

# ausgebrannt – belastet – entmutigt

- neue Energien durch die Ressourcen des Teams

## Systemischen Intervention

Teamentwicklung und  
Ressourcenaktivierung

© DHG-Tagung  
23./24.10.09, Heidelberg

## Inhalte des Workshop:

- Sie und Ihr Team
- „Teufelskreis“ der Entmutigung
- Systemische Intervention
- Team  $\neq$  Problem
- Tools zur systemischen Intervention
- Alltagshilfen
- Kompetenzen und Ressourcen der Teammitglieder

24.10.2009

Siebert-Perspektiven

DHG

## Systemische Intervention

- Der systemische Ansatz berücksichtigt ganzheitlich alle Interaktionen zwischen den Beteiligten und ihrem Umfeld.
- Die systemische Intervention richtet den Fokus auf die Problemlösungskraft der Mitarbeiter als Experten in eigener Sache.
- Grundhaltung: Nichts ist Realität sondern alles Konstruktion.
- Probleme sind nicht Realität, sondern Ausfluss eines Kommunikationsprozesses.
- Die Erfassung der Zusammenhänge und eine klare Zielvorstellung sind die Grundlage für eine Problemlösung.

24.10.2009

Siebert-Perspektiven

DHG

## Team $\neq$ Problem

## Team = Potential

- Reden über Probleme lässt die Probleme größer werden.
- Reden über Lösungen macht Lösungen wahrscheinlicher.
- Kompetenzen und Ressourcen der Teammitglieder bilden die Grundlage für einen erfolgreichen Veränderungsprozess
- Vorhandene Potentiale werden zur nachhaltigen Weiterentwicklung genutzt.

24.10.2009

Siebert-Perspektiven

DHG

## SolutionCircle

1. **Rahmen klären** - *Spielregeln festlegen*
2. **Erwartungen und Ziele** – „*Wenn gemeinsam das Ziel erreicht wird, woran würden ihre Kunden das merken?*“
3. **Brennpunkte** – „*Welchen sind die brennenden Themen, bei denen unbedingt eine Verbesserung eintreten muss?*“
4. **Sternstunden** – „*Welche Begebenheiten gab es in den vergangenen Wochen, die wie kleine Sternstunden erschienen?*“
5. **Futur Perfekt** – „*Wo würde das Team in 2 Jahren stehen, wenn sich alles nach Wunsch entwickelt?*“
6. **Scaling Dance** – *Wo stehen Sie heute bezüglich des Themas x?*“ (Skala 1-10)
7. **Maßnahmen** – „*Was muss konkret getan werden, um kleine Schritte Richtung 10 zu vollziehen?*“
8. **Persönlicher Auftrag** – *Ihr persönlicher Beitrag zum Erfolg*

24.10.2009

Siebert-Perspektiven

DHG

## Kleine Hilfen im Arbeitsalltag:

- Lob, Anerkennung aussprechen
- kleine Dankesgesten zeigen
- sich gegenseitig Mut machen
- Empathie zeigen – z.B.: Nachfrage nach dem Befinden
- Spiegeln
- Aktives Zuhören
- Sich gegenseitig Arbeit abnehmen
- Achtsamkeit im Umgang (lass uns einen Kaffee zusammen trinken)
- Absprachen treffen, Codewörter festlegen
- Verantwortung übernehmen, aus Situation herausnehmen
- Eigene Distanz nutzen, „Hilfs-Ich“
- Fürsorge für den Kollegen
- Konstruktive Kritik
- „Sind wir ein Team? Wer gehört dazu?“
- Klare Rollenzuteilung
- Notplan für Extremsituationen
- Möglichkeiten für die Psychohygiene
- Authentizität
- Unqualifizierte Äußerungen
- Spaß haben, Humor

24.10.2009

Siebert-Perspektiven

DHG

## weitere Methoden:

- Kollegiale Beratung
- Methode 635
- 6 Hüte
- Mind-Mapping
- Skalierungen, Aufstellungen
- Das Systemische Portrait
- Veränderungswünsche
- Gewaltfreie Kommunikation
- Stärken und Talente

24.10.2009

Siebert-Perspektiven

DHG

## Coaching im Phasenmodell

- **Eigene Ressourcen erkennen** – *Selbsteinschätzung – Einzelarbeit*
- **Ressourcen und Veränderungswünsche** – *Vorstellung in der Gruppe*
- **Ressourcen und Veränderungswünsche als Geschenk** – *Fremdeinschätzung - Gruppenarbeit*
- **Ressourcencheck** – „*Reichen die vorhandenen Ressourcen, brauchen Sie zusätzlich externe Ressourcen, welche?*“
- **Vorstellung der 5 Phasen** – *Coach - Bodenanker*
- **Zuordnung der Karten zu den Phasen** – *Gruppenarbeit*
- **Auswertung der Gruppenarbeit** – *Kommunikationsmuster, persönliche Standortbestimmung*
- **Visionen und Ziele erarbeiten** – *auf der Grundlage der Ergebnisse der einzelnen Phasen*
- **Planung und Umsetzung** - *erste notwendige Schritte*

24.10.2009

Siebert-Perspektiven

DHG

## Coaching im Phasenmodell - 5 Phasen

1. **Anfangsphase** – *Teambildung, näheres kennen lernen und Vertrauensbasis herstellen, Klima der gegenseitigen Wertschätzung*
2. **Prozessphase** – *Möglichkeit zur Entfaltung; Bewegung braucht Energie, Kraft und Initiative*
3. **Weiterentwicklungsphase** – *Festigung der vorhandenen Fähigkeiten und Kenntnisse, jeder Einzelne unterstützt das Team mit seinen Kompetenzen*
4. **Ziel- und Visionsphase** – *Perspektiven aufzeigen und Vision entwickeln. Aus der Vision werden kurz-, mittel- und langfristige Ziele für das Team abgeleitet.*
5. **Umsetzungsphase** – *konkrete Arbeitsschritte werden benannt und untereinander aufgeteilt. Wer macht was, wo, wann, wie, mit wem?*

## Literaturhinweise:

- Christopher Rauen (Hrsg.): **Coaching Tools**  
ISBN: 978-3-936075-18-2
- Hendrik Backerra, Christian Malorny, Wolfgang Schwarz: **Kreativitätstechniken**  
ISBN: 978-3-446-41233-0
- Roswita Königswieser, Alexander Exner:  
**Systemische Intervention**  
ISBN: 978-3-7910-3016-6