

# Das Gespräch am Lagerfeuer

## Eine Methode für Teammediation & Teamentwicklung



*Als die Mitarbeiterin den Namen des Kollegen ausspricht, wird es plötzlich ganz still im Raum. Der Kollege war im vergangenen Jahr unerwartet verstorben. Man hatte mir in der Auftragsklärung für die Teamentwicklung gesagt, dass es für alle ein großer Schock war, seitdem die Stimmung im Team bedrückt und verhalten sei. Genau dieses Wissen liegt nun im Raum, nur wagt keiner, es auszusprechen – so meine Vermutung. Ich frage mich, wie ich einen geeigneten Rahmen schaffe, in der die Teammitglieder offen über ihre Erfahrungen mit dem verstorbenen Kollegen sprechen können, ehrlich und „ehrend“ zugleich?“*

Manchmal gelangt man in Teamworkshops an einen Punkt, an dem ausgesprochen werden muss, was auf der „Teamseele“ liegt. Dann braucht es einen besonderen Rahmen, in dem Dinge besprechbar werden, über die man gemeinhin nicht redet: Kritik an Kollegen, die nicht anwesend sind, die Erfahrungen mit einem Chef, der versetzt wurde, die verbesserte Stimmung im Team, seit eine bestimmte Person nicht mehr dabei ist. Das gelingt mit dem „Gespräch am Lagerfeuer“.

Bitten Sie die Teilnehmenden, in einem geschlossenen Kreis zusammen zu kommen, in einem Stuhlkreis oder auf dem Boden sitzend. Wichtig ist, dass alle auf Augenhöhe miteinander sind:

„Ich habe den Eindruck, dass nun ein Thema im Raum steht, über das es Ihnen schwerfällt zu sprechen. Ich schlage Ihnen daher einen anderen Rahmen vor: Vielleicht erinnern Sie sich an die besondere Atmosphäre, wenn man als Gruppe rund um ein Lagerfeuer sitzt. Alle schauen ins prasselnde Feuer in der Mitte, mal wird gesprochen, mal geschwiegen. Stellen Sie sich nun vor, Sie säßen miteinander um dieses Feuer. Einer oder eine von Ihnen beginnt und sagt, was ihm oder ihr gerade durch den Kopf geht. Wer den Impuls verspürt, spricht, als nächstes ...“

Nehmen Sie sich nach diesen einleitenden Worten zurück. Ihre Aufgabe ist es in erster Linie, durch Ihre Präsenz eine respektvolle und aufmerksame Stimmung zu erzeugen. Stellen Sie lediglich eine erste Frage, die Offenheit ermöglicht und eine wertschätzende Grundhaltung bewahrt. Im obigen Beispiel etwa: „Was möchten Sie dem Kollegen noch sagen und wofür möchten Sie ihm danken?“

Danach überlassen Sie den Teilnehmenden, wann und wie lange sie sich äußern. Hilfreich kann ein „Redeobjekt“ sein (ein Stift, ein Ball, eine Moderationskarte), den jeweils die Person, die gerade etwas sagt, in der Hand hält. Es folgt ein nicht-zielgerichteter, assoziativer Austausch, bei dem die Teilnehmenden nicht auf das bereits Gesagte Bezug nehmen müssen.

Beendet wird die Methode, wenn das Gespräch versiegt. Würdigen Sie abschließend die Beteiligung der Teilnehmenden und danke Sie allen für ihre Bereitschaft, sich auf den Austausch einzulassen.