

Was ist ein team-dynamischer Kreis?

Grundform, die den Prozess in Gang setzt und im Rahmen hält

Was der Kreis bedeutet und bewirkt

Der Kreis ist seinem Wesen nach auf einen Mittelpunkt bezogen. Er konzentriert und bündelt, er trennt das Innere vom Äußeren. Der Kreis ist eine Ganzheit, als Form ist er vollständig und perfekt. Er vereinigt Anfang und Ende. Der Kreis ist eine Urform des Lebens. Er symbolisiert das Leben.

Kreis von Personen

Als „Kreis“ bezeichnen wir eine Gruppe von Personen. Diese haben sich getroffen, zusammengefunden und sind nun beisammen. Man sagt: *im engsten Kreise der Familie, der Kreis der Gäste, ein Kreis froher Zecher, ein Kreis andächtiger Zuhörer, im vertrauten Kreise ...*

Aber auch eine mehr oder weniger lockere Gemeinschaft von Personen mit gleichen Interessen oder persönlichen Beziehungen nennen wir einen „Kreis“: *ein großer Freundeskreis; gut unterrichtete, einflussreiche Kreise; in vornehmen Kreisen verkehren; das kommt in den besten Kreisen vor ...*

Von „Kreisen“ sprechen wir auch bei großen gesellschaftlichen Gruppen: *in Fachkreisen, in Wirtschafts- und Finanzkreisen; in Kreisen der Beamtschaft, in kirchlichen, politischen, militärischen Kreisen, weite Kreise der Bevölkerung ...*

Was liegt näher, als die Menschen für wichtige Begegnungen tatsächlich – also räumlich – in einen Kreis zu stellen oder zu setzen? Der Kreis ist die einzige Form, bei der die beteiligten Menschen alle einander körperlich zugewandt sind. Man findet diese Form in vielen Kulturen. Auch am Familientisch bildet die Familie einen Kreis, jedoch geht es hier meist um das gemeinsame Essen. Ein Kreis *ohne* Tisch eignet sich bestens, wenn es um gemeinsame Angelegenheiten oder um die Gemeinsamkeit selbst geht.

Begeben sich Menschen in den Kreis, so fühlen sie sich ebenbürtig. Es wächst das Gefühl der Einheit und Einigkeit, der Vollständigkeit, Vollkommenheit und Zusammengehörigkeit.



Brasilianische Indianer stimmen sich ein,
der Kreis gibt ihnen Energie

Interaktionskreis

Meist wird der Begriff **Interaktionskreis** sozial verstanden. Die betreffenden Personen stehen oder sitzen nicht unbedingt räumlich im Kreis. Bei Trainern, Moderatoren und Supervisoren ist aber oftmals der physische Kreis gemeint: Personen stehen im Kreis oder haben in einem Stuhlkreis Platz genommen. In diesem Kreis findet die Interaktion im wesentlichen statt. Es gibt keine Tische und keine Technik, wie zum Beispiel Pinnwände, Overhead-Projektor, Beamer etc. Einen solchen Interaktionskreis gibt es bei verschiedenen Methoden, zum Beispiel bei der TZI (themen-zentrierte Interaktion), bei der Dialogarbeit nach *David Bohm* oder bei systemischen Aufstellungen.

Wann immer wir uns zwischenmenschlich begegnen, ob im Alltag oder in einem Workshop im Stuhlkreis, geraten wir in eine Situation, in der wir interagieren, das heißt: Wir müssen uns zueinander verhalten. Wir tun dies bewusst mit unserer Sprache, aber auch – ob bewusst oder unbewusst – mit nicht-sprachlichen Signalen, zum Beispiel mit unserer Körpersprache und unseren Gesten. Die zwischenmenschliche **Interaktion** ist jedoch ein sehr vielschichtiges, unübersichtliches Geschehen. Dem Kommunikationswissenschaftler *Werner Nothdurft* zufolge spielen die folgenden Aspekte eine wichtige Rolle:

- **multi-medial**
Miteinander sprechen ist viel mehr als nur die Artikulation von Worten – der Ton macht die Musik. Sprechen ist ein Klangspiel und ein Schauspiel, das durch seine ästhetischen Qualitäten wirkt – bezaubert oder befremdet. In der Interaktion „sprechen“ alle unsere Ausdrucksmöglichkeiten, sind alle unsere Sinne angesprochen. Interaktion ist mehr als nur ein Austausch von Informationen, sie ist ein Festival der Mimik, ein Ballett von Gesten, ein Konzert von Stimmen.
- **komplex, unübersichtlich**
Es passiert immer viel mehr, als wir bewusst wahrnehmen und uns merken können. Wir können nicht alles, was geschieht, verfolgen. Wir können nicht auf alles, was gesagt worden ist, eingehen. Und wir können nicht alles, was wir nicht verstanden haben, klären.
- **mehrdeutig interpretierbar**
Die Bedeutung von Äußerungen und Handlungen ist nie eindeutig einschätzbar. Sie hängt davon ab, wie jeder einzelne die Beiträge interpretiert und was im weiteren Geschehen aus dieser Interpretation wird. Jeder interpretiert anders.
- **unkontrollierbar**
Wir haben letztlich keinen Einfluss darauf, wie die anderen unsere Äußerungen und Handlungen verstehen. Und wir können letztlich nicht kontrollieren, wie die anderen daraufhin reagieren.
- **vernetzt, überindividuell**
Alle beteiligten Individuen sind miteinander vernetzt, das heißt, jeder ist mit jedem verbunden. Das Geschehen ergibt sich aus dem Zusammenspiel aller einzelnen Verhaltensweisen. In unserer Kommunikationskultur neigen wir dazu, uns auf den Sprecher zu fixieren und die Bedeutung der Zuhörer und Zuschauer für das Geschehen zu unterschätzen.
- **spontan, „online“**
Die Interaktion erfordert rasches, unmittelbares Reagieren und schließt rationales Überlegen vor einem Beitrag (wie zum Beispiel beim Schachspiel möglich) aus. Wir sind sozusagen „online“, miteinander verbunden. Unsere Reaktionen erfolgen spontan, impulsiv, häufig in Form der Improvisation, die sich aus sich selbst heraus entwickelt.

– **dynamisch, variabel**

Die Situationen verändern sich dynamisch von Wort zu Wort, von Aktion zu Aktion, von Reaktion zu Reaktion, und damit verändert sich auch die Bedeutung einzelner Beiträge. Was zum Beispiel eben noch als Vorwurf im Raum stand, kann sich später als eine hilfreiche Information herausstellen.

– **existenziell**

Die Interaktion trifft jeden von uns in seiner ganzen persönlichen Existenz – in seinem Denken, Fühlen und Wollen. Der Kloß im Hals, Lampenfieber, versagende Stimmen und Peinlichkeit, lassen uns spüren, dass wir in der Situation ganzheitlich, das heißt nicht nur intellektuell und seelisch-geistig, sondern auch körperlich existieren.

Der team-dynamische Kreis

Auch die angewandte Teamdynamik findet in einem Interaktionskreis statt. Dieser heißt hier **team-dynamischer Kreis**.

Der Kreis hat eine bestimmte Größe und ist möglichst geometrisch rund. Bei der Interaktion agiert man von der Mitte aus, der Kreis nimmt Anteil und reagiert. Das Innere des Kreises kann jeder spontan als Bühne nutzen, sobald er etwas beitragen möchte. Auf diese Weise „steht“ jeder zu sich selbst und zu seiner Meinung und seinen Gefühlen. Die Ehrlichkeit der Beiträge wird transparent, und es gelangen nur energiebesetzte Gedanken mit hoher Motivation in den Austausch – eine Garantie dafür, dass keine ausschweifende Diskussion beginnt, die sich von den wirklichen Absichten und Gefühlen der Teilnehmer entfernt. Die Teamdynamik erreicht die emotionale Ebene, und so können die kreativen und produktiven Kräfte der Beteiligten freigesetzt werden.

„Team-dynamischer Kreis“ ist aber nicht nur ein Begriff für eine Form, in der die Stühle gestellt sind, sondern auch für ein soziales System, das sich in dieser Form zusammengefunden hat und die Form für sich nutzt. Ein team-dynamischer Kreis ist eine Gruppe von circa 10 bis 15 Teilnehmern, plus ein oder zwei Moderatoren (bzw. Teamtrainer), die alle ebenbürtig im Kreis sitzen. Sobald alle Teilnehmer vollständig Platz genommen haben, ist ein sozialer Zusammenhang zwischen den Teilnehmern geschaffen, der über die Mitte („Vermittlung“) wirkt. Die Kreisfläche wird als soziales Forum und die Kreismitte als sozialer Fokus genutzt.

Der team-dynamischen Kreis bringt Gruppenprozesse, speziell team-dynamische Prozesse in Gang, fördert sie und macht sie bewusst. Während der Prozess läuft, lässt er sich – bei gezielter Moderation eines erfahrenen Teamtrainers – gleichzeitig beobachten und reflektieren. Darum ist der team-dynamische Kreis auch eine gute Trainingsform. Er dient den Teilnehmern als Übungs- und Experimentierfeld, um soziale, kommunikative und kooperative Kompetenzen aufzubauen.

Der team-dynamische Kreis funktioniert nur, wenn bestimmte Rahmenbedingungen erfüllt sind. Ein geeigneter Raum und genügend Zeit müssen zur Verfügung stehen. Alle Teilnehmer müssen die Absicht haben, in diesem Rahmen vollzählig zusammenzubleiben, ehe sie sich wieder ihrer Alltagswelt und ihrer laufenden Arbeit widmen.

Der team-dynamische Kreis ist keine Form für den Sachunterricht und keine Form für familiäre oder gesellschaftliche Anlässe. Mit der entsprechenden Moderation wird diese Kreisform aber auch für verschiedene Zwecke der Kommunikation und sozialen Integration benutzt, beispielsweise für die Gestaltung von Meetings, Diskussionen, Konferenzen oder Auftaktveranstaltungen.

Konzentrische Zonen

Wenn man den team-dynamischen Kreis nicht nur als Form, sondern als soziales System sieht, dann haben wir ein System mit Plätzen in fünf konzentrischen Zonen, in die sich die zugehörigen Mitglieder begeben können:

Die Mitglieder können ihren **Platz einnehmen**

1. **in der Mitte des Kreises**

Alleinstellung: „Ich bin, wie ich bin; ich stehe zu mir; es geht um mich; ich bin für alle da, alle sind für mich da“

2. **im Kreis sitzend**

Platzierung auf den Stühlen: „Ich bin dabei, ich bin Zeuge, kann reagieren, kann jederzeit Einfluss nehmen“

3. **außerhalb des Kreises, aber im Raum anwesend**

„Ich mache gerade mal nicht mit, kann aber jederzeit wieder einsteigen“

4. **außerhalb des Raumes, aber im Haus anwesend**

„Ich bin nicht dabei, bin aber greifbar, zum Beispiel wenn eine Abstimmung vorgenommen werden soll oder wenn meine Meinung gefragt ist“

5. **außerhalb des Hauses, an einem anderen Ort**

„Ich gehöre dazu, kann aber leider nicht dabei sein und habe deswegen auch keinen Einfluss auf den Ablauf“

Das Team schließt sich zum Kreis

Zum ersten Mal im team-dynamischen Kreis zu sitzen ist für neue Teilnehmer ein ungewohntes Gefühl. Aus der Schule oder von den sonst üblichen Veranstaltungen kennt man, in Reihen zu sitzen und in der Menge zu verschwinden. Man muss sich erst einmal daran gewöhnen, dass jeder jeden sehen kann und dass sich nichts der Aufmerksamkeit der Gruppe entzieht.

Im Kreis sitzen heißt: nur Stühle, keine Tische – und auch nichts anderes, was ablenken könnte. Gegessen und getrunken wird in den Pausen. Stift und Papier braucht man in der Regel nicht, denn es gibt nichts mitzuschreiben. Taschen und Kleidungsstücke werden außerhalb des Stuhlkreises abgelegt. Die uneingeschränkte Aufmerksamkeit gilt sich selbst, den eigenen Gefühlen und all den anderen, die mit im Kreis sitzen.

Den Stuhlkreis stellen

Bevor ein Kreis ein team-dynamischer Kreis wird, ist er erstmal ein Stuhlkreis. Lehrer, Trainer, Moderatoren und Supervisoren verwenden für den Sitzkreis gern den Ausdruck **Stuhlkreis**, denn sie müssen für ihre Veranstaltung den Rahmen schaffen und die „**Stühle im Kreis**“ aufstellen.

Der Stuhlkreis ist eine sehr gute Form für den Dialog in einer Gruppe. Er schafft und begrenzt den Raum, der für die Interaktion vorgesehen ist: Es gibt kein oben und kein unten, kein hinten und kein vorne, keine Logen und keine Hierarchie. Jeder, der im Stuhlkreis sitzt, ist ebenbürtig und gleichberechtigt. Auch die Position des Trainers sticht nicht hervor. Der Stuhlkreis gibt dem architektonischen Raum eine soziale Mitte und viel Platz für das Soziale. Dieser Platz ist wichtig, denn wo nichts

Spezielles vorgesehen ist, kann viel Neues geschehen und geschaffen werden. Die zentrale leere Fläche im Raum sorgt für eine natürliche Bühne, ein Forum.

Im team-dynamischen Kreis sind in der Ausgangsform alle Stühle exakt im Kreis und im gleichen Abstand aufgestellt, niemand soll weiter vor- oder zurücksitzen. Alle Plätze sind auf die Mitte ausgerichtet. Auf allen Plätzen kann man gleich gut sehen. Leere Stühle gibt es nicht. Sollte ein Stuhl freierwerden, weil jemand den Kreis verlässt, wird sein Stuhl rausgestellt. Sollte jemand hinzukommen, so wird ein zusätzlicher Stuhl in den Kreis gestellt. Nach jeder Verkleinerung oder Vergrößerung wird der Kreis neu in die akkurate Form gebracht.

Plätze im team-dynamischen Kreis

Es bleibt nur noch die Platzierung zu regeln: Wer sitzt neben wem, auf welchem Platz? – Wird es vorgegeben? Oder sollte man das dem Zufall überlassen? Wird durch die Plätze eventuell eine Rangfolge oder eine sonstige soziale Konstellation ausgedrückt?

Plätze im Kreis bedeuten: Zugehörigkeit, Ebenbürtigkeit, Nachbarschaft, Zusammenhalt, Reihenfolge.

Zugehörigkeit

Alle, die mit im Kreis sitzen, gehören dazu, solange sie dort sitzen. Im Kreis ist jeder gleichermaßen voll dabei, niemand ist ausgeschlossen. Alle Plätze im Kreis symbolisieren die gleiche volle Zugehörigkeit.

Ebenbürtigkeit

Alle Plätze im Kreis sind ebenbürtig, niemand sitzt erhöht, niemand sitzt am Rande. Es gibt keinen „Vorsitzenden“, keinen „Beisitzer“, keinen „Hinterbänkler“. Jeder hat alle anderen gleichzeitig im Blick, und jeder sieht jedermanns Gesicht.

Nachbarschaft

Jeder Sitzplatz hat zwei Nachbarplätze, die ihm besonders nahe sind. Mit den Nachbarn kann man sich näher befassen, man kann schnell etwas austauschen, etwas weitergeben, man kann ihm etwas zuflüstern usw. Jeder kann nur zwei Nachbarn haben, die ihm derart nahe sind.

Zusammenhalt

Alle sitzen zusammen und bilden eine Kette. Sie halten zusammen, bilden eine Einheit und drücken auf diese Weise eine Einigkeit aus. Jede Kette ist nur so stark wie ihr schwächstes Glied. Also sollte der Kreis sein schwächstes Glied stärken.

Reihenfolge

Die Teilnehmer sitzen in einer bestimmten Reihenfolge, die auch eine *Rangfolge* ausdrücken kann. Zum Beispiel: Sie sitzen nach Größe (wie in der Turnerriege), nach Alter (wie in der Geschwisterreihe) oder nach Dauer der Firmen- bzw. Teamzugehörigkeit usw. Links neben dem Moderator und Co-Moderator ist der Platz mit dem höchsten Rang. Der Rang nimmt im Uhrzeigersinn ab.

Der räumliche und der soziale Platz

Am Anfang eines Trainings sollten die Teilnehmer damit beginnen, ihren jeweiligen Platz wahrzunehmen und zu prüfen, ob sie sich darauf wohlfühlen. Jeder Platz hat andere räumliche und soziale Qualitäten, die man nach und nach für sich entdecken kann. Wir sprechen vom „räumlichen und sozialen Platz“.

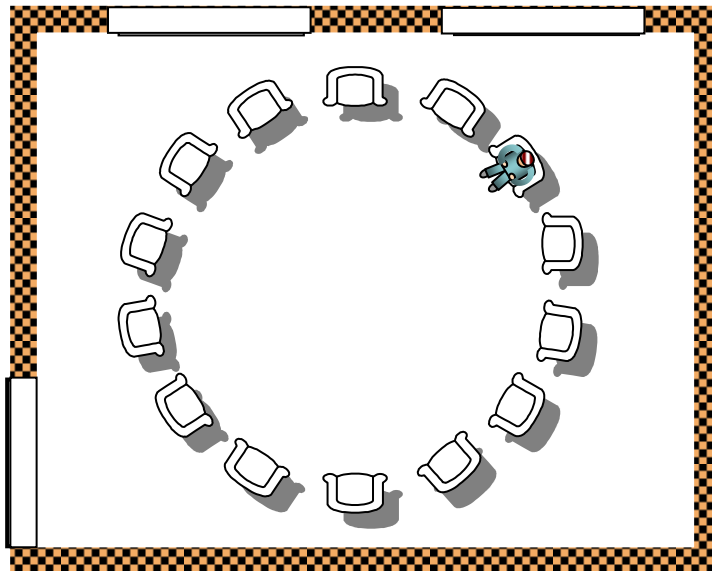
Die Qualität im ***räumlichen*** Sinne wird zum Beispiel durch folgende Fragen erfasst:

- ⇒ Sitze ich so, dass ich alle gut sehen kann? Oder muss ich gegen das einfallende Licht schauen?
- ⇒ Habe ich es gut im Blick, wenn jemand den Raum betritt oder verlässt? Oder habe ich die Tür im Rücken, so dass ich ständig denke, dass mir jemand in den Rücken fällt?
- ⇒ Was tut sich hinter mir? Ist dort die Wand, die Heizung oder liegt etwas herum? Habe ich den Rücken frei und bin ich nach hinten abgesichert?

Die Qualität im **sozialen** Sinne wird zum Beispiel erfasst durch die Fragen:

- ⇒ Wer sitzt links und rechts neben mir? Bin ich zwischen meinen beiden Nachbarn gut aufgehoben?
- ⇒ Wer sitzt mir gegenüber? Fühle ich mich bei dem Anblick wohl oder leidet meine Stimmung darunter? Empfinde ich mein Gegenüber als Opposition?
- ⇒ Wer sitzt mir im Augenwinkel, so dass ich ihn nicht immer automatisch im Blick habe?

Egal wo einer sitzt, entscheidend ist, dass er sitzt und mit dabei ist. Der Rest wird sich von ganz allein entwickeln, wenn man nur offen und bereit dazu ist. Sind die Plätze so verteilt, dass jeder erst einmal zufrieden ist, dann kann es eigentlich losgehen.



Jeder kann jetzt jeden wahrnehmen. Neue Teilnehmer, die im team-dynamischen Kreis sitzen, ohne dass sich in der Mitte etwas abspielt, tendieren dazu, den Blicken der anderen auszuweichen. Sie gucken nur flüchtig in die Augen oder lieber gleich zu Boden. Eine typische Situation bei Trainingsbeginn: Jeder ist noch mit sich selbst beschäftigt und möchte sich noch nicht auf andere einlassen. Gerade aber die Ruhe im Kreis sollten die Teilnehmer nutzen, um die soziale Situation wahrzunehmen und um den Blick im Kreis schweifen zu lassen. Man könnte schon mal durchchecken: Wen kenne ich schon, wen noch nicht? Und wenn ich jemanden schon kenne: Wie steht es um die Beziehung?

Geht es dann los mit dem team-dynamischen Prozess, so wird es rasch dazu kommen, dass die Teilnehmer sich umsetzen müssen. Sie müssen die Plätze tauschen. Und die Stühle müssen sie oft rücken, denn es kommen laufend neue Interaktionsformen. Der räumliche Perspektivwechsel unterstützt den geistigen. An einem einzigen team-dynamischen Workshoptag durchlaufen die Teilnehmer

zwischen 20 und 30 verschiedene Formen. Oft werden in einer Form noch die Plätze mehrfach getauscht.

Kohärenzfeld mit teambildender Kraft

Das durch einen team-dynamischen Kreis abgegrenzte Feld bezeichnen wir als „Kohärenzfeld“ – ein Feld, das den Kontakt und den Zusammenhang zwischen den im Kreis sitzenden Personen herstellt. Das Kohärenzfeld hat eine teambildende Kraft. Jeder, der sich in dieses Feld begibt, stellt sich gleichzeitig in einen Zusammenhang mit dem Team, und zwar umso stärker, je mehr er in die Mitte dieses Feldes kommt. Genau im Mittelpunkt ist das Feld am stärksten. Es gibt Teilnehmer, die die exakte Mitte meiden, sie eiern darum herum oder bauen sich in der Nähe ihres Stuhles auf. Die meisten Teilnehmer aber finden die Mitte sofort, sie fühlen sie. Wenn sie in der Mitte sind, sind sie auch „in ihrer Mitte“.

Jemand, der dazu neigt, aus dem Team auszusteigen, oder sich im Team nicht ganz wohl fühlt, wird seinen Stuhl, bewusst oder unbewusst, etwas zurückziehen. Jemand, der unbedingt dabei sein will, der gleich etwas beitragen will, wird seinen Stuhl mehr nach innen rücken, auch wenn es jeweils nur Zentimeter sind. Das geht ganz unauffällig und ganz unbewusst vor sich. Jeder spürt das Kohärenzfeld, entzieht sich oder setzt sich ihm aus. Der geübte Moderator kann aus den Positionen, die die Teilnehmer beziehen und wie sie sie im Laufe des Prozesses leicht verändern, etwas lesen. Er liest aus der Stuhlstellung, wie andere aus der Körperhaltung, und mancher Teilnehmer wundert sich: „Woher weiß der, dass ich überlege, ob ich überhaupt hierbleibe?“

Im Mittelpunkt steht der Mensch

Beim Training im team-dynamischen Kreis interagiert das Team in verschiedenen Konstellationen, wobei eine davon als besonders bedeutsam hervorgehoben werden muss: der Einzelne und seine Stellung im Team. Am besten stellt sich der Einzelne in Beziehung zum Team, indem er sich in die Mitte des Kreises stellt, dort seine „Einstellung“ zeigt und fühlt und auch von dort aus agiert. Die Runde reagiert – und dies ist zugleich die wirksamste Intervention.

Alleinstellung in der Mitte

Wer im team-dynamischen Kreis in die Mitte geht, um einen Beitrag zu leisten, stellt sich und seine Person ganz bewusst in den Mittelpunkt. Sein Ausdruck entfaltet dort die intensivste Wirkung und bekommt spontan Resonanz. Wer in der Mitte agiert, bringt sich dort in Beziehung zum gesamten Team, zum tragenden, übergeordneten Ganzen – nicht nur zu Einzelnen.

Wer im Kreis allein in der Mitte steht, hat die Aufmerksamkeit von allen gleichzeitig. Jeder, der in der Mitte auftritt, wird als Teil des Teams, in Relation zum Team, im Licht des Teams gesehen. Das Team nimmt unmittelbar wahr, was jemand im Team und für das Team darstellt.

Ein Beitrag rückt erst dann ins richtige Licht, wenn er tatsächlich in der **geometrischen Mitte** des Teilnehmerkreises geleistet wird. Das Agieren genau in dieser Mitte ist für die Interaktion essenziell. In der Wirkung auf den Akteur ist es existenziell.



Die Aktionen in der Mitte sind für den Akteur häufig ein Wechselbad der Gefühle – und das ist gerade das Wirksame und Wertvolle. Die unterschwellige Furcht, mit seinem Beitrag durchzufallen, mit seiner Meinung daneben zu liegen, emotional außen vor zu sein oder nicht wirklich zum Team zu passen, gehört ebenso dazu wie das Hochgefühl, sich zu produzieren, endlich im Mittelpunkt des Interesses zu stehen, von allen die „Zuwendung“ zu bekommen, voll dabei und auf der Welle zu sein.

Der Platz in der Mitte ist allerdings mit einem Kontrollverlust verbunden, woran sich mancher erst gewöhnen muss. Wenn neue Teilnehmer sich noch nicht gern in die Mitte des Kreises stellen wollen, haben sie durchaus nachvollziehbare Begründungen: „Ich möchte die Menschen, zu denen ich spreche, alle anschauen“ – „Ich habe nicht gern Menschen im Rücken“ – „Menschen den Rücken zuzukehren ist unhöflich“ – „Ich mag nicht gern so hoch über den anderen stehen“.

Daneben gibt es aber auch viele gute Gründe für die Alleinstellung des Einzelnen in der Mitte:

- In der Mitte kann zur gleichen Zeit nur einer stehen. Durch die Regel, für die Aktion in die Mitte zu gehen, können die Beiträge nur nacheinander geleistet werden. So kommt alles der Reihe nach zur Geltung, und es gibt kein Durcheinander, wenn mehrere sich äußern wollen. Wenn man sich auch gegenseitig gern ins Wort fällt, man wird in der Mitte nicht übereinander herfallen.
- Wer in der Mitte steht, steht total im Fokus der Aufmerksamkeit. Er kann von allen im Kreis Sitzenden gleichzeitig bequem wahrgenommen werden. Er wird aus allen Richtungen beobachtet, ohne dass jemand den Kopf drehen oder seine Sitzposition justieren muss.
- Wer sich durch seinen Beitrag im wahrsten Sinne des Wortes „in den Mittelpunkt stellt“, hebt sich heraus. So darf er auch stehen und die anderen dürfen sitzen. Ein Ausgleich wird dadurch geschaffen, dass jeder hin und wieder in der Mitte steht.
- Der dabei entstehende Unterschied in der Augenhöhe wird von manchen als kritisch empfunden. Aber man bedenke, dass diese ungleiche Augenhöhe nur für die Zeit gegeben ist, in der der Teilnehmer sich zu einem Beitrag aufschwingt. Ein Kreis mit einem etwas größeren Durchmesser mildert diesen Effekt: Alle können ihren Stuhl dafür 50 cm nach hinten rücken.
- Wenn man in der Mitte agiert, kommt es nicht so sehr auf das Sprechen an, sondern auf die Haltung und das Verhalten. Nicht nur **was** man sagt, sondern vor allem **wie** man es sagt und wie es wirkt, ist entscheidend. Und der Körper drückt viel mehr aus als alle Worte.

- Wer in der Mitte steht, hat Menschen um sich herum, das heißt, er hat sie vor, neben und hinter sich. Menschen „hinter sich zu wissen“ kann als Bedrohung, aber auch als Rückenstärkung empfunden werden.
- Auch bei den systemischen Aufstellungen gibt es im Lösungsbild Positionen, wo Menschen hinter einem stehen: Es sind dann gönnende, tragende, auffangende, schützende Kräfte und Ressourcen – meist die Eltern, Ahnen, Gründer etc.
- Wenn man in einem Kreis von Menschen keine positiven Kräfte verspüren kann, wenn man dort irritiert ist oder in sich seiner Rolle überfordert fühlt, befindet man sich mit großer Wahrscheinlichkeit im falschen Kreis. Im richtigen Kreis fühlt sich die Mitte leicht an.

Der Gang in die Mitte ist zu einem Markenzeichen der Teamdynamik geworden. Aber die Teilnehmer gehen nicht in die Mitte, um sich dort aufzuhalten, etwa weil dort so ein angenehmes Klima herrscht, sondern um erfreut oder bestärkt, bereichert oder erleichtert, geläutert oder verändert wieder auf ihren Platz zu kommen.

Haltung in der Mitte

In der Mitte wird man von allen Seiten gesehen. Die ganze Gestalt und die Haltung werden sichtbar. Macht man Verrenkungen oder ist die Haltung nicht aufrecht, ist man also nicht „aufrichtig“, dann wird dies vom Kreis wahrgenommen. Das Statement (lat. *status* = der Stand) in der Mitte ist deshalb so etwas wie eine Prüfung der Aufrichtigkeit durch das Team.

Man soll für seine Sache „gerade stehen“, sonst wird sie keine Zustimmung bekommen. Im Team soll man Rückgrat („einen geraden Rücken“) zeigen und sich nicht für etwas „krumm machen“.



Es ist nicht möglich, hinter dem Rücken die Finger zu kreuzen oder sonst etwas mit den Händen zu tun, ohne dass es jemand mitbekommt, da man von allen Seiten gesehen wird. Finger kreuzen wäre ein Symbol für die Verrenkung, die man macht, wenn man nicht aufrichtig ist.

Hindert denn nicht die Tatsache, dass die Hälfte der im Kreis Sitzenden einen nur von hinten sieht? Nein, denn der Blickwinkel ist unerheblich, da es hier nicht auf den Blickkontakt ankommt, sondern darauf, wie man zu seinen Äußerungen „steht“. Auf den Stand kommt es an, und der ist von allen Seiten gleich wahrnehmbar.

Gefühle in der Mitte

Die Gefühle in der Mitte des team-dynamischen Kreises sind bei den einzelnen sehr vielfältig, sie sind existenziell – und ambivalent. Es sind gewissermaßen „gemischte“ Gefühle. Man fühlt sich geschützt und gefährdet zugleich. Gehört man dazu oder hat eine gute Meinung von der Gruppe, dann wird man den Kreis ringsherum eher als schützend empfinden. Gehört man nicht dazu oder hegt Ressentiments, dann wird man den Kreis eher als Bedrohung empfinden.

Das macht die ordnende Wirkung aus: Es entscheidet sich in der Mitte, ob man emotional dazugehört oder nicht. Wenn man fühlt, dass man nicht dazugehört, wird man die Gruppe nach diesem Experiment verlassen, wie immer man das auch vor sich selbst oder vor anderen begründet. Schon nach wenigen Eindrücken in der Mitte hat sich herausgestellt, wer gern dazugehört. Halb dazugehören kann man nicht.

Wer geht in die Mitte?

Der Moderator ist beständig mit der Frage konfrontiert: Welchen Teilnehmer bitte ich jetzt in die Mitte? Antwort: Den mit der meisten Energie! Also den Offensten, Positivsten, Emotionalsten.

Spontane sprühende Lebensenergie ist am besten genutzt, wenn sie auf möglichst viele überspringt. Die Fontäne eines Springbrunnens sprüht aus der Mitte des Brunnens – und nicht am Rande. Jemand, der vor Witz und vor Begeisterung sprüht, gehört in die Mitte des Kreises. Jemand, der sich offen äußert, egal ob vor Wut oder vor Enttäuschung, gehört ebenfalls in den Mittelpunkt, denn dort gibt er ein Beispiel – mit den größten Chancen, dass es nachvollzogen und verstanden wird. Das Team kann die Energie optimal aufnehmen, ja oft auch „auffangen“.

Copyright: Armin Poggendorf