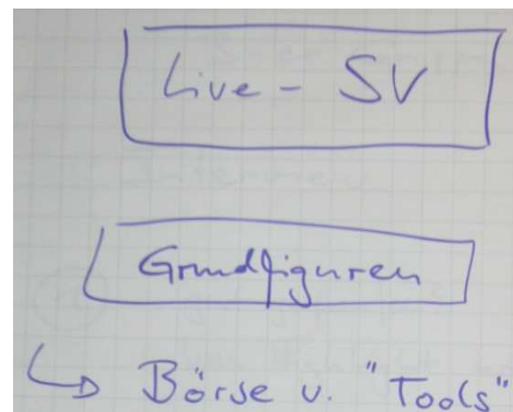
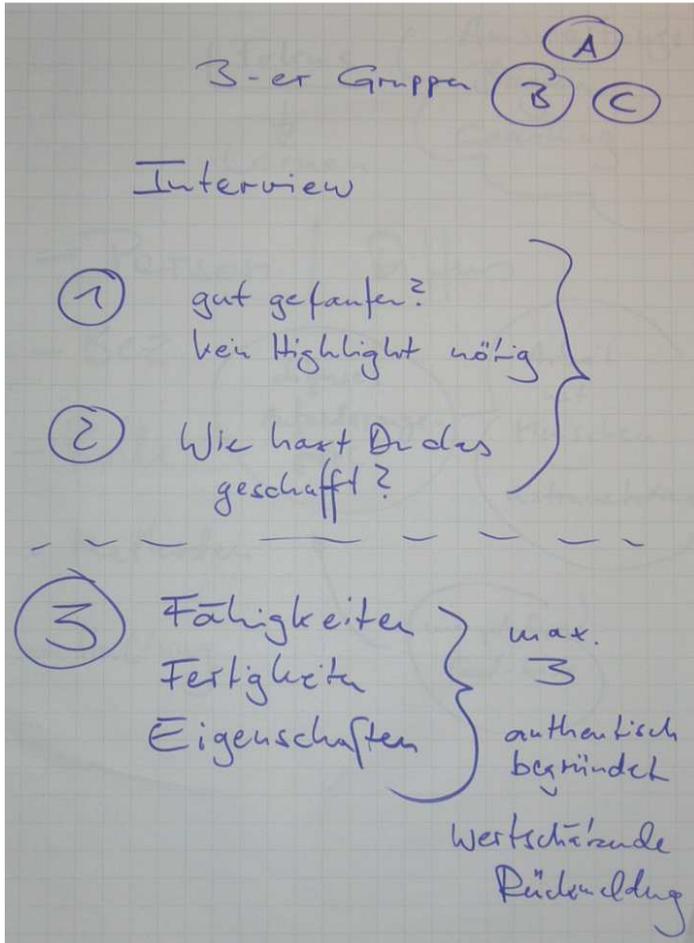


Martin Gruber
<http://gb-supervision.de/>



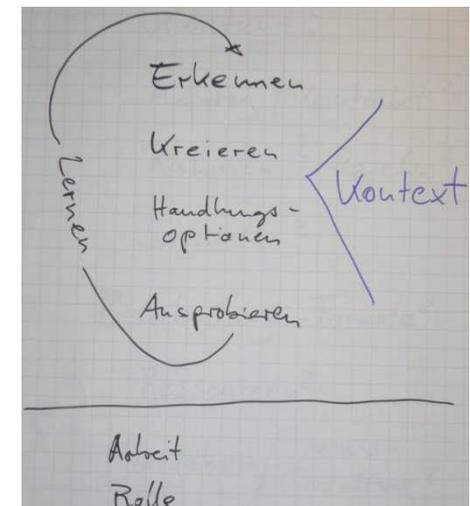
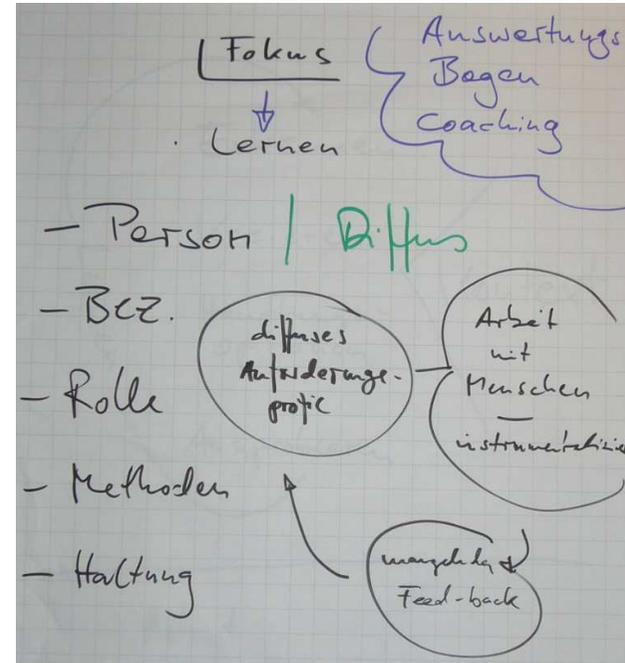
Triple-Übung „Wertschätzende Rückmeldung“



Evaluationsbogen zu dieser Übung:

<http://www.organisationsentwicklung-dresden.com/bif/gruber/001-Evaluationsbogen-Coaching.pdf>

„Erster Schritt: Es wird überhaupt nach etwas Positivem gefragt. Ist schon mal sehr merkwürdig. Dem 4-Ohren-Modell fügen wir ein fünftes Ohr hinzu, das Ohr der gnadenlosen Ressourcenorientierung.“



Selbsterkundung: Welche Rolle liegt mir nahe?

<http://www.organisationsentwicklung-dresden.com/bif/gruber/002-welche-rolle-liegt-mir-nahe-sv.pdf>

Unterschiede zwischen Einzel- und Gruppen-SV

Kontext?
Auftrag / Kontrakt?
Rahmen? Regeln?
Struktur?
Bearbeitungs-Formate?
Ressourcen?
Vorgehen / Prozess-
Gestaltung?
Resonanz-Phänomene?

<u>Einzel</u>	<u>Gruppe</u>
	<u>Kontrakt</u> <ul style="list-style-type: none">• ähnlich (Dreieck)
<ul style="list-style-type: none">• wird individuell abgemacht	<u>Regeln/Rahmen</u> <ul style="list-style-type: none">• Konsenz• bestimmte Abgaben• Vertraulichkeit
<ul style="list-style-type: none">• kürzere, begrenzte Prozesse	<u>Struktur</u> <ul style="list-style-type: none">• Einigung über die Themen• Begleitung über längere Zeiträume
<ul style="list-style-type: none">• größere Methoden - Vielfalt erforderlich• mehr Energie für Perspektivwechsel	<u>TOOLS</u> <ul style="list-style-type: none">• Gruppe auf Vielfalt kein genutzt werden• Rollenspiele
<ul style="list-style-type: none">• Suche danach ist aufwendiger	<u>Ressourcen</u> <ul style="list-style-type: none">• werden durch die Teilnehmer schneller deutlich

Dreiecksvertrag?
 - Auftragsklärung mit GF?
 - Bezahlung
 - Budget

Parteilichkeit?
 (oder Allparteilichkeit in Netz/ auf Organisation)

Versäumnis der Supervisorin nach auch kleiner GF
 Balance
 ~ max 1,5 h

exklusive Aufmerksamkeit

hohe Intimität an Beziehung

aktive Reputation
 > Rückmeldung

Inspizieren müssen aktiv in den Raum fließen werden

Resonanz stark über mich

partizipativ
 'geschlossener' implizite Vorgänge ?? für

Dreiecksvertrag!

Versuch wegen Zeit über Klarte und Gruppen mit jeder wie man reden

~ mind 1,5 h

'verteilte' Aufmerksamkeit

Fokus auf Energie im Raum

ins Gespräch bringen - Talkshow

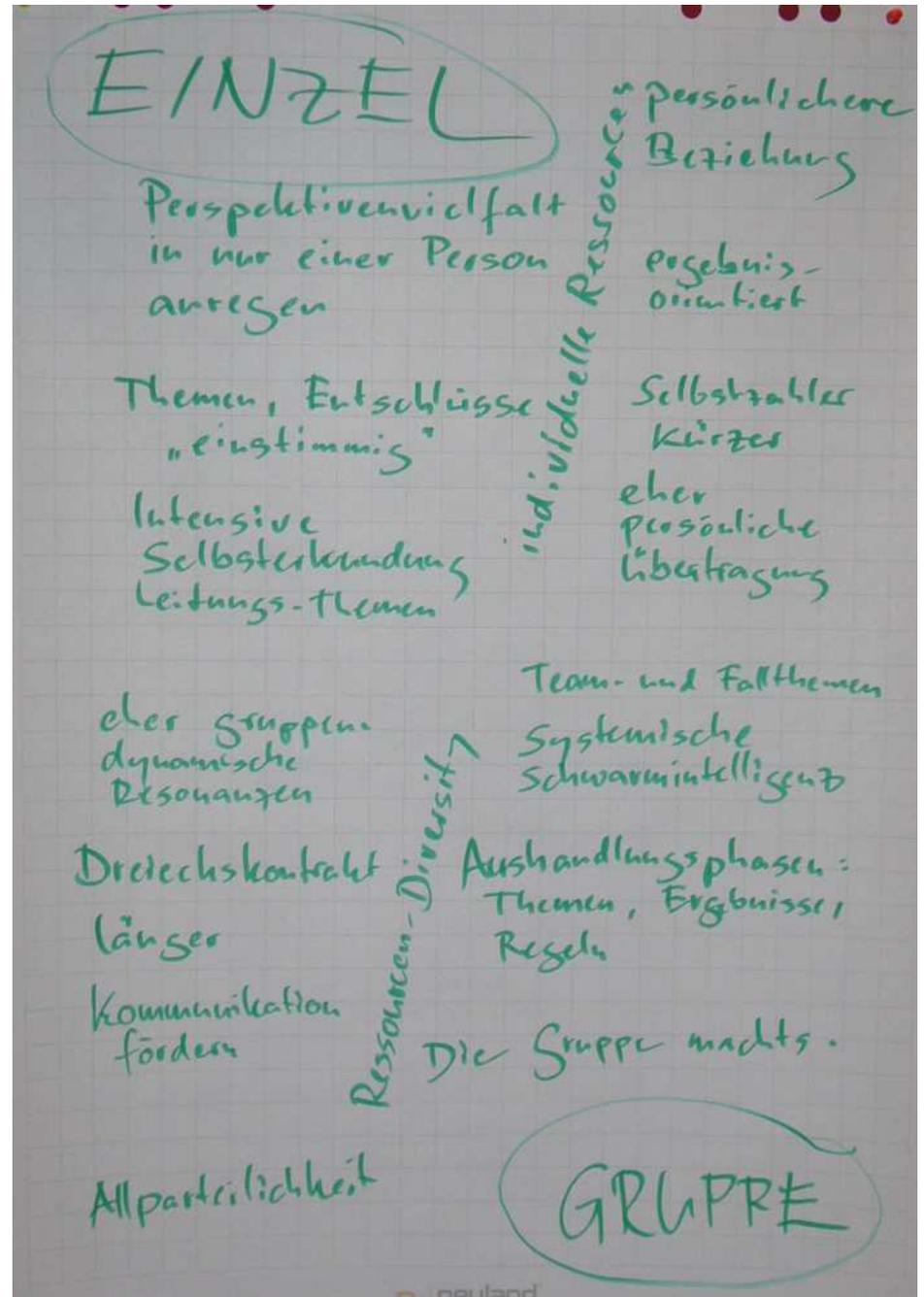
Tempo Regulation

Allparteilichkeit Wechsel d. Parteilichkeit

wech. Aspektieren

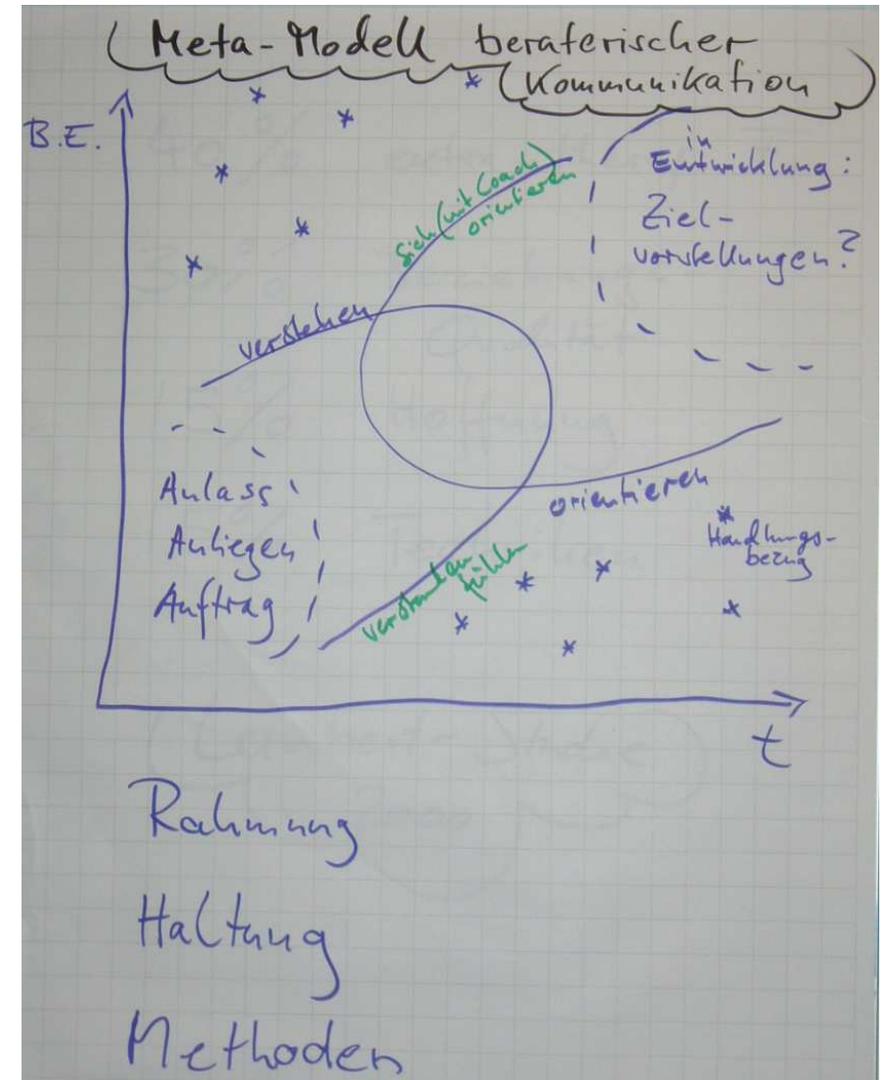
Feedback über Gruppe möglich

Aushandlungscharakter v. Gruppe klarer



Coaching für Übergänge

- Riten/
Rituale
- Formale Rahmung
 - Verabschiedung Trauer
Kosten
wahrnehmen
 - Eintritt in neue Phase
 - Interims-Phase
 - Integration



Das Meta-Modell ausführlich in Schönschrift:

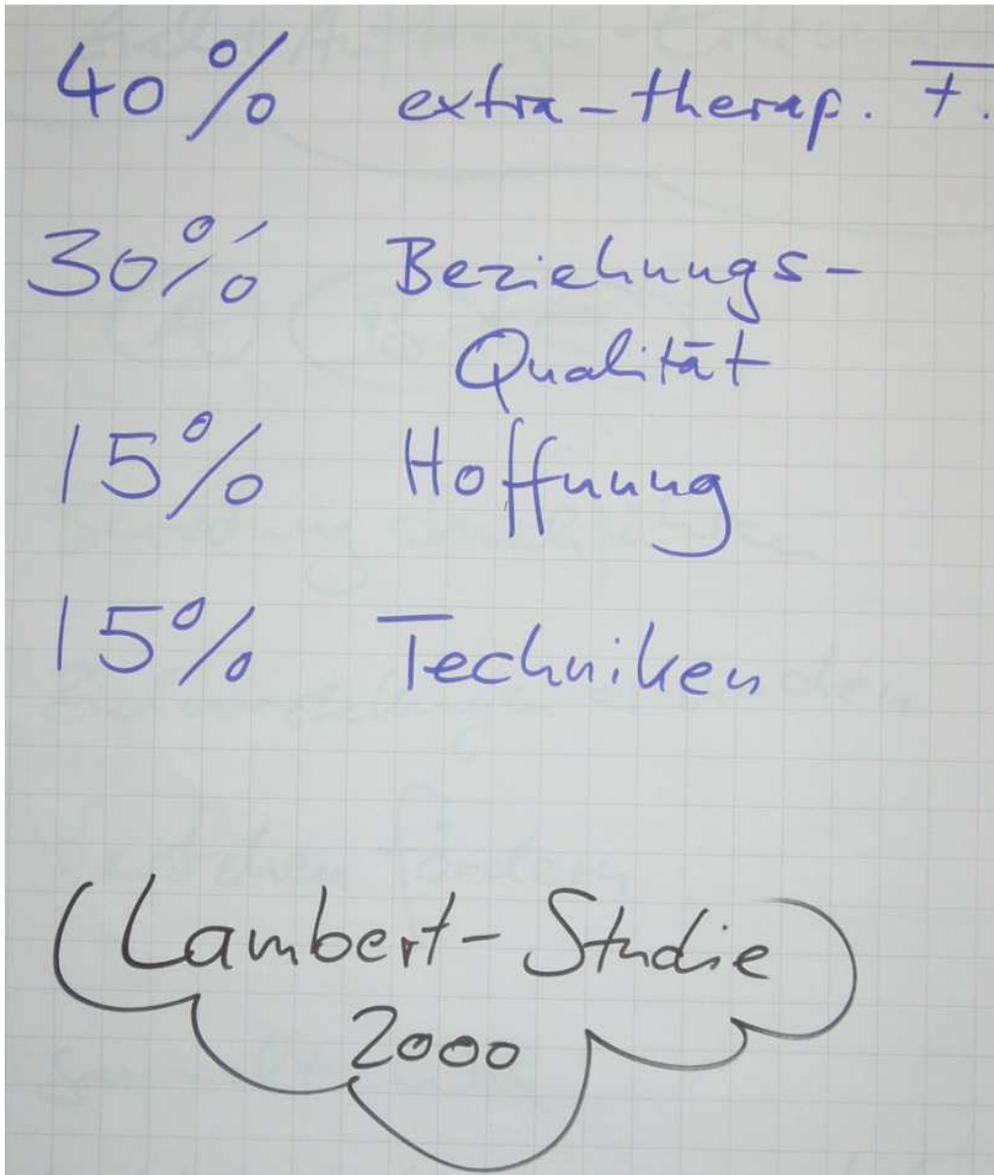
<http://www.organisationsentwicklung-dresden.com/bif/gruber/003a-Meta-Modell.JPG>

die Sternchen:

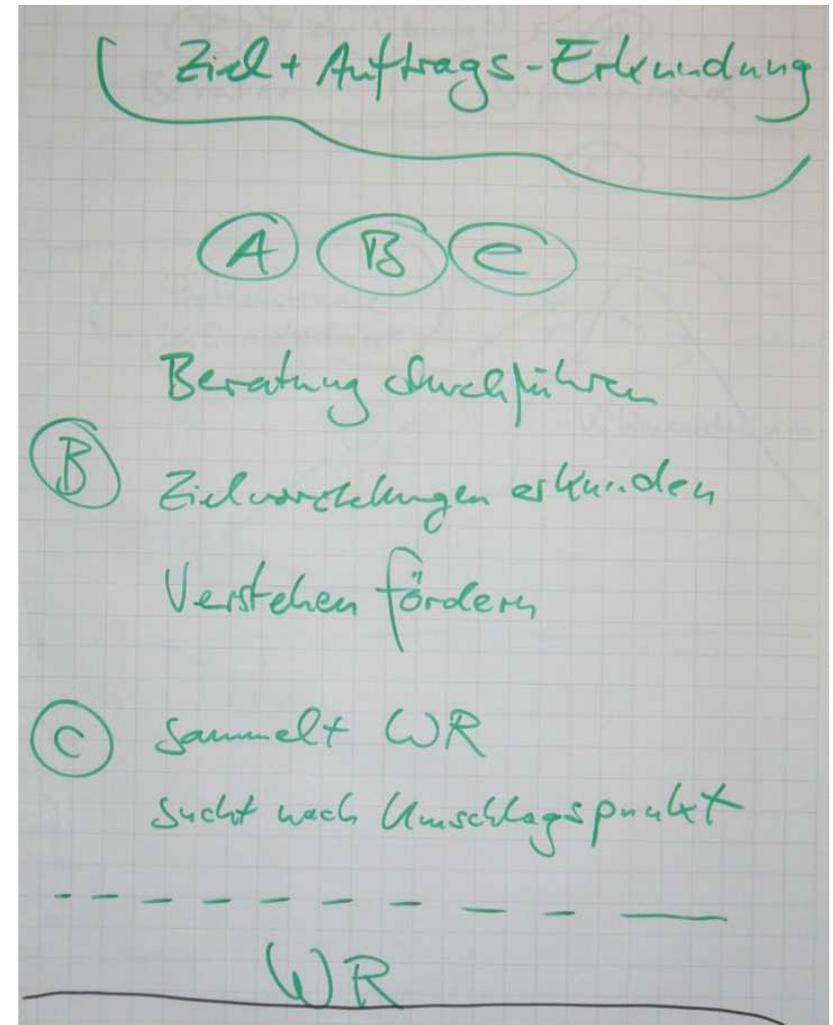
„systemische Haltungen, die die Nährlösung für die Entwicklung bieten“

<http://www.organisationsentwicklung-dresden.com/bif/gruber/004-Grundhaltungen.pdf>

Untersuchungen zu den **Wirk-Faktoren** von Coaching Therapie:



„Placebo heißt es im Original. Ich schreibe mal Hoffnung“.



Spickzettel für die erste Phase der Einzel-SV:

<http://www.organisationsentwicklung-dresden.com/bif/gruber/005-Rollenpiel-ZielAuftragsklaerung-SV-Coaching.pdf>

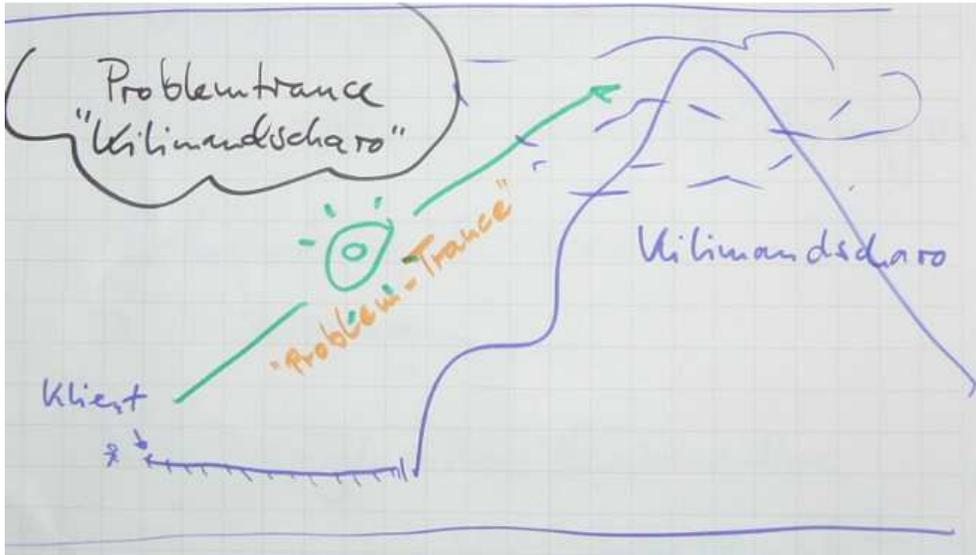
Reflexionsblatt Supervisand/in:

<http://www.organisationsentwicklung-dresden.com/bif/gruber/006-Reflexionsblatt-Supervisand.pdf>

Reflexionsblatt Berater/in:

<http://www.organisationsentwicklung-dresden.com/bif/gruber/007-Reflexionsblatt-Berater.pdf>

mit dem **ersten Schritt** beginnen



„In Wirklichkeit: Keiner weiß, wie es richtig geht. Aber das ist sehr nützlich für systemische Supervision.“

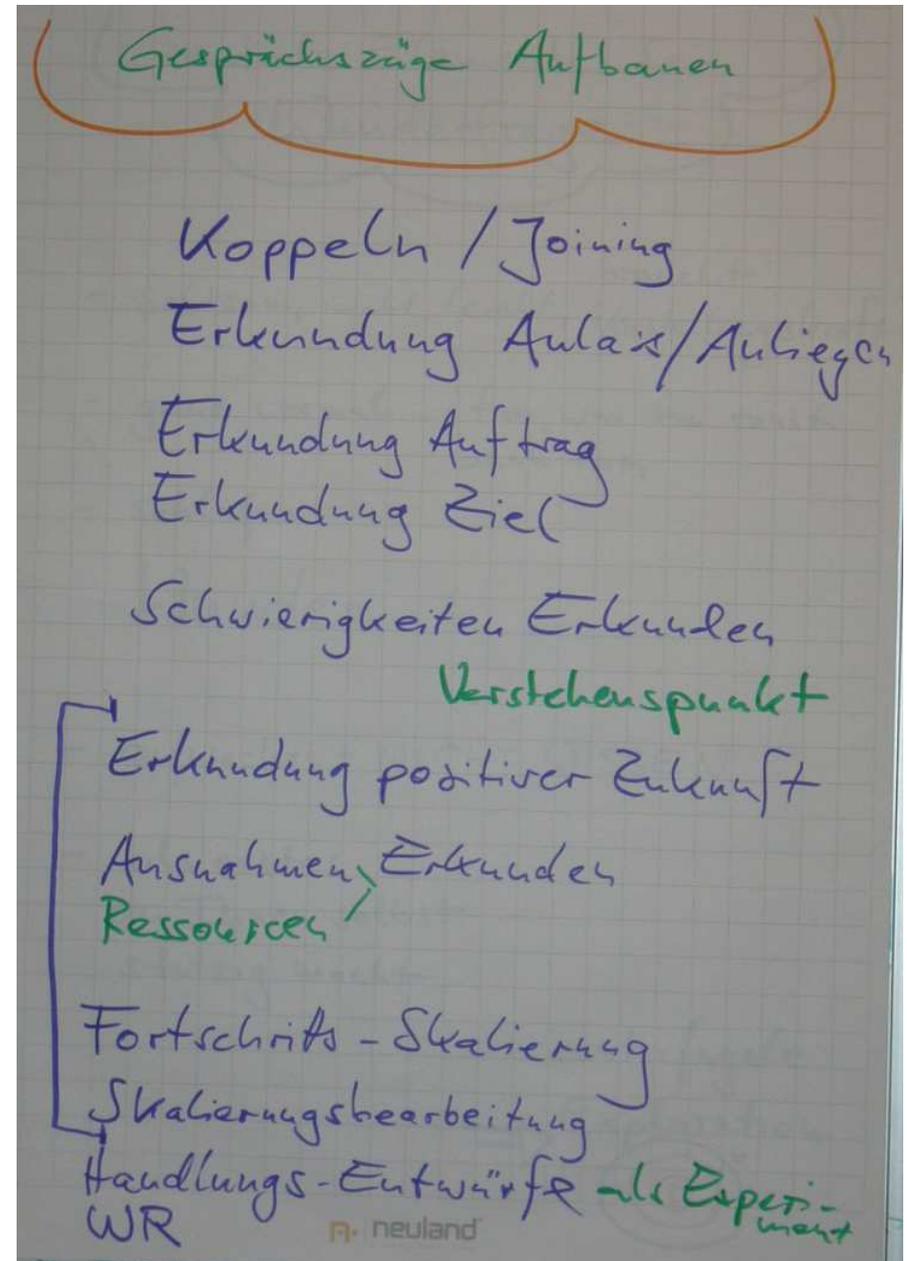
„Ich versuche, die Haltung eines Marsmenschen einzunehmen, der keine Ahnung hat.“

„Je döfer der Supervisor, um so besser die Supervision. Nichts ist giftiger, als zu wissen, was die Person tun müsste.“

Literaturtipp von David:

Nichtwissen in der Beratung, konstruktivistische Therapie

<http://www.organisationsentwicklung-dresden.com/bif/gruber/Geschichten-erzaehlen-und-Nicht-Wissen-in-Therapien.pdf>



Gebrauchsanweisung für die Wunderfrage:

<http://www.organisationsentwicklung-dresden.com/bif/gruber/008-WunderZentrifugal.pdf>

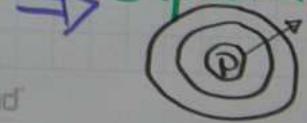
zentrale Elemente der Wunderfrage

- seltsam, nicht leicht, ^{braucht} Vorstellungskraft
- ganz normal ... tun, was für mich auch tun
- schlafen ...

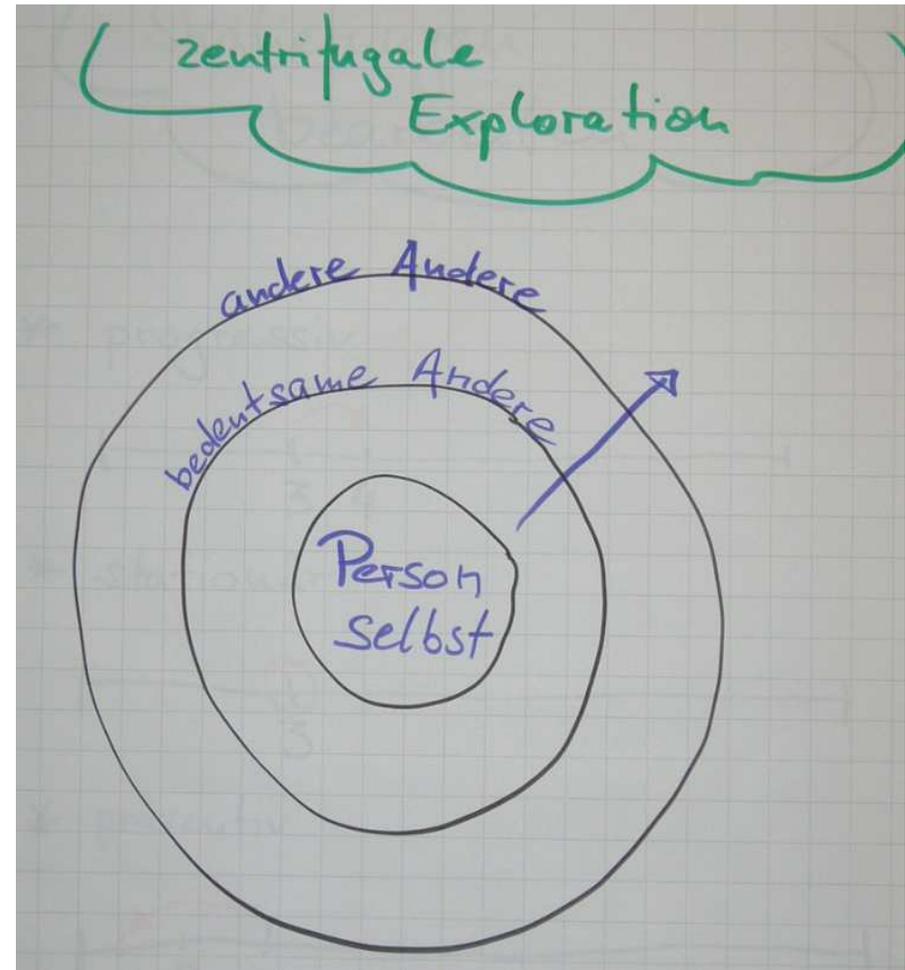
Wunder

- aufwachen + NICHT WISSEN
- als erstes ... an Ihnen selbst ... stützig macht ...

zentrifugale Exploration



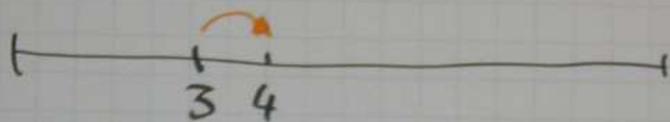
neuland



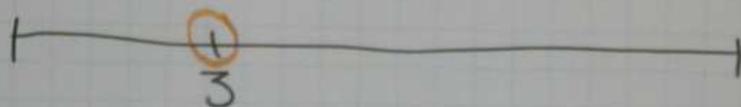
Ines, Sonnabend 16 Uhr:
„Schade, dass dieses ressourcenorientierte Arbeiten die Ressourcen so aufbraucht!“

Skalierungen bearbeiten

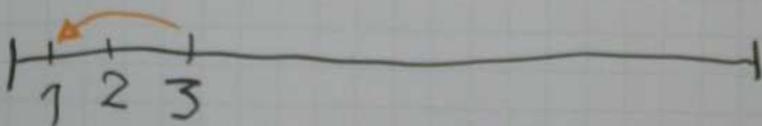
* progressiv



* stationär



* präventiv

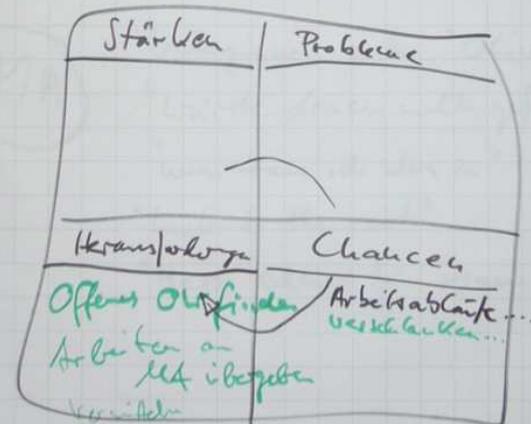
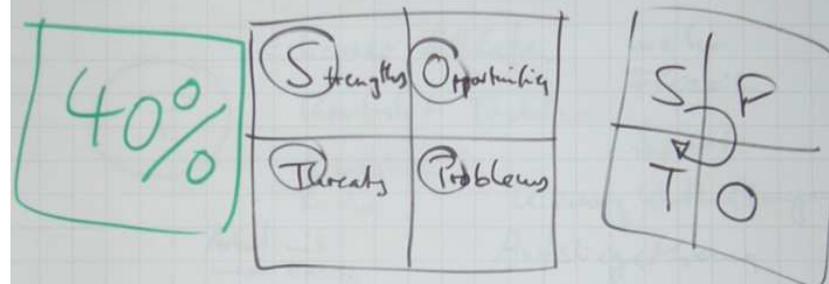
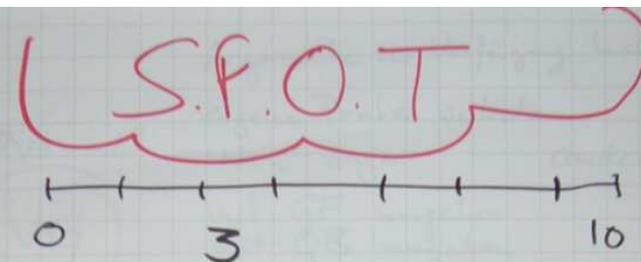


* auf Ressourcen untersuchen



Lösungsorientierte Interventionen „auf Schwäbisch: tools“

<http://www.organisationsentwicklung-dresden.com/bif/gruber/009-Rezept-Loesungsorientiert.pdf>



Herr Winter in der **Sandwich-Position**:
mittlere Leitung zwischen Geschäftsführung und Mitarbeiter-Team

Organisationsentwicklung:

VG (Vorgesetzter):

- Argumente zur Verfügung haben
- eigene Position verteidigen
- "Nein" sagen
- andere BL
- mit GF umgehen
- mit QB umgehen
- mehr "Herz" entdecken

P (Mitarbeiter):

- besser schlafen
- mehr Freizeit
- Kontakt Tochter
- Sport
- Autofahrt
- Klärung Vorhaltungen
- Radio
- Aufschiebung
- Arbeit mit mehr Hance

MA (Mitarbeiter):

- Delegieren z.B. "Oliver"
- "würde denen nicht gefallen" ...
- "wenn traue ich das zu"
- "back to the roots"
- "Herz schlägt für Basisarbeit"

3-Ebenen

G
P
MA

- Welche Erwartungen?
- Welche Anforderungen an Rolle?
von Klient her

Leitungskompetenzen (aus Pohl/Wunder: Coaching und Führung)

<http://www.organisationsentwicklung-dresden.com/bif/gruber/010-Leitungskompetenzen.pdf>

Tool „Selbstreflexion für Führungskräfte“

<http://www.organisationsentwicklung-dresden.com/bif/gruber/011-Tool-Selbstreflexion-fuer-Fuehrungskraefte.pdf>

„Nur Mut zu Schrägheit – das kommt eher gut an.“

Grundfiguren

Sortieren

gewichten

Differenzieren

Ambivalenzen / Entscheiden

Angst vor Event
Schwellenängste

Wie?

Opfer-Haltung



Sortieren

Moderationskarten

Organigramm

Visualisieren



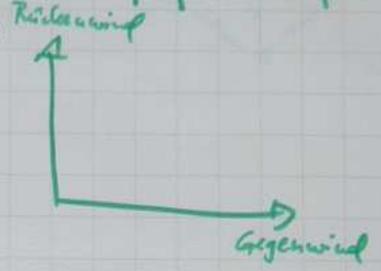
Kuchenmodelle



Gewichten

Kräftefeld-Analyse

skalieren



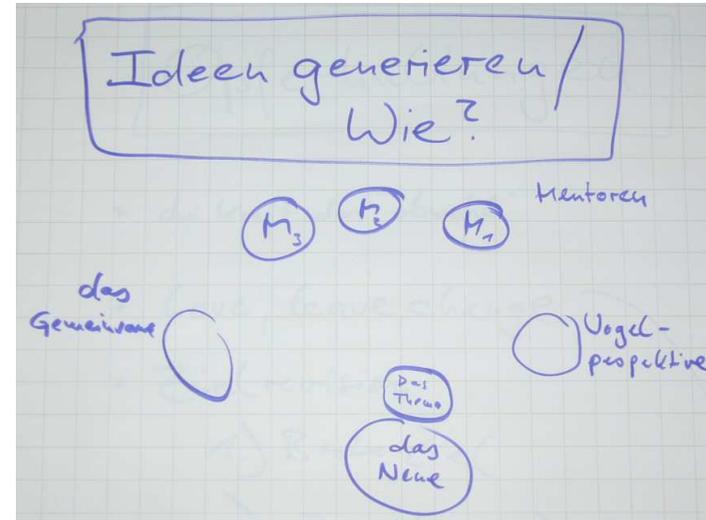
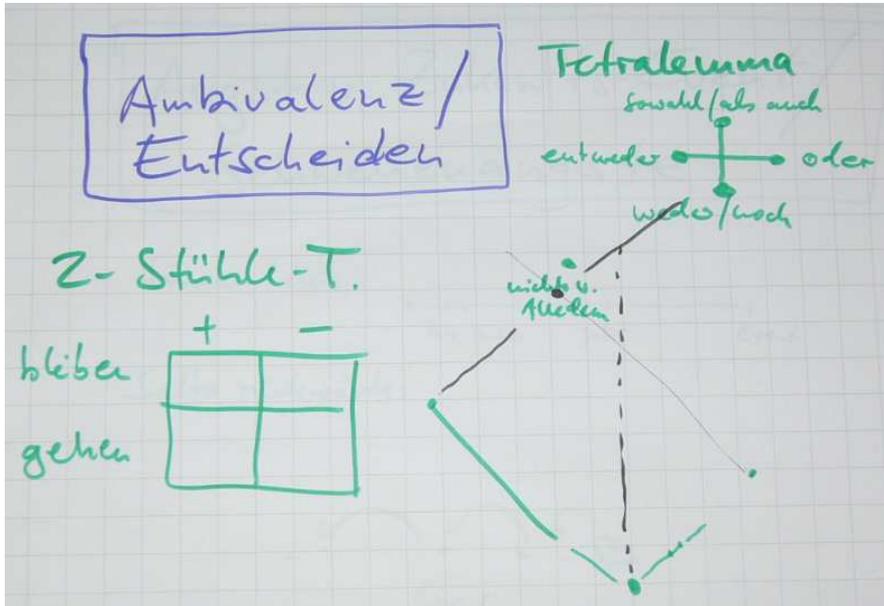
Differenzieren

G-Hüte-Modell

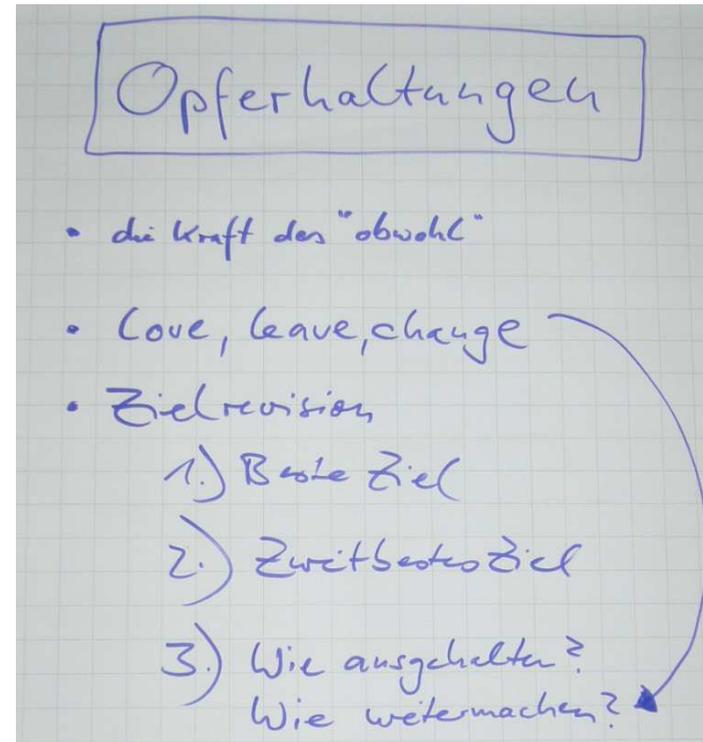
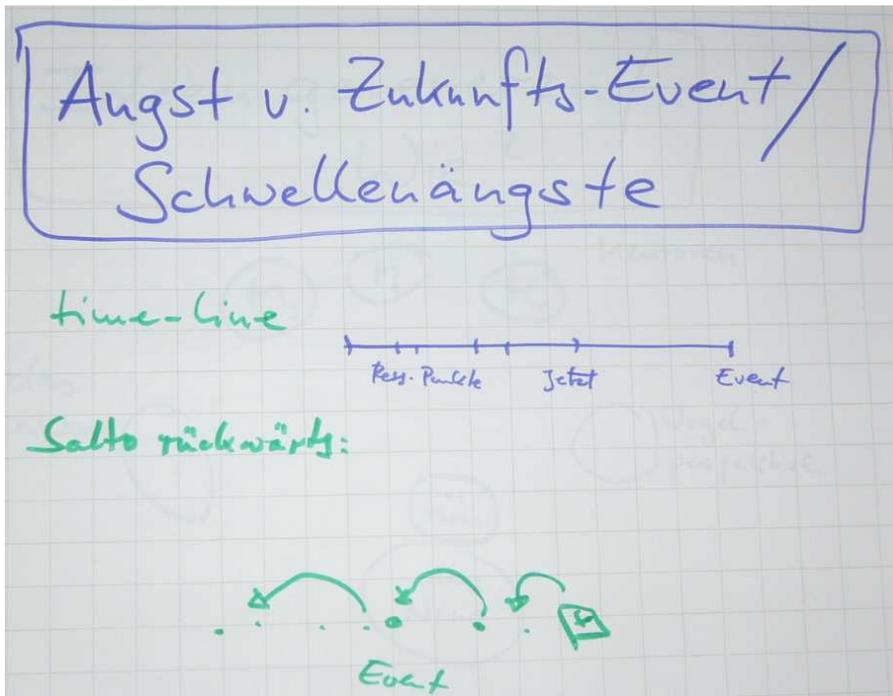
Perspektiv-Wechsel

Aufstellungen mit Bodenkränzchen

Auftragstrammell



Resonanzen-Parcours



Literatur



Kaul, Krapoth: „**Coaching von Leistungsträgern** in der Industrie“

<http://www.organisationsentwicklung-dresden.com/bif/gruber/Coaching-von-Leistungstraegern-Industrie.pdf>

Konflikt-Coaching im Top-Management, VW-Coaching-Konzept, anregend für das Verständnis von Coaching-Themen in der oberen Leitungsebene

W. Loos: „**Einige Problemlagen des Managerberufes**“

aus: „**Unter Vier Augen**“

<http://www.organisationsentwicklung-dresden.com/bif/gruber/Einige-Probleme-des-Managerberufes.pdf>

berufliche Wirklichkeit von Managern, eingängige Herleitung der Thematik von „Einsamkeit an der Spitze“

Sonja Raddatz: „**Führungskräfte-Coaching**“ aus: „Beratung ohne Ratschlag“

<http://www.organisationsentwicklung-dresden.com/bif/gruber/fuehrungskraefte-coaching-raddatz.pdf>

Prozessbeschreibung mittlere Leitungsebene

Mehlmann/Röse: „**L.O.T. Im Einzelcoaching**“ aus: „das Lot-Prinzip“

(dieses Buch haben wir Anfang 2013 auf Papier von Friederike bekommen)

<http://www.organisationsentwicklung-dresden.com/bif/gruber/Lot-prinzip-im-einzelcoaching.pdf>

Kurzdarstellung lösungsorientierter Ansatz für Einzelsettings, mit kurzem Prozessbeispiel



Wertschätzende Rückmeldung