

Don Boscos „Brief aus Rom“ (1884) – eine vergessene Blaupause für systemisches Coaching und wirksames Teambuilding

Von Hans-Jürgen Dörrich, Bonn

Der sogenannte „Brief aus Rom“ von Johannes Bosco gehört zu den meistkommentierten Texten der Pädagogikgeschichte – und zugleich zu den am stärksten unterschätzten Ressourcen für modernes systemisches Coaching, Führungskräfteentwicklung und Teambuilding.

Was Don Bosco 1884 in der Sprache eines geistlichen Vaters formuliert, lässt sich heute als präzise Organisationsdiagnose lesen: Wo Beziehungen erkalten, entsteht Misstrauen; wo Misstrauen wächst, verlieren Systeme ihre Lebendigkeit.

1. Der Rombrief als systemische Organisationsdiagnose

Aus systemischer Perspektive beschreibt Don Bosco keinen „Mangel an Disziplin“ oder „fehlende Motivation“, sondern ein Beziehungsproblem im Gesamtsystem:

- Führung ist funktional geworden, aber nicht mehr relational
- Präsenz wurde durch Rollenabstand ersetzt
- Regeln kompensieren, was Beziehung nicht mehr trägt
- Kontrolle ersetzt Vertrauen

Im heutigen Coaching würden wir sagen:

Das System ist formal stabil, aber emotional entkoppelt.

Bemerkenswert ist, dass Don Bosco nicht moralisiert, sondern Beobachtungen rückkoppelt: Er vergleicht zwei Systemzustände (früher/heute) und macht die unsichtbaren Dynamiken sichtbar, die Verhalten steuern.

2. Zentrale Teambuilding-Impulse aus dem Rombrief

2.1 Beziehung vor Struktur

Don Bosco beschreibt ein System, in dem Strukturen (Regeln, Aufsicht, Ordnung) ohne Beziehung ihre Wirksamkeit verlieren. Für heutige Teams bedeutet das:

- Regeln ohne Beziehung erzeugen Widerstand
- Prozesse ohne Beziehung erzeugen Dienst nach Vorschrift
- Ziele ohne Beziehung erzeugen Zynismus

Systemischer Coaching-Impuls:

Beziehung ist kein „Soft Skill“, sondern die tragende Infrastruktur von Leistung.

2.2 Präsenz statt Distanz

Der Kernvorwurf im Brief ist nicht fehlende Arbeitsleistung, sondern fehlende Nähe:

„Die Erzieher waren nicht mehr das Herz der Freizeit.“

Übertragen auf Organisationen:

- Führungskräfte sind anwesend, aber nicht wirklich da
- Sie beobachten, statt mitzuwirken
- Sie reden über Mitarbeitende, nicht mit ihnen

Teambuilding-Learning:

Vertrauen entsteht nicht durch Meetings, sondern durch geteilte Erfahrung.

2.3 Vertrauen als Leistungsfaktor

Don Bosco beschreibt Vertrauen als einen Energiefluss:

„Dieses Vertrauen fließt wie elektrischer Strom zwischen den Jungen und ihren Erziehern.“

Systemisch übersetzt:

- Vertrauen reduziert Reibungsverluste
- Vertrauen erhöht Feedbackfähigkeit
- Vertrauen macht Fehler lernfähig

Coaching-Frage:

Wo in Ihrem Team wird Energie durch Misstrauen gebunden?

3. Die Präventivpädagogik Don Boscos – übersetzt für systemisches Coaching

Don Boscos Präventivpädagogik ruht klassisch auf drei Säulen: Vernunft – Religion – Liebe. Für heutige Führung lassen sie sich wie folgt transformieren:

3.1 Vernunft → Transparenz & Sinn

Damals: Klare Regeln, verständlich erklärt

Heute im Coaching:

- Entscheidungen nachvollziehbar machen
- Erwartungen explizit formulieren
- Sinn vor Anweisung stellen

Coaching Transfer: Menschen folgen eher Einsicht als Anweisung.

3.2 Religion → Werte & innere Haltung

Unabhängig von konfessioneller Bindung meint Don Bosco hier innere Orientierung.

Heute:

- Wertebasierte Führung
- Selbstreflexion statt Aktionismus
- Kohärenz zwischen Haltung und Verhalten

Coaching-Transfer: Führung wirkt nicht durch Methoden, sondern durch gelebte innere Ordnung.

3.3 Liebe → Beziehungskompetenz und Resonanz

Der berühmteste Satz des Briefes:

„Die Jungen müssen nicht nur geliebt werden, sie müssen diese Liebe auch spüren.“

Modern übersetzt:

- Psychologische Sicherheit
- Echtes Interesse an Menschen
- Resonanz statt Bewertung

Coaching-Transfer: Was nicht gespürt wird, existiert im System nicht.

4. Don Bosco als früher Systemiker

Ohne moderne Begriffe zu verwenden, arbeitet Don Bosco hochsystemisch:

- Er denkt zirkulär (Beziehung ↔ Verhalten ↔ Vertrauen)
- Er erkennt Rollenverzerrungen (Vorgesetzter statt Bruder)
- Er beschreibt Kulturverfall, nicht individuelles Versagen
- Er setzt auf Prävention, nicht Intervention

Sein Ansatz ist kein „Mehr Disziplin“, sondern mehr Beziehung bei gleicher Klarheit.

5. Konkrete Coaching-Impulse für Führungskräfte und Teams

Für Führungskräfte

- Wo bin ich funktional korrekt, aber relational abwesend?
- Wo ersetze ich Beziehung durch Regel?
- Wo will ich geliebt werden, ohne sichtbar zu lieben?

Für Teams

- Wo sprechen wir *übereinander* statt *miteinander*?
 - Wo haben wir Vertrauen durch Effizienz ersetzt?
 - Was würde passieren, wenn Führung wieder Teil des Feldes wird?
-

6. Fazit: Ein 140 Jahre alter Brief – hochaktuell

Der Rombrief Don Boscos ist kein nostalgischer Text, sondern ein radikal moderner Führungsimpuls. Er erinnert daran, dass Organisationen nicht an fehlenden Konzepten scheitern, sondern an erkalteten Beziehungen.

Don Bosco würde heute vielleicht sagen:

Kultur schlägt Struktur. Vertrauen schlägt Kontrolle. Präsenz schlägt Position.

Für systemisches Coaching ist der Brief damit eine ethisch fundierte, praktisch erprobte und erstaunlich zeitgemäße Landkarte für Führung in komplexen sozialen Systemen.