

**Titel:** **Identität und Aufgabe**  
 Gruppen, Teams und Führungskräfte in der systemischen Werkstatt

**Autor:** **Erhard Wedekind, Hans Georgi**

**Verlag:** **Xenomoi Verlag Berlin, 2014**

**Umfang:** **221 Seiten**

**ISBN-Nr.:** **978-3-942106-22-1**

**Preis:** **19,80 €**

**Rezensentin:** © **Elizabeth Kandziora**, Hannover  
 Systemische Beraterin, Diplom-Supervisorin (DGSv)

Erhard Wedekind und Hans Georgi sind beide in eigener Institutspraxis und in der Arbeitsgemeinschaft für psychoanalytisch-systemische Praxis und Forschung in Köln tätig und stehen seit Langem für besondere Kenntnis in der Beratung sozialer Organisationen. Ihr 2014 erschienenes Buch „Identität und Aufgabe“ greift Themen heraus, die die Autoren in ihrer langjährigen supervisorischen Arbeit immer wieder beobachtet haben. Mit diesen Themen laden sie uns in ihre Werkstatt ein, in der wir eine anregende und fundierte Auseinandersetzung mit den Herausforderungen in sozialen Organisationen erfahren. Verbindende Elemente der vier Kapitel sind der systemische Umgang mit Gruppen, Theorie- und Praxisreflexionen für Teamentwicklungen und Konfliktmanagement sowie eine intensive Beleuchtung anspruchsvoller Leitung und Steuerung sozialer Dienstleistungen.

Im ersten Kapitel „Von der Identitätssicherung zur Aufgabenorientierung“ liegt der Fokus auf der Komplexität der Gruppenprozesse. Nach einer kurzen Rückschau auf Gruppenkonzepte früherer Dekaden stellen die Autoren das von ihnen entwickelte ILDIKO-Schema vor. Je nach Sachthema in der Gruppe gibt es differenzierte Parameter, Fragen zur Identitätssicherung, zu Zielen und Effizienz der Gruppenarbeit, zu Nähe und Distanz als auch zum (sinnhaften) Zusammenhalt einer Gruppe. Dem folgt ein Abschnitt über Tätigkeiten in den verschiedenen Bereichen von Beziehungsarbeit und die Frage nach einer gemeinsamen Grundgrammatik. Weiter geht es mit Teamentwicklung in sozialen Institutionen. Hier beschreiben die Autoren, was sich in ihrer Arbeit mit Blick auf Identitäts-, Aufgaben- und operative Orientierung bewährt hat.

Kapitel II, „Rahmung als Leitungsaufgabe“, beschreibt oft zu erlebende Merkmale in Non-profit-Organisationen (NGOs). „Auf der Ebene der Organisation gibt es eine ausgeprägte Neigung zum informellen gegenseitigen Aushandeln, zum (pseudo-)harmonischen Umgang und zum egalitären Einebnen von Unterschieden bezüglich Hierarchie, Funktion und Verantwortung (...) und sie verfügen häufig über unklare Entscheidungskompetenzen.“ (S. 57) Hier mahnen die „Gruppenpraktiker“, wie sie sich nennen, die Verantwortlichkeit der Trägerorganisationen an, Rahmung und Orientierung zu bieten. Eine zentrale Aufgabe von Leitung sei es, optimale Rahmenbedingungen für die erfolgreiche Bewältigung der Aufgaben der Fachkräfte zu gestalten. Die hohe Identifikation der BeziehungsarbeiterInnen mit ihrer Tätigkeit führt häufig dazu, sich der Herausforderungen der Trägerorganisationen in deren Kopplung an die Kostenträger zu wenig bewusst zu sein. Dieses Spannungsverhältnis könnte durch ein transparentes „Grenzmanagement“ (S. 101) der Leitung gemildert werden. Als Schnittstelle in beiden Richtungen (Team/ relevante Umwelt) wäre es Aufgabe der Leitung, Informationen nach innen und außen zu filtern. Die Beobachtung der in verschiedenen Vignetten geschilderten Situationen sollte die Leitung in die Lage versetzen, auch diese kommunikativen Prozesse angemessen zu moderieren und zu steuern. „Lebensgeschichte und Kompetenzerleben“, Kapitel III, untersucht die Lebensgeschichte als Ressource und die Frage der Passung im Lebensalter von KlientIn und BeziehungsarbeiterIn. Reflexionsmöglichkeiten in der Supervision werden abschließend in Kapitel IV vorgestellt. Hier beschreiben die Autoren ihr Konzept psychoanalytisch-systemischer Arbeit in verschiedenen Kontexten der Fallsupervision.

Dieses informative Buch enthält auf gut 200 Seiten intensiven Stoff für SupervisorInnen und TeamberaterInnen, bevorzugt aus dem Feld sozialer Organisationen und ist unbedingt zu empfehlen.

**Hannover, den 8.6.2015**