange umorganisieren.
- Lassen Sie den Beteiligten Zeit, sich aufzustellen. Manchmal ist zum Beispiel die Zugehörigkeit nicht klar oder es gibt Mehrfachzugehörigkeiten.
- Achten Sie auf den Umgang mit Exponierung und „Einer-gegen-alle"-Gefühle; wertschätzende Haltung und gekonntes Reframing sind die Schlüssel für den Umgang mit dieser Situation.
- Überlegen Sie sich vorher, wie Sie damit umgehen wollen, wenn es länger dauert, weil sich z.B. die Beteiligten sehr aktiv zu Wort melden, weil die Rückmeldungen sehr ergiebig sind, weil Sie Chancen wahrnehmen wollen, die sich im Augenblick bieten etc.
- Achten Sie auf die Grenzen der Aufmerksamkeit der Beteiligten. Zuhören und stehen ist anstrengend. Eine gute Akustik hilft, die Aufmerksamkeit aller zu halten. Achten Sie darauf, dass Sie als Mediationsteam gut hörbar und sichtbar bleiben. Wechseln Sie bewusst zwischen Nähe und Distanz.
- Manchmal wollen die Teilnehmenden noch etwas wissen und eine Frage an die Gruppe stellen. Achten Sie darauf, dass die Frage für alle verständlich wird und konkret in der Situation beantwortet werden kann. Überlegen Sie sich vorab, wie Sie die Entscheidung treffen, ob und wann Sie Zwischenfragen zulassen wollen.
- Wenn Sie als Team arbeiten, dann wechseln Sie sich bei der Moderation ab – das lockert auf.

Technische Hinweise

- **Raumgröße:** Die Raumgröße ist abhängig von der Gruppengröße. Der Saal muss genügend Platz für Bewegung erlauben (siehe: Besonderheiten), ggf. leichte Möglichkeiten zur Umstuhlung, ggf. sind Mikrofone notwendig.

- **Visualisierung:** Eine allfällige Visualisierung muss von allen Beteiligten auch stehend gelesen werden können. Möglichkeiten: auf einem Flipchart einen Plan zeichnen, große Kärtchen auf Stangen befestigen, (rollende) Flipcharts verwenden usw. Wenn Sie während der Moderation etwas festhalten wollen, achten Sie auf eine klare Rollenverteilung im Mediationsteam. Auch diese Visualisierungen müssen für alle sichtbar werden, damit nicht der Eindruck entsteht, es geschieht etwas hinter meinem Rücken. Generell denken wir, dass Aufschreiben in diesem Setting oft nicht sinnvoll ist – manches wirkt stärker, wenn es einfach im Raum stehen gelassen wird und Resonanz erzeugt.

Quellen/Literatur

Die Methode ist im Prinzip weit verbreitet, ein Urheber oder eine Urheberin lassen sich nicht eindeutig ausmachen. Der Schatz liegt in der kunstfertigen Ausführung und dazu möchten wir auf zwei Quellen hinweisen, die uns darin unterstützen:

- Sparrer, Insa: Systemische Strukturaufstellungen. Theorie und Praxis. Carl-Auer, Heidelberg 2009.
- Wilber, Ken: Sex, Ecology and Spirituality, 2nd Edition 2001.
- Wilber, Ken: Ganzheitlich handeln. Eine integrale Vision für Wirtschaft, Politik, Wissenschaft und Spiritualität. Arbor, Freiburg 2001.

Weiteres Vorgehen

Die im lebendigen Gruppensoziogramm entstandenen Bilder werden von den Teilnehmenden in der Regel im Laufe des Prozesses wiederholt angesprochen und können so als gemeinsame Ankerpunkte im Gespräch genutzt werden.