

reteaming

INTERNATIONAL INSTITUTE
• Austria • Germany • Suisse

G E I S B A U E R
W I L H E L M

Lösungsorientierte Teamentwicklung mit reteaming



Wilhelm Geisbauer, MSc

- Studium Beratungswissenschaft (MSc Psychosoziale Beratung)
- Lehramt an VS/HS
- Geschäftsführer eines österr. Unternehmens
- Coach und Organisationsberater in A, D, CH, I
- Gründer und Leiter des int. reteaming Institutes
- Lehrbeauftragter an der Joh. Kepler Universität, Linz
- Dozent am ISI, Zürich



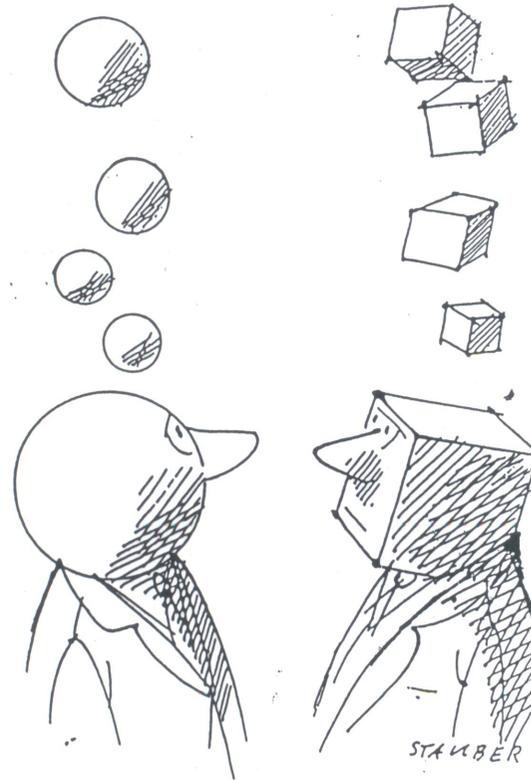
reteaming – was ist das?



reteaming

INTERNATIONAL INSTITUTE
• Austria • Germany • Suisse

GEISBAUER
WILHELM



reteaming ein Modell für lösungsorientierte Kommunikation



Überblick

- Kurzeinführung in die Methode reteaming
- Methode an sich selbst ausprobieren – personal reteaming
- Fragen
- Abschluss

3 Fragen zu Beginn

- Was ist reteaming?
- Woher kommt es?
- Was bezweckt es?

Ben Furman



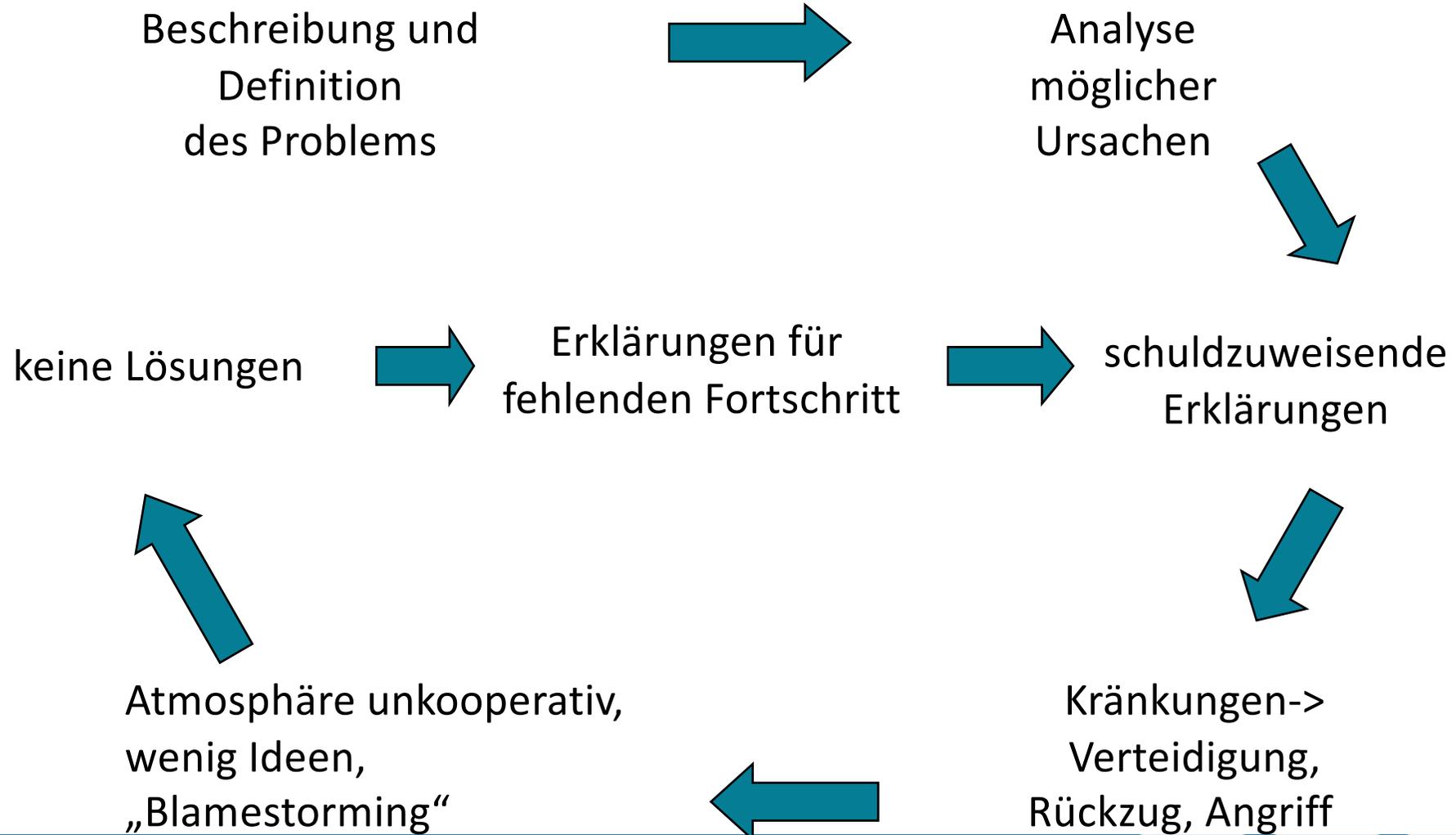
reteaming®

- ...wurde entwickelt von **Ben Furman** und **Tapani Ahola**, Helsinki – ursprünglich für Teams nach Reorganisation
- ... ist eine **systemische**, strukturierte, wissenschaftlich evaluierte Gesprächsmethode zur individuellen und sozialen Problemlösung und Zukunftsgestaltung
- ... ermöglicht **Lösungen** – auch in schwierigen, d.h. „problembeladenen“ Situationen
- reteaming® is „simple but not easy“

Über Probleme reden ...

- ... solange alles gut „läuft“, freuen wir uns.
- Was passiert aber, wenn **Probleme** auftreten?
- Damit müssen wir rechnen, auch in den „besten Familien“.
- Wie können sie gelöst werden?
- ... richten wir im Folgenden unsere Aufmerksamkeit darauf: Wie reden wir über Probleme?

Problemtaufelskreis



Problemgespräche - Lösungsgespräche

- Beschreibung des Problems
- Analyse des Problems
- Schuldzuweisung
- Rückzug, Verteidigung, Angriff

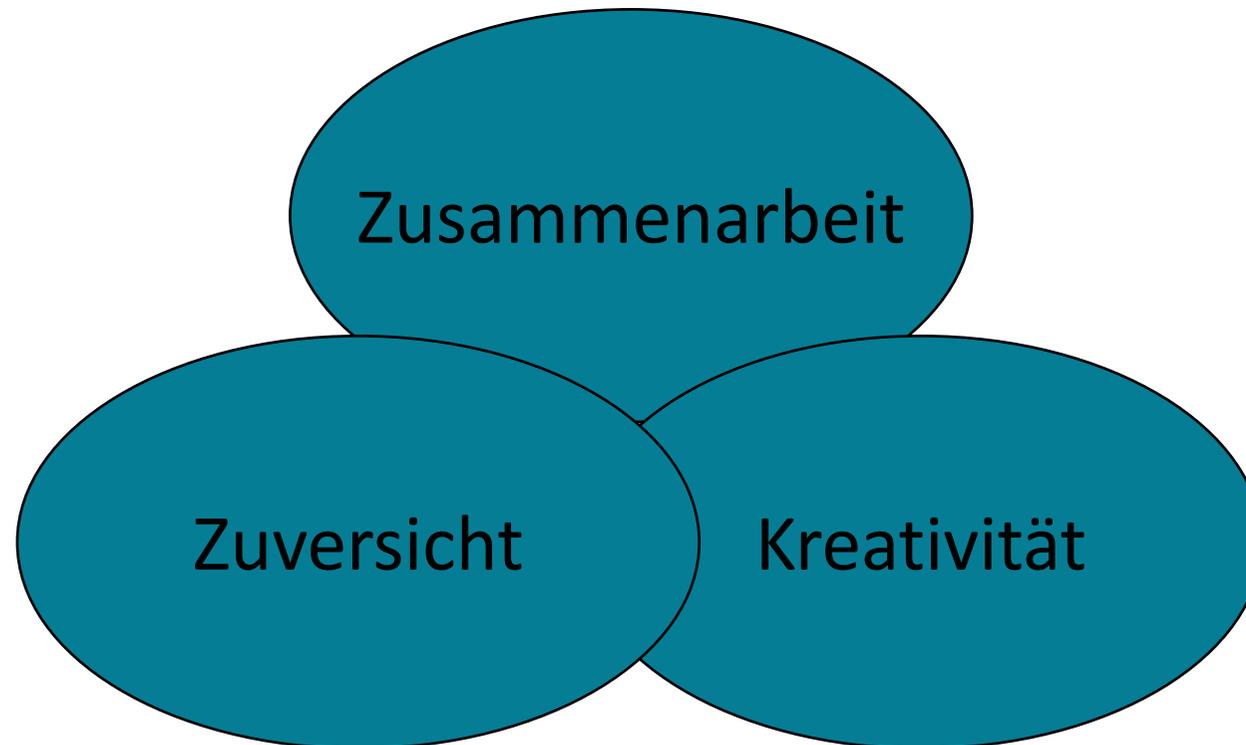


- Beschreibung des Zieles
- Identifizierung des Gewinnes
- Wertschätzung der Beiträge
- Erfolgsgefühl

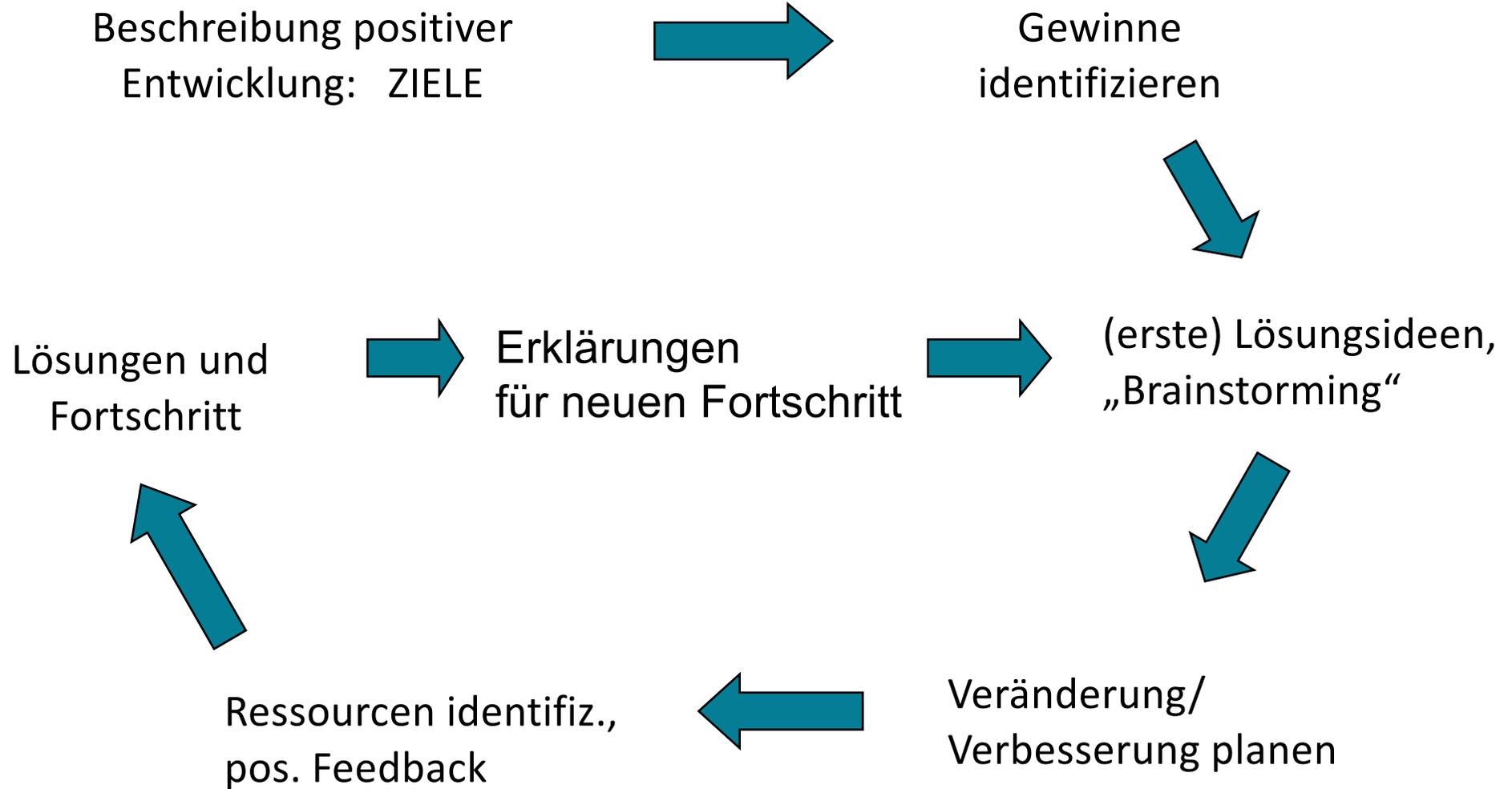


Die drei Eckpfeiler

des effektiven Problemlösens

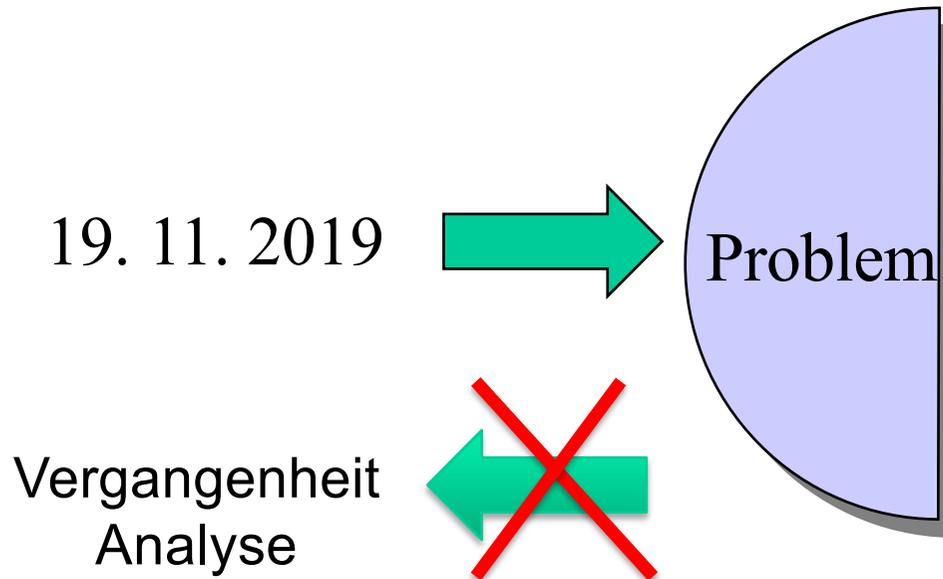


Positiver Kreislauf



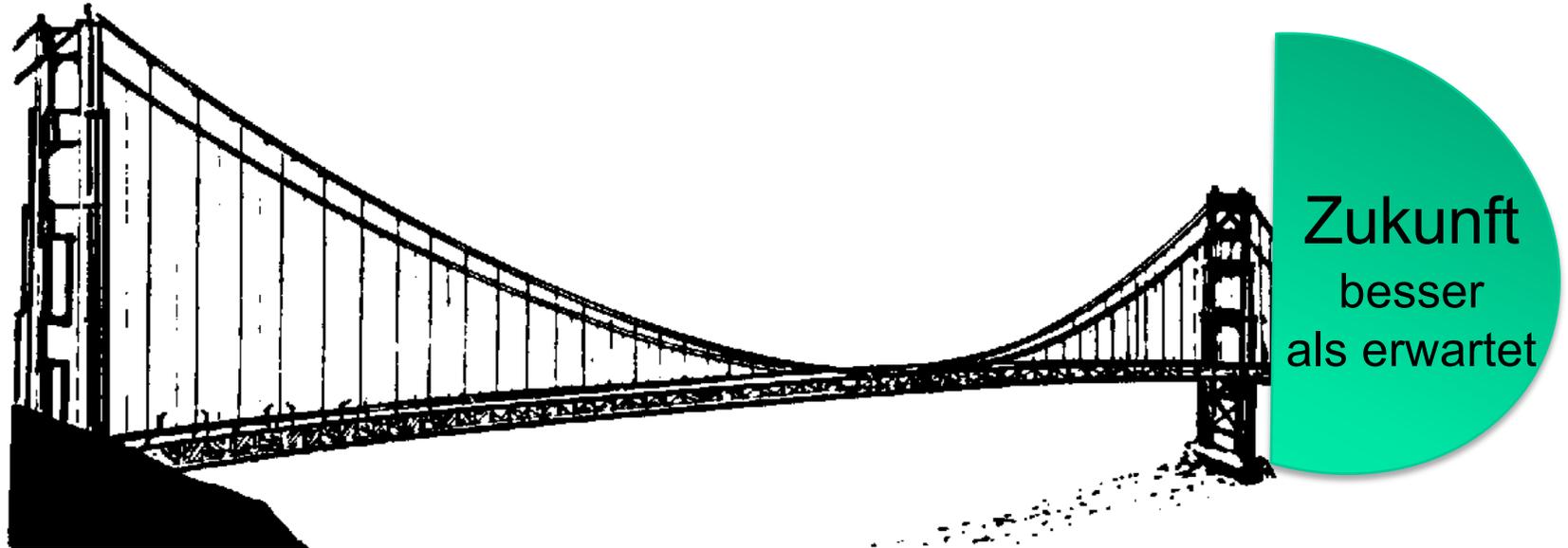
Erste Überlegung

- Das Problem und seine Dynamik



Brücke in die Zukunft

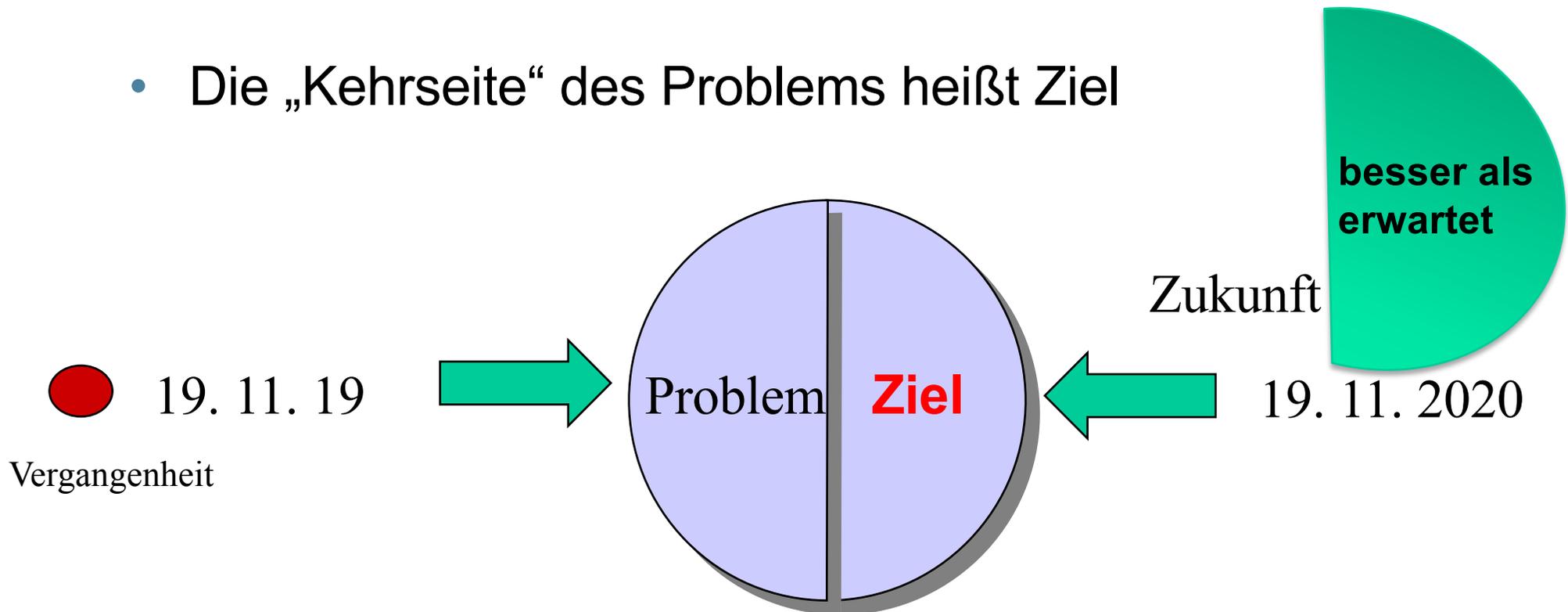
19.11.2019



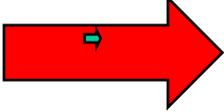
connecting to the future

Vom Problem zum Ziel

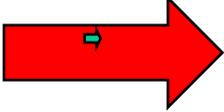
- Die „Kehrseite“ des Problems heißt Ziel



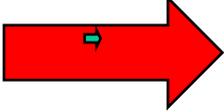
Probleme sind „verkleidete“ Ziele

Problem 	korrespondierendes Ziel

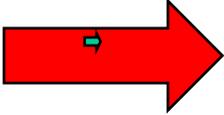
Probleme sind „verkleidete“ Ziele (Beispiele)

Problem 	korrespondierendes Ziel
Wir bekommen Info zu spät	
Wir können einander nicht mehr vertrauen	
Vieles wird begonnen aber nicht zu Ende geführt	
Mangelnde Wertschätzung	

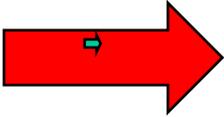
Probleme sind „verkleidete“ Ziele (Beispiele)

Problem 	korrespondierendes Ziel
Wir bekommen Info zu spät	Wir bekommen Info zeitgerecht
Wir können einander nicht mehr vertrauen	Wir können einander vertrauen
Vieles wird begonnen aber nicht zu Ende geführt	Wir ziehen Aufgabenstellungen konsequent durch
Mangelnde Wertschätzung	Unsere Beiträge werden wahrgenommen und wertgeschätzt

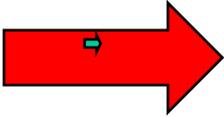
Beispiele

Problem 	korrespondierendes Ziel
ich fühle mich überlastet	
Konflikt mit Kolleg*in	
meine Kondition könnte besser sein	
XY will mich nicht verstehen	

Beispiele

Problem 	korrespondierendes Ziel
ich fühle mich überlastet	ich fühle mich gut und ausgeglichen
Konflikt mit Kolleg*in	angemessener Umgang mit Kolleg*in
meine Kondition könnte besser sein	ich bin fit
XY will mich nicht verstehen	Verständnis zwischen mir und XY

Ü: Probleme in korrespondierende Ziele „verwandeln“

Problem 	korrespondierendes Ziel
„Mein“ Problem	
„ihr/sein“ Problem	
Problem, das andere sagen, Sie hätten es	
Problem in einer Organisation	

Probleme lösen

- Wenn wir über Probleme reden, wollen wir wissen, warum sie da sind.
- Wenn wir über Ziele sprechen, wollen wir wissen, wie wir sie erreichen können.

Zeitreise

Es ist heute der (Datum) alles in Ihrem beruflichen, privaten, sonstigen Leben hat sich zum Allerbesten (weiter) entwickelt.

Schreiben Sie einen Brief an eine Freundin/einen Freund und berichten ihr/ihm, wie das jetzt ist.

Nur „good News“!

Genießen Sie es!

Zeit: 10 Min.

Also, packen wir's an ...



... aber ...

passen Sie auf, was Sie denken, es könnte wahr werden!

Ziele

Was wäre ein nützliches Ziel für Sie persönlich:

Was möchten Sie

- lernen
- verbessern
- aufgeben (was statt dessen?)
- zu Ende bringen

...um die Wahrscheinlichkeit zu erhöhen,
dass die gute Zukunft auch wirklich eintritt?

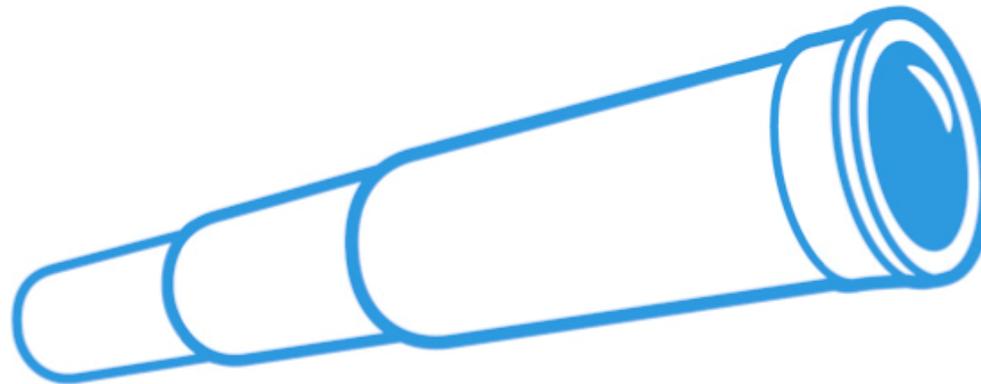
Formulieren Sie 2 – 3 Ziele! **Zeit: 7 Min.**

Ziele formulieren

Ziele sind meist dann wirksam formuliert, wenn sie ein paar Bedingungen erfüllen:

- **positiv formuliert**
- **in der Gegenwart** (als ob erreicht)
- **aktive Beteiligung** (Ziel unterliegt Ihrem Einfluss)
- **Größe** (Hat das Ziel die richtige Größe? Zu klein? Gehen Sie höher, bis es ausreichend groß bzw. attraktiv und motivierend ist. Zu groß – unerreichbar, nehmen Sie ein Etappenziel!)

Ein Ziel auswählen



Mein Ziel ist:

Zeit: 3 Min.

Zu zweit

1. Runde:

„Ich sehe/vermute/schätze
bei Dir/Ihnen folgende
Stärke(n) ...“



Zeit: 2 Min. je Person

Zu zweit (Fortsetzung 1)

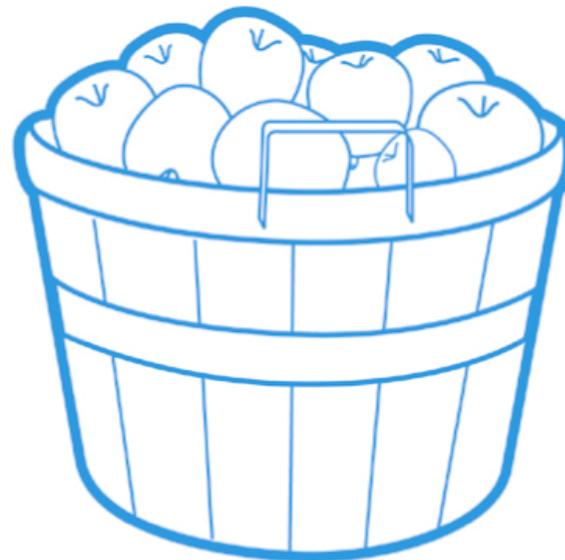
2. Runde:

Teilen Sie Ihr Ziel mit und erläutern Sie es ein wenig:

Zeit: 2 min je Person

Nutzen

- Welche Gewinne erwarten Sie für sich selbst von Ihrer Zielerreichung?



Zeit: 2 min

UnterstützerInnen

- Finden Sie UnterstützerInnen für Ihre Zielerreichung!

Unterstützung durch

- Pos. Feedback

oder als

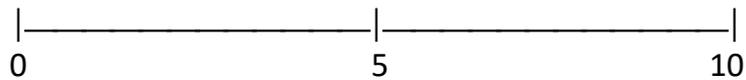
- Modell



Zeit: 2 min

Achten Sie auf bisherige Fortschritte

- heute:



- Welche Schritte haben Sie bereits unternommen?

Zeit: 3 min



Planen Sie künftige Fortschritte

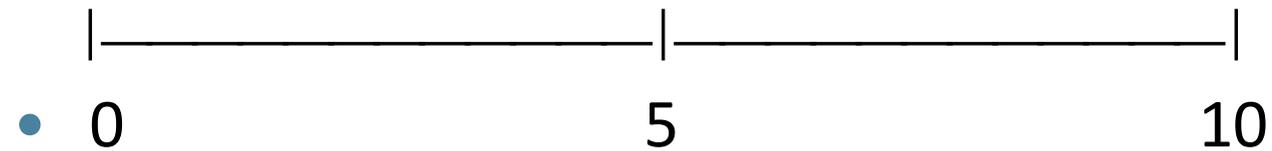
- Was ist der nächste kleine Schritt? – morgen/übermorgen
- Was ist der nächste etwas größere Schritt? – in 1 Woche
- Was wird ein deutlicher Fortschritt sein? – 4 Wochen

1, 2, 3...

Zeit: 5 min

Schätzen Sie bitte Ihren Fortschritt ein!

- in 4 Wochen:



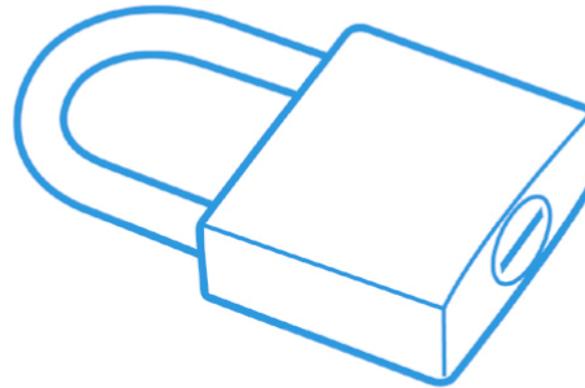
• 0

5

10

Stellen Sie sich den Herausforderungen!

- Was könnte schwierig werden?
- Welche Zweifel, Vorbehalte gibt es?
- Raum für Skepsis

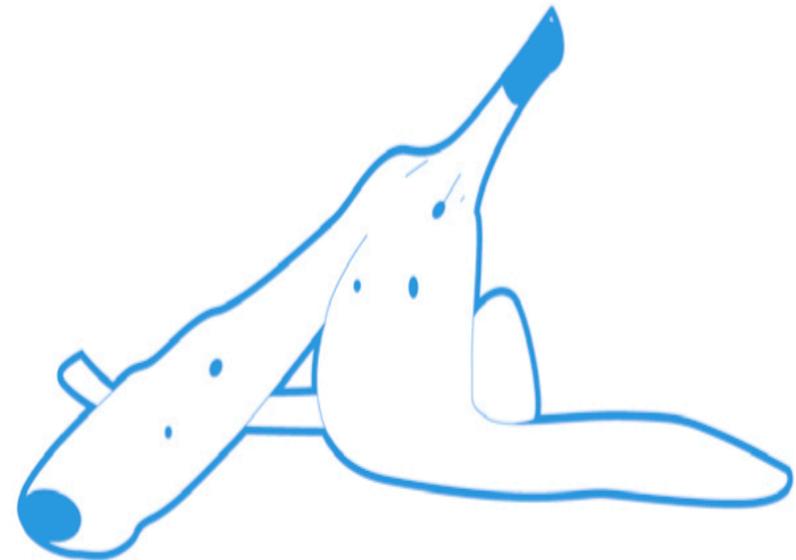


Zeit: 3 min

- „ und warum ist es dennoch möglich?“

Rückschritte

- Was könnte der Gewinn aus einem Rückschritt sein?
- Wie kann ich schon vorab einen konstruktiven Umgang damit finden?



Zeit: 5 min

Fortschritts-Tagebuch

- Führen Sie ein Log-Buch über Ihre Fortschritte und deren positiven Auswirkung!
- Fragen Sie Ihre Unterstützer, welche Fortschritte sie bemerkt haben.



Feiern

- Selbstanerkennung
- Danken



Erfolgreiche Veränderung

starting

continuing

$$M = Za * Ve * Fm * Sr$$

M ... Motivation zu Veränderung

Za ... attraktives Ziel

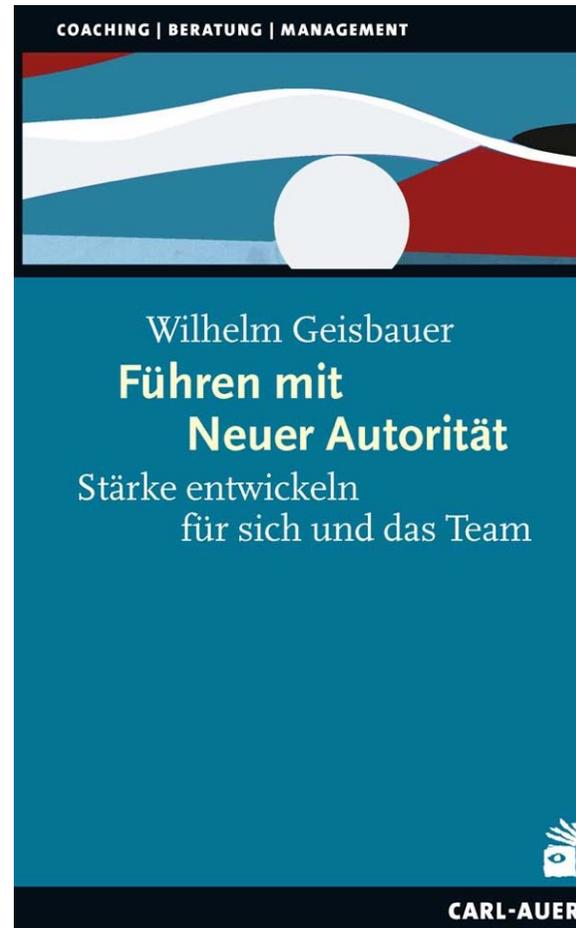
Ve ... Vertrauen in den Erfolg, Gewinn

Fm ... Fortschritts-Monitoring

Sr ... Strategien, Rückschläge zu bewältigen

“Keine/r ist für das Problem allein, aber jede/r für die Lösung verantwortlich.”

Was Führungskräfte stärkt



reteaming

INTERNATIONAL INSTITUTE
• Austria • Germany • Suisse

G E I S B A U E R
W I L H E L M



DANKE FÜR DIE
AUFMERKSAMKEIT

Wilhelm Geisbauer

www.reteaming.org

mail@geisbauer.com

Teamdynamik (Gunthard Weber)

- Teams brauchen Leitung
- TM haben Recht auf Zugehörigkeit (vs. „Austauschbarkeit“)
- Geben und Nehmen (Bilanz)
- Leistung muss anerkannt werden
- Wer länger da ist, hat Vorrang
- Trennung und, was es dabei zu beachten gibt
- Teams streben nach **LÖSUNGEN**

Ben Furman und Tapani Ahola

Die vier Phasen von reteaming

Die Schritte zur Veränderung planen.

Die Ziele konkretisieren.

Die Vorteile auflisten.

Auf ein Ziel einigen.

Probleme in Ziele verwandeln.

Diskutieren, wie es weitergeht.

Einsichten zusammenfassen.

Die Beiträge dazu anerkennen.

Die positiven Entwicklungen vor Augen halten.

ZIELE SETZEN

Die bestehenden Hindernisse akzeptieren.

Die Stärken in eurem Team einschätzen.

Äußere Ressourcen identifizieren.

Erfolge in Erinnerung rufen.

Den laufenden Fortschritt im Prozeß erkennen und dafür Anerkennung aussprechen.

Zu positiver Entwicklung beitragen.

Die Beiträge der anderen beachten.

Die Zeichen des Fortschritts schriftlich festhalten.

ERMÖGLICHEN

BETRAGEN

POSITIV VERSTÄRKEN



Quelle: Dr. Ben Furman und Dr. Tapani Ahola

Komponenten eines Veränderungsprozesses

	Fertigkeiten	Incentive	Ressourcen	Aktionsplan	= Konfusion
Vision		Incentive	Ressourcen	Aktionsplan	= Sorgen
Vision	Fertigkeiten	Incentive	Ressourcen		= Fehlstarts
Vision	Fertigkeiten	Incentive		Aktionsplan	= Frustration
Vision	Fertigkeiten		Ressourcen	Aktionsplan	= Schritt- weiser Wandel
Vision	Fertigkeiten	Incentive	Ressourcen	Aktionsplan	= Wandel

Quelle: Schlien 1998, Bild