

Weiterbildung Systemische Supervision

4. Kursblock, 6.-10.3.2013: „Teamkompetenz/Teamsupervision“

Unsere gemeinsame Zeit in Burg

Mittwoch abend: Einstimmung

Donnerstag : Arbeit in den 4 Teams,
alle 2 Stunden auf dem
gläsernen Boden: Notizen !!
18³⁰ Abendessen
anschließend „Teamgespräch“ =
Auswertung Prozess

Freitag : 9-13 Präsentation Teams 1+2
15-19 Präsentation Teams 3+4
19⁰⁰ Abendessen
anschließend kurzes „Teamgespräch“

Samstag : Arbeitszeiten tagsüber
nach gemeinsamer Absprache
Abends: frei!

Sonntag : 9-13 Uhr Arbeitszeit,
danach Mittagessen (?)
und Abschied

aktuelle Bedürfnisse, Sehnsüchte und Wünsche in der Gruppe

etwas tun raus spazieren gehen gut essen
Ruhe Austausch guter input
gesellige Abende „Teamsachen“ Therme
Kahlfahrt Natur
dass ich gut Natur Ruhe
schlafe
Bewegung in der Natur
Ruhe + input in Balance
dass ich was aufnehmen kann einfach nur sitzen
draußen reden der Sonne und in ein Bach gucken
in Kleingruppe sich orientieren wo ich hier bin! Kahlfahren ...
Raum für Dinge die über Action auch mal nichts sagen
Wanderschuhe: ab in die Natur Stubenhockerin Ruhe in Einklang mit der Natur
gut schlafen können
Schritt zurück tun
gute Mischung aus Best of .. Ruhe + Aktion
draußen machen
bin gern draußen Ruhe
Ergebnisse der Gruppe Bewegung
Entschleunigung Klarheit

Teamarbeit ist ...

... die kooperative, zielorientierte Arbeit von 2-8 Fachleuten, die gemeinsam an einer definierten, komplexen Aufgabe in einem Projekt oder an einem Problem arbeiten, dabei unterschiedliches Fachwissen zusammenführen und nach bestimmten, gemeinsam festgelegten und immer wieder zu überprüfenden Regeln vorgehen.
Teamarbeit ist Mittel, nicht Zweck!

Das Wunder gelingender Teamarbeit ist:

Das Ganze ist mehr als die Summe seiner Teile.

Und: Die Team-Mitglieder können nur gemeinsam gewinnen, sie sind aufeinander angewiesen.

Geheimnisse des Erfolges in der Teamarbeit

starker Arbeitsbezug!
Persönliche "Befindlichkeiten" werden im "Sinne der Sache" zurückgestellt. Qualitätsansprüche sind hoch.

Partizipation

jeder wird einbezogen und kann sich einbringen

Leitung

als Funktion ist wichtig; die Personen können wechseln. Es geht nach Kompetenz

Zielrevision

"Nicht dem schlechtesten Geld nach gutes hinterherwerfen!"

Unterschiede: Ja bitte!

Unterschiede sind Rohstoff für Neues. Kritik verbessert die Qualität

Einzelleistung: unbedingt!

Einzelleistungen sind in der guten Teamarbeit willkommen: Solo in der Band — und alle Bandmitglieder freuen sich mit.

Hilfe holen: zeigt Souveränität

Hochleistungsteams verbeissen sich nicht in Problemen. Sie holen Hilfe, nicht sofort, aber rechtzeitig

Schafft ein im positiven
Sinn unvergessliches Erlebnis
für die Gruppe und bezieht
dabei in irgendeiner Weise den
Ort hier ein!

Präsentationen

Freitag 9-13
Teams 1 + 2
15-19
Teams 3 + 4
ab 20⁰⁰ Kaminraute



Sorbische Elfchen

Sommer
Max Bludnik
bei den Ochsen
vergaß die Mittagsfrau, macht
nix

Schlangenkönig
und Wassermann
besiegten den Drachen
aber was macht die
Plon?

Burg
im Spreewald
los Teufel, hol
den Lutken aus der
Spree





Erfahrungen in der
Teamarbeit, die Euch bemerkens-
wert erscheinen :

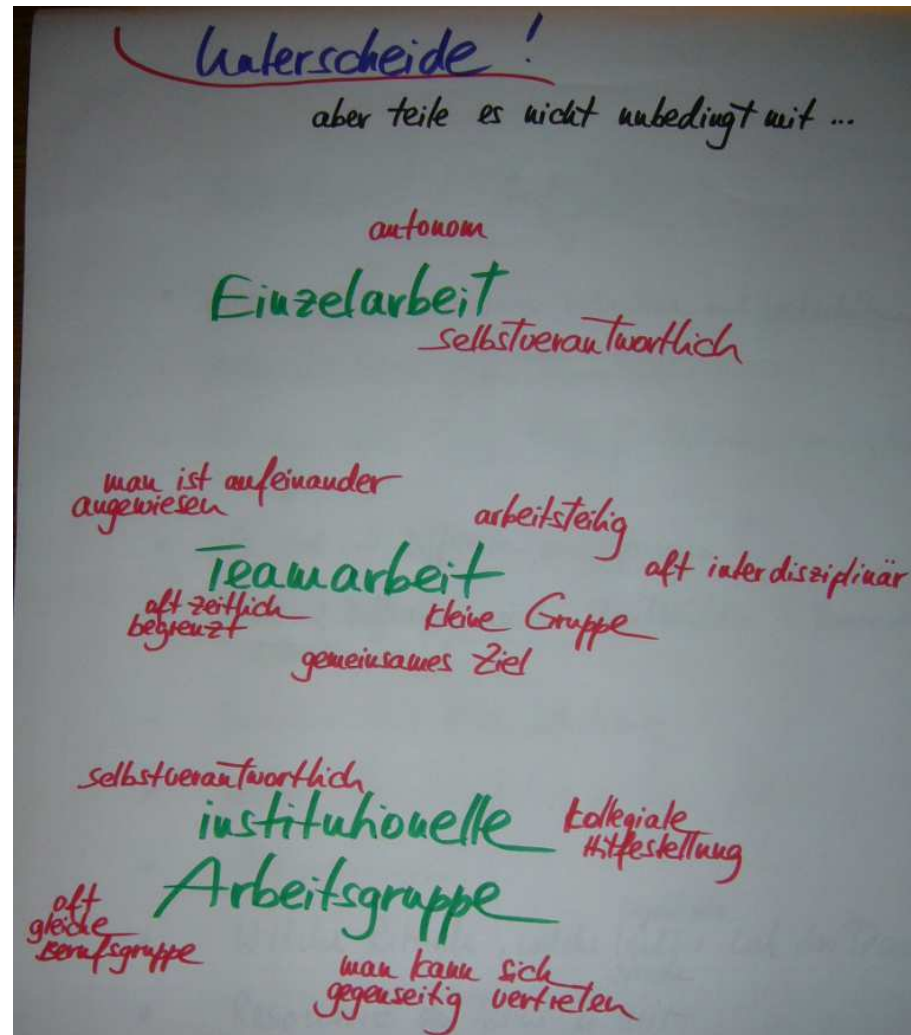
★ positive Erfahrungen

★ Schwieriges

★ ... und wie geht's
zurück ins Gelingen ?

★ was noch ?

... und jetzt: Teamsupervision



- Arbeitsziel / -Aufgabe
- unterschiedliche Positionen wahrnehmen und wechseln
- Allparteilichkeit gegenüber Ideen
- Rahmen geben und Platz für Entwicklungsmöglichkeiten schaffen
- Wie wird mit Differenzen umgegangen?
- Blick auf Differenz zwischen Streitkultur + Harmonie (Balance)
- Funktions- und Rollenverteilung
- Hürde Zugehörigkeit zum Team (daran...)
- Ausgrenzungen
- Welche Rituale, welche ^{Symbole} Kultur hat das Team?
_{Sprache}
- Resonanz des Teams in mir
- Blick auf unterschiedliche Tempi
- Wo ist Team eingebunden; Institution; Rahmen
Kontext + Räumlichkeiten
- Unterscheidung Gruppe - Team
- Motivationskontext

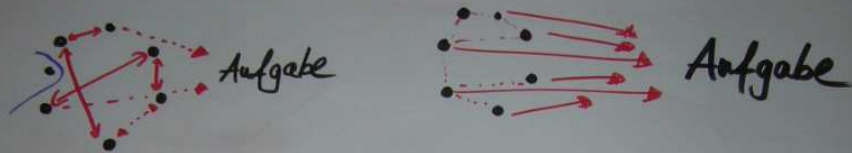
BASICS, HINTERKOPF

- o Befindlichkeiten wahrnehmen, aber nicht zum Thema machen
- o Zielkonflikte bearbeiten
- o das Engagement der Einzelnen würdigen
- o Kommunikation, Struktur übersichtlich machen
- o die Supervisanden in die Meta-Perspektive einladen
- o der Selbstorganisationsfähigkeit von Teams vertrauen
- o (sparsam) Modelle anbieten, z.B. "Unterschiede sind normal ..."
- o Rollen-Erwartungen besprechen

- sind wir arbeitsfähig als Team
- alle kommen zu Wort ↳ Störungen auspacken
- alle Ideen werden gewürdigt
- " " " sind erlaubt
- welche Ressourcen gibt's im Team
- gläserner Boden
- klare Ebenen-Trennung
- Befindlichkeiten im Dienste der Aufgabe
- Authentizität jeder Person
- weg von der Sprache
- Have a break
- Szenenwechsel
- Vertrauen in Entwicklungsfähigkeit
- wie werden Entscheidungen getroffen
- Zielrevision: Mut zum Neuanfang

Zwei Dinge, auf die es
antkommt in der Teamsupervision

von der Beziehungsorientierung
zur Aufgabenorientierung



von der Schuldzuweisung zur
Selbstverantwortung

VW = Vorwürfe in Wünsche
umwandeln

„Was bräuchten Sie stattdessen?“

Ansprüche in Beiträge
umwandeln

„Was wären Sie bereit, zu tun?“



Übung Teamsupervision

Bildet ein Team / eine Arbeitsgruppe:
(Konzept, Namen, Alter, Berufe), Rollen ...
Einigt ^{Einigkeit} Euch auf ein Thema, was Ihr in der Supervision besprechen wollt. Seid Euch darin einig!

Supervisor/in

achtet auf ... regt an ...
erfragt ... erkundet ... spiegelt ...

- * Welche Beschreibungen für das Thema / Problem gibt es im Team?
Landkarten erkunden
- * Womit müsst Ihr Euch einig sein?
Was kann jede Person für sich entscheiden?
Einzel- Team - Arbeitsgruppe
- * Wie würdet Ihr Eure Aufgabe(n) beschreiben?
"Was müsst Ihr an dem Punkt wissen?"
statt Beziehungsorientierung - Aufgabenorientierung
- * Was wollt Ihr entscheiden?
Worauf könnt Ihr Euch einigen?
"Was ist hier üblich und ist das günstig?"
Spielregeln und Kultur
- * Was wünscht Ihr Euch an der Stelle?
"Was würdet Ihr selbst bereit, zu tun?"
Vorwürfe in Wünsche, Ansprüche in Beiträge verwandeln

Teamsupervision auf einen Blick

Als Supervisorinnen und Supervisoren haben wir die Aufgabe, Themen besprechbar zu machen bzw. wirksam werden zu lassen, die für das Team bedeutsam sind im Hinblick auf die 3 Faktoren Qualität, Gesundheit und Freizeit. Welche Themen das sind, kann letztlich nur das Team selbst wissen. Deshalb klopfen wir nur an oder spiegeln betörendlich.

Dann haben wir im Gedächtnis:

- * die 3 Perspektiven
 - Aufgabenorientierung statt Beziehungsorientierung
 - Selbstverantwortung statt Schuldzuweisung
 - Unterscheidung: Einzelarbeit, Arbeitsgruppe, Team
- * Hypothesenbildung mit
 - Ordnungs- und Orientierungsfunktion
 - Anregungsfunktion
 und dazu verschiedenen Deutungen / Lesarten zur Einschätzung von Teamsituationen
- * "Das Produkt schlägt durch"
das zeigt sich: • verbal • szenisch • über Resonanz
Bedürfnisorientierte Haltung und Sprache
- * Das Wissen um den Faktor Angst beim Rätselraten um seltsame Teamsituationen und bei der Zuschreibung von negativen Eigenschaften
- * Erfahrungen und Wissen darüber, wie es gehen könnte und was bei anderen Teams / Arbeitsgruppen schonmal geklappt hat. Das heißt nicht, dass wir das auch sagen!
- * Das Wissen um die Bedeutung von Spielregeln: Worauf können, wollen Sie sich einigen? "Was ist hier üblich? (Kultur)"
- * Ablaufplan für lösungs- und ressourcenorientierte Bearbeitung von Themen

Erkenntnisse aus der systemischen Aufstellungsarbeit, die in der Arbeit mit Teams und Arbeitsgruppen nützlich sein können

nach Insa Sparrer und U. von Fibel
zusammengestellt von Renolder, Scala, Rabenstein
in: „Einfach systemisch“ Nüßli 2007

- ★ Das, was ist, muss anerkannt!
Struktur der Organisation
Der Chef ist der Chef
- ★ Ausgleich von Geben und Nehmen
statt Schuld, lieber: Schulden
- ★ Gleichwertigkeit der Zugehörigkeit zum System
unabhängig vom Rang und der Dauer der Zugehörigkeit: „Du gehörst dazu!“
- ★ Zeitliche Reihenfolge im System
Zugehörigkeits-Reihenfolge bildet eine Rangordnung
- ★ Vorrang von höherem Einsatz
wer sich mehr engagiert soll mehr Anerkennung bekommen
- ★ Kompetenzvorrang
höheres Fachwissen, Erfahrung und Begabung soll benannt und anerkannt werden

„Das ist jetzt nicht ganz nach der reinen Lehre.“

Übung

allein, zu zweit

Bedürfnisorientierung in 4 Schritten

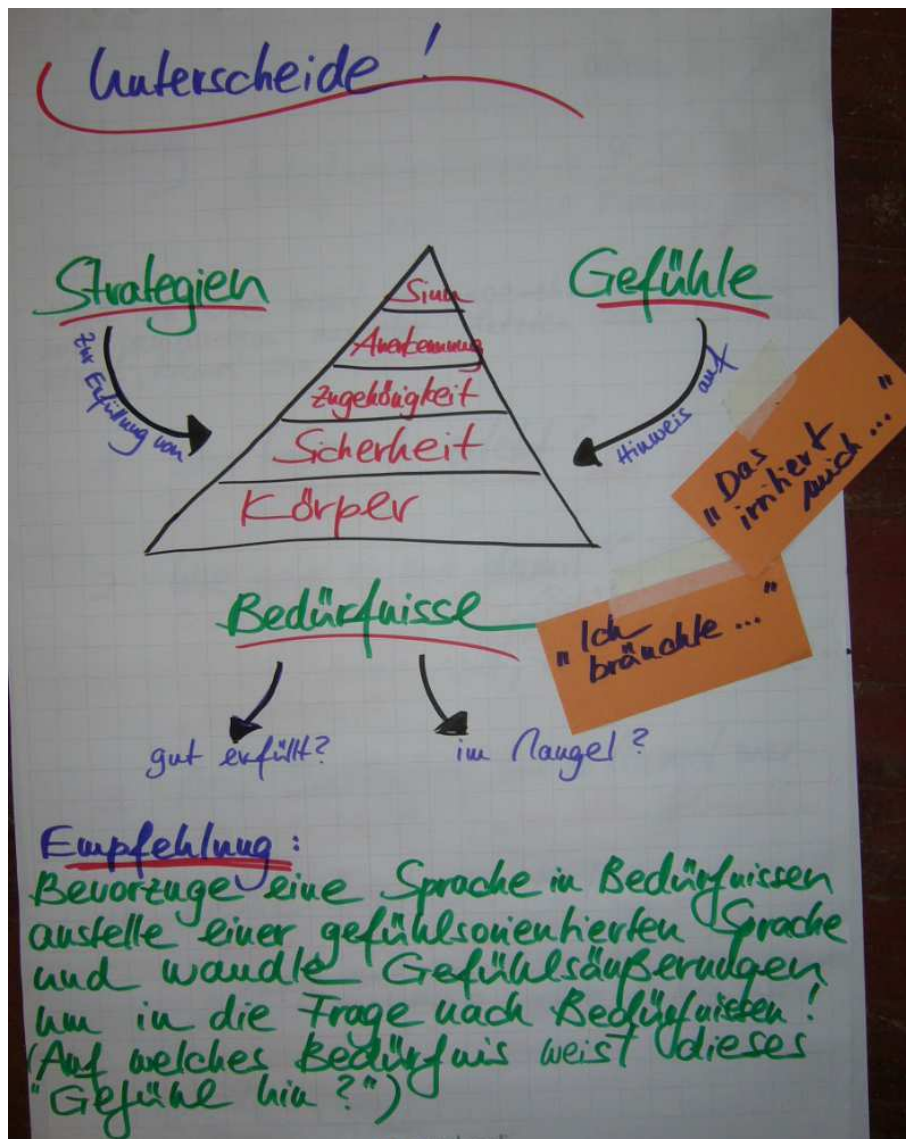
nach Marshall Rosenberg

Denk' an eine nicht so angenehme Situation mit jemandem aus der letzten Zeit. Es kann etwas „kleines“ sein.

1. Was habe ich erlebt?
Meine Wahrnehmung: „Ich sehe, höre, lese ...“
2. Wie ging es mir damit?
Meine Stimmung, mein Gefühl, meine körperliche Reaktion ...
Angst, Wut, Freude, Schmerz ...
„Ich fühlte ...“
3. Mein Bedürfnis, das im Mangel war
„Ich bräuhete ...“, „Ich hätte gebraucht ...“
4. Meine konkrete Bitte
„Wärest Du bereit? ...“
Achte auf die Formulierung, damit es eine echte Bitte ist!

Merke! Ich kann eine Bitte äußern, aber für die Versorgung mit der Bedürfnisse bin ich selbst verantwortlich!

neuland



„Intervention ist es, wenns wirkt.“