

Notfall im Schulsetting

Interview mit Romi Staub, Coach und Trainer von Einzelpersonen und Teams / Romi Staub Coaching

► **Anwendungsbereich / Herausforderung:** Den ganzen Prozess des SolutionCircles, so wie er im Buch beschrieben ist, habe ich bisher zweimal mit Teams und einmal mit einer Einzelperson voll angewendet. Meistens und gerne verwende ich in meiner Arbeit immer wieder einzelne im SolutionCircle beschriebene Teilelemente. Der SolutionCircle ist hat sich zu einem lieb gewordenen Ideen- und Anstossgeber, oft auch – wie die Leuchttürme auf der See – zu einer wichtigen Orientierungshilfe entwickelt.

Bei diesem Auftrag einer Schule war das Ziel, wieder einen guten Umgang zwischen Schülern, Eltern, der Schulleitung und den Lehrern zu finden, damit wieder geschlossen an den gemeinsamen Zielen gearbeitet werden kann. Etwa 40 Leute waren anwesend, von den Schülern bis hin zum Stiftungsrat.

Es war ein sehr kurzfristiger Auftrag – als eigentlicher Notfall erst am Vorabend angemeldet - und ich hatte nicht die leiseste Ahnung, was in den vereinbarten 3h geschehen sollte. In dieser Situation war der SolutionCircle Gold wert. ► **Geheimnis des Erfolgs:** Die ganz konkreten und klaren 8 Schritte, sowie die entsprechenden Fragen gaben mir eine Struktur für den folgenden Tag - und es durfte ein sehr erfolgreicher Tag werden. ► **Resultat:** Die Erwartungen des Auftraggebers wurden mehr als übertroffen.

Zu Beginn und während des ersten Teils dieser wirklichen Herausforderung war meine Hoffnung auf ein gutes Gelingen ziemlich klein. Es gab so viel zu bemängeln und nichts schien zu funktionieren. Bei den Erwartungen und Zielen, sowie den Brennpunkten schaffte es (ausser einzelner Schüler) kaum jemand, die Problemebene zu verlassen.

► **Geheimnis des Erfolgs:** Doch dann veränderten die Sternstunden die Situation gewaltig: Die Schüler meldeten sich zu Wort und erzählten stolz, was sie denn an dieser Schule alles Tolles lernten, wie gut (im Vergleich mit KollegInnen aus anderen Schulen) sie mit Streitereien umgehen können usw. Daraufhin berichteten einige Eltern von positiven Erlebnissen z.B. im Umgang mit Lehrkräften und bald wurde auch klar, dass ihr Einfluss auf das allgemeine Schulgeschehen unerwartet hoch ist – was die Stimmung weiter verbesserte.

► **Vorgehen:** Der Übergang zum „Futur Perfect“ - zur Idealvorstellung - fiel nun sehr leicht und es entstanden klare Vorstellungen.

Nun war die Zeit reif für einen „Scaling Dance“ mit der Schulleitung, um zu sehen wie weit wir bereits vorangekommen sind, nämlich auf der 8,5 – ein schöner Unterschied. Danach entwickelte der Schulleiter die Metapher eines Rucksacks, der in diesen Stunden gepackt wurde, um gemeinsam das Ziel zu erreichen. All die Sternstunden wurden als Ressourcen erkannt, auf einen Flipchart geschrieben und eingepackt.

Nun stellte sich die Frage, was geschehen muss, damit solche Dinge auch in Zukunft entstehen können und noch weitere dazu kommen. An Ideen und Vorschlägen mangelte es nicht – zudem meldete sich sogar eine Person, die in diesem Prozess für den Überblick sorgen wollte. Deshalb wurde auf einen Geheimauftrag verzichtet – das „freudige Rucksackpacken“ war bereits als genügend hilfreich erkannt worden.

Mein persönlicher Beitrag zu dieser Erfolgsgeschichte ist sicherlich, dass ich ganz viel Raum lassen konnte.

► **Geheimnis des Erfolgs:** Einmal hielt ich sogar drei Minuten Totenstille aus, im Wissen darum, dass oft weniger mehr ist und auch eine unwichtig scheinende Frage, eine kleine

Intervention, völlig ausreichend sein kann. Dafür braucht es „wissendes Vertrauen“ und die Zuversicht, dass es funktionieren wird.

► **Anwendungsbereich / Herausforderung:** In einem anderen Projekt mit einer Gruppe von Executives nutzte ich die 8 Schritte erfolgreich als ziemlich lockeren Denkanstoss und Orientierungshilfe.

Ich konnte den SolutionCircle auch schon in einem Einzelcoaching sehr hilfreich anwenden. Dabei handelte es sich um einen Projektleiter, der völlig orientierungslos in einer anscheinend aussichtslosen Situation steckte. Seine Lage war derart komplex, dass ich ein ordnendes Konzept benötigte und der SolutionCircle schien dafür genau richtig. So schufen

wir gemeinsam etwas wie eine Übersicht und es konnte eine Art Landkarte zur Orientierung entstehen. ► **Geheimnis des Erfolgs:** Bei den Sternstunden kam dann zum ersten Mal Leichtigkeit auf. Die getroffene Massnahme lautete: Das Ziel vorgeben, dann sich rar machen und keine ungestellten Fragen beantworten sowie keine ungefragten Ratschläge erteilen. Als Aufgabe sollte er genau beobachten, was bereits so gut funktioniert, dass es unbedingt auf diese Art und Weise weitergehen muss und sich dies in ein separates „Ressourcenbuch“ notieren. Sein strahlendes Gesicht nach dieser zweistündigen, beinharten Arbeit liess erahnen, dass seine innere Freude wieder geweckt worden war.

Auf der Fahrt ins grosse weite Meer (von Lösungen und Problemen) stellt der SolutionCircle für mich etwas wie die Leuchttürme dar. Den Kompass und die Seekarte hatte ich bereits.

► **Vermittlung:** Das Buch und die Darstellung der Vorgehensweise finde ich einfach und klar. Ja, die Einfachheit und die Praxisnähe schätze ich sehr. Hier muss meiner Ansicht nach nichts verbessert werden: „if something works do more of it“.

► **Anforderungen an den Coach:** Dennoch benötigt die erfolgreiche Arbeit mit Teams meiner Meinung nach mehr als die Lektüre dieses Buches. Mit den vorgegebenen Fragen und dem Ablauf erhält man zwar die Zutaten, aber die Teammitglieder tanzen nicht immer nach der Theorie. Wie verhält man sich, z.B. wenn eine negative Dynamik entsteht? Wie geht man mit „Spielverderbern“ oder mit (vermeintlichen) „Rückschlägen“ um? Hier kommt natürlich die Erfahrung und die dem Vorgehen zugrunde liegenden Haltung zum Tragen, was beides nicht aus Büchern erlernt werden kann.

Ebenfalls wichtig erscheint mir, dass der Coach/Moderator nicht Teil des Systems ist. In Teams laufen immer wieder genau dieselben Muster ab und man denkt sich z.B: „Ach wenn X nun das sagt, reagiert sicherlich Y so und so.“ Durch diese festgefahrenen Reaktionsmuster können positive Ausnahmen kaum erkannt werden. Ausserdem ist es gerade hier schwierig als Mitglied des Teams, sich einerseits einzubringen und andererseits die Moderationsrolle zu wahren. Eine externe, neutrale und erfahrene Person hingegen beobachtet diese Muster im Laufe der Arbeit, kann z.B. konkret nach Ausnahmen fragen und so geschickt die Aufmerksamkeit auf Erfahrungen ausserhalb der Problemebene richten.