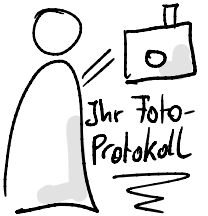
Große Teams führen



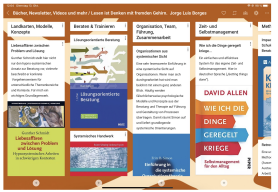




Ihre virtuelle Literaturliste:
padlet.com/uwestrass/booksandmore



Leider vergriffen



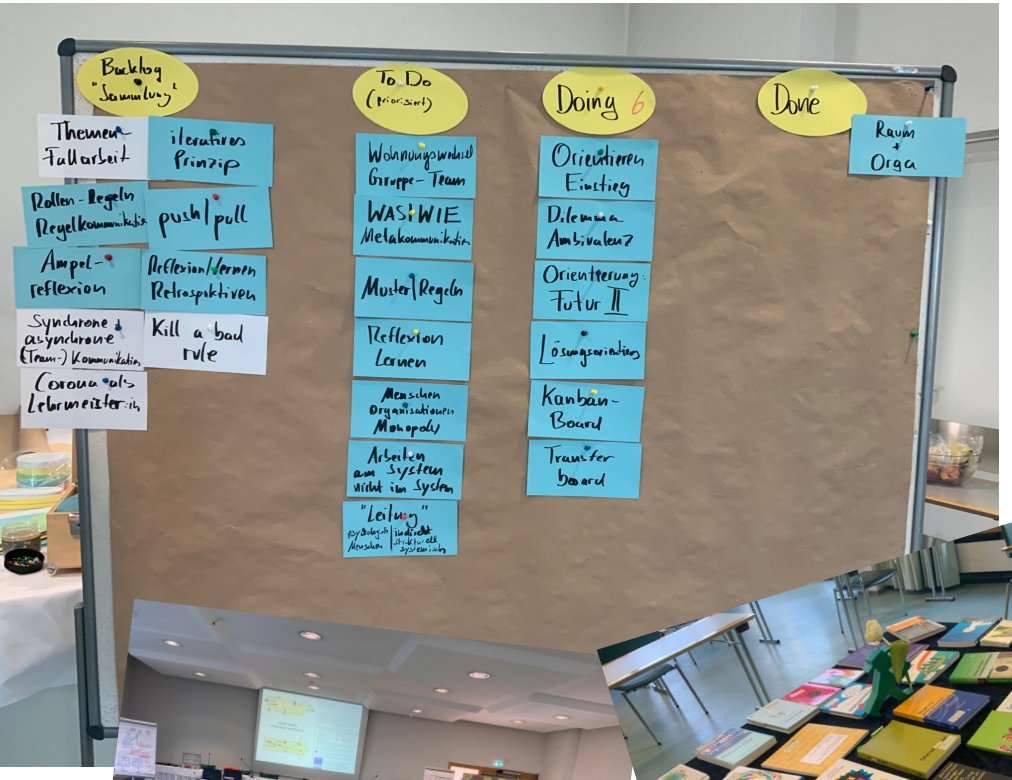


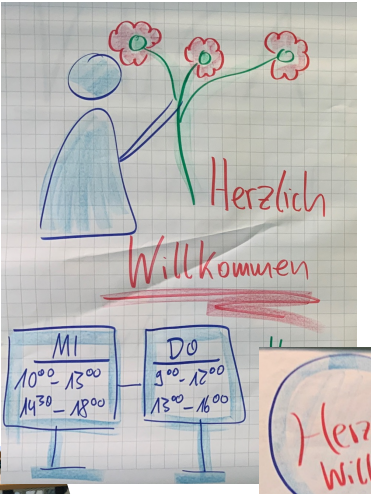
29|30.09.21

NEWSLETTER

Perspektiven-Newsletter. Jetzt kostenlos anmelden. Neue Perspektiven (Blogbeiträge), Hinweise auf Veröffentlichungen und Veranstaltungen, Literaturempfehlungen und andere hilfreiche Informationen 2-3 mal im Jahr erhalten.

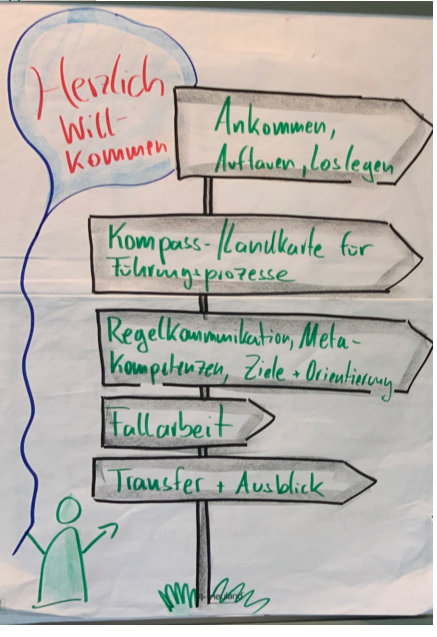
Zur Anmeldung www.uwestrass.de/newsletter.html

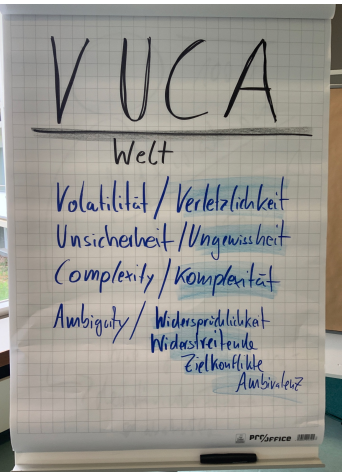

Backlog
"Sammlung"
To Do
(priorisiert)
Doing 6
Done
Themen Fallarbeit
iteratives Prinzip
Rollen - Regeln Regelkommunikation
push | pull
Ampel-reflexion
Reflexion/Lernen Retrospektiven
Kill a bad rule
Corona als Lehrmeisterin
Wohnungswechsel Gruppe - Team
WAS | WIE Metakommunikation
Muster | Regeln
Reflexion Lernen
Arbeiten am System nicht im System
"Leitung"
Orientieren Einstieg
Dilemma Ambivalenz
Orientierung Futur II
Lösungsorientiert
Kanban-Board
Transfer Board
Raum + Orga

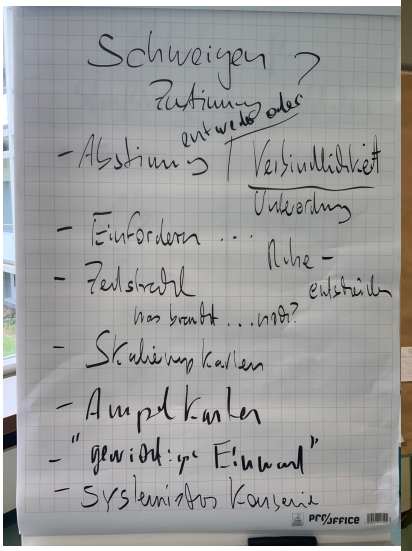

Herzlich
Willkommen
MI
10⁰⁰ - 13⁰⁰
14³⁰ - 18⁰⁰
DO
9⁰⁰ - 12⁰⁰
13⁰⁰ - 16⁰⁰

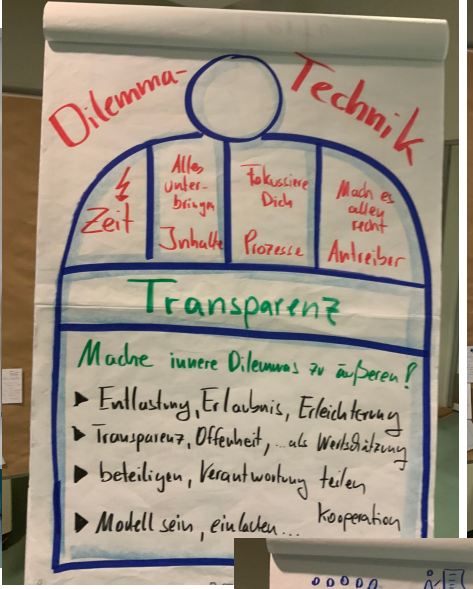


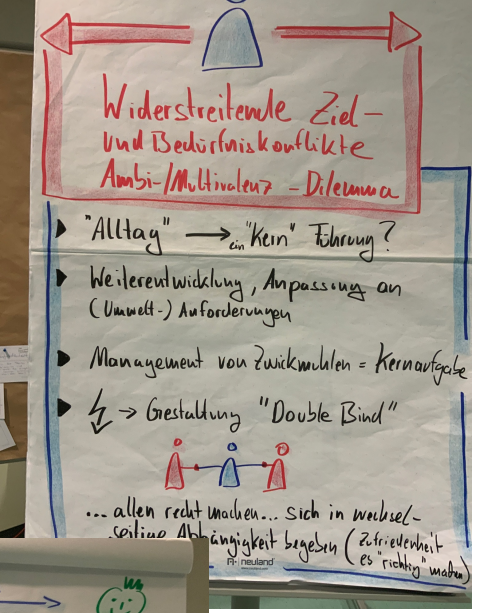

MUSTER BRECHER
DIE KUNST DAS SPIEL ZU DREHEN
MUSTER BRECHER DER FILM

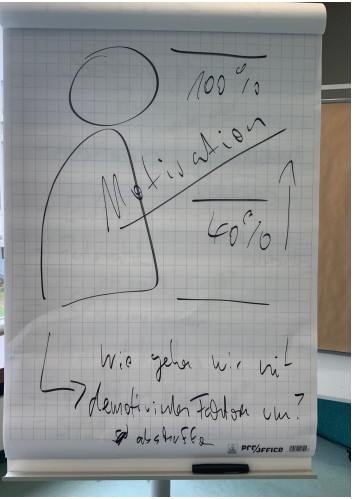

Herzlich Willkommen
Ankommen, Auftauen, Loslegen
Kompass-/Landkarte für Führungsprozesse
Regelkommunikation, Meta-Kompetenzen, Ziele + Orientierung
Fallarbeit
Transfer + Ausblick

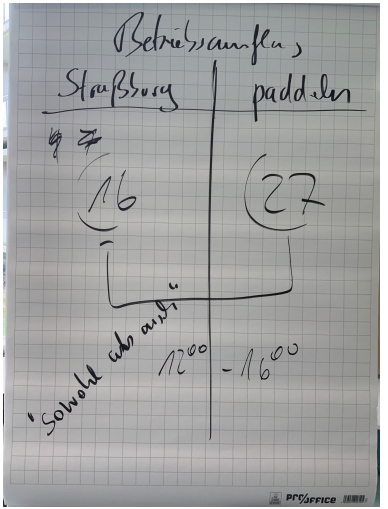

VUCA
Welt
Volatilität / Verletzlichkeit
Unsicherheit / Ungewissheit
Complexity / Komplexität
Ambiguity / Widersprüchlichkeit
Widerstreitende Zielkonflikte
Ambivalenz

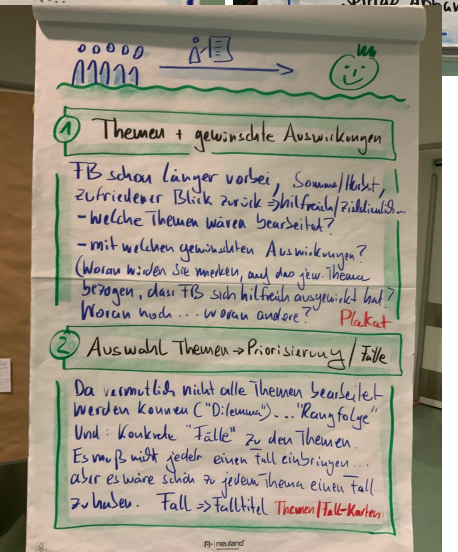

Schweigen ?
Zustimmung
evtl. weitere oder
- Abstimmung / Verständlichkeit
Unterordnung
- Einfordern ...
- Fehlerkultur
was braucht ... noch?
Ruhe -
einstimmen
- Skalierungskarten
- Ampelkarten
- "gewichtiger Einwand"
- Systemisches Konsens

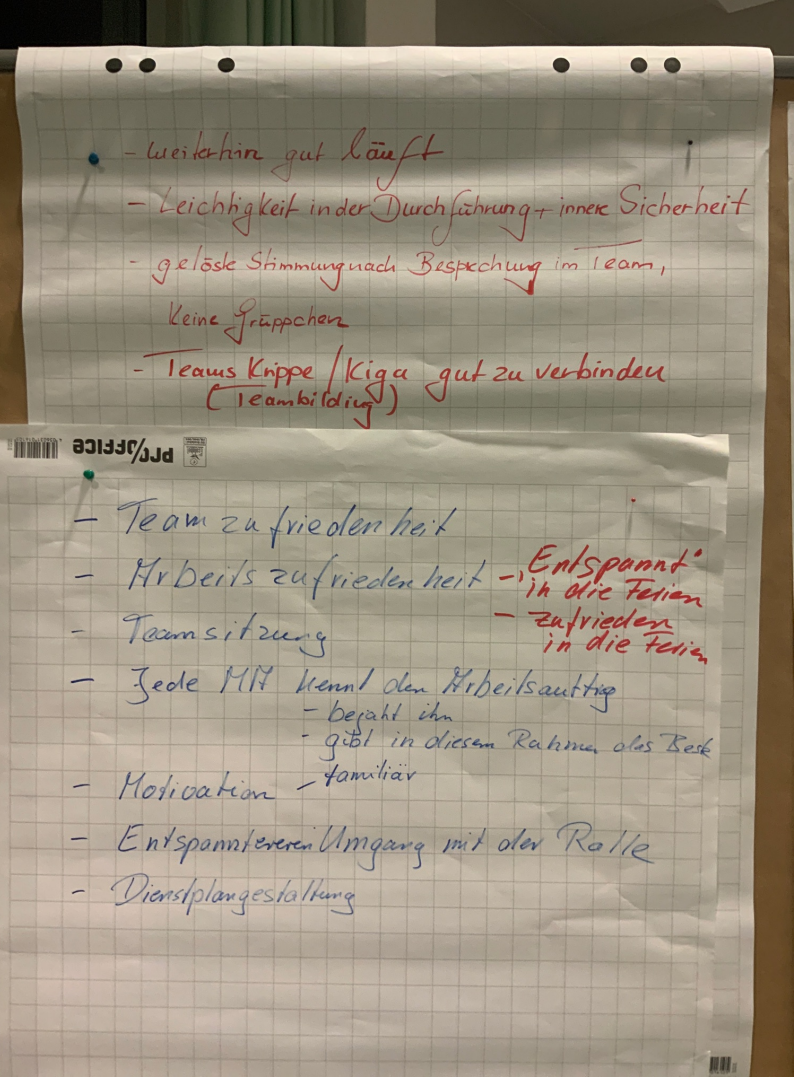

Dilemma-Technik
Zeit
Alles unterbringen
Inhalte
Fokussiere Dich
Prozesse
Mach es allen recht
Antreiber
Transparenz
Mache innere Dilemmas zu äußeren!
Entlastung, Erlaubnis, Erleichterung
Transparenz, Offenheit, ... als Wertschätzung
beteiligen, Verantwortung teilen
Kooperation
Modell sein, einladen ...


Widerstreitende Ziel- und Bedürfniskonflikte
Ambi-/Multivalenz - Dilemma
"Alltag" → ein "Kern" Führung?
Weiterentwicklung, Anpassung an (Umwelt-) Anforderungen
Management von Zwickmühlen = Kernaufgabe
→ Gestaltung "Double Bind"
... allen recht machen ... sich in wechsel-seitige Abhängigkeit begeben (Zufriedenheit es "richtig" machen)


100 %
Motivation
40 %
Wie gehen wir mit demotivierten Fällen um?
abstufen

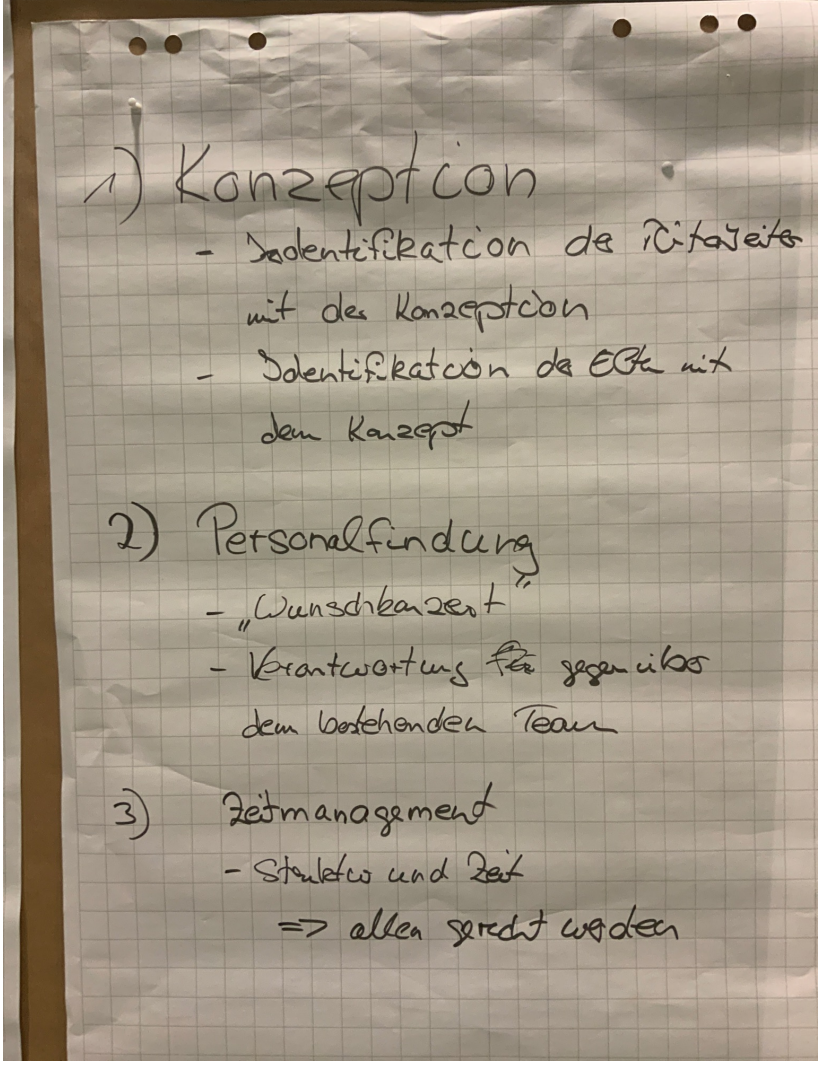

Betriebsausflug
Straßburg
paddeln
16
27
"Sowohl als auch"
12⁰⁰ - 16⁰⁰


1 Themen + gewünschte Auswirkungen
FB schon länger vorbei, Sonne/Herbst, zufriedener Blick zurück ⇒ hilfreich/zielführend...
- welche Themen wären bearbeitet?
- mit welchen gewünschten Auswirkungen?
(Woran würden Sie merken, auf das jew. Thema bezogen, dass FB sich hilfreich ausgewirkt hat? Woran noch ... woran anderes?
Plakat
2 Auswahl Themen → Priorisierung / Fälle
Da vermutlich nicht alle Themen bearbeitet werden können ("Dilemma") ... "Rangfolge"
Und: Konkrete "Fälle" zu den Themen
Es muß nicht jeder einen Fall einbringen ... aber es wäre schön zu jedem Thema einen Fall zu haben. Fall ⇒ Falltitel Themen / Fall-Karten



- weiterhin gut läuft
- Leichtigkeit in der Durchführung + innere Sicherheit
- gelöste Stimmung nach Besprechung im Team, keine Grüppchen
- Teams Krippe / Kiga gut zu verbinden (Teambildung)

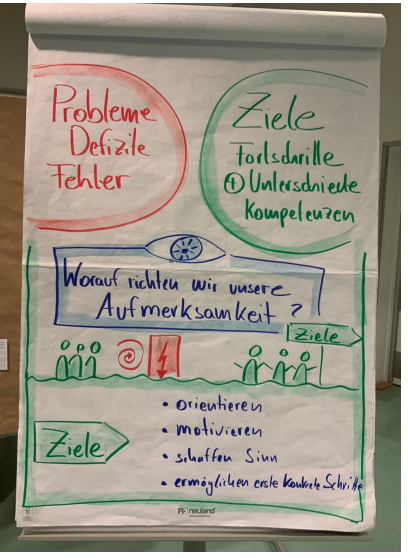
- Teamzufriedenheit
- Arbeitszufriedenheit – „Entspannt" in die Ferien – zufrieden in die Ferien
- Teamsitzung
- Jede MA kennt den Arbeitsauftrag
  - bejaht ihn
  - gibt in diesem Rahmen das Beste
- Motivation – familiär
- Entspanntere Umgang mit der Rolle
- Dienstplangestaltung

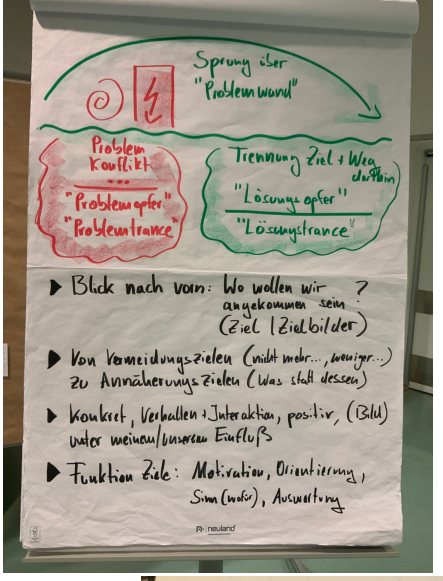


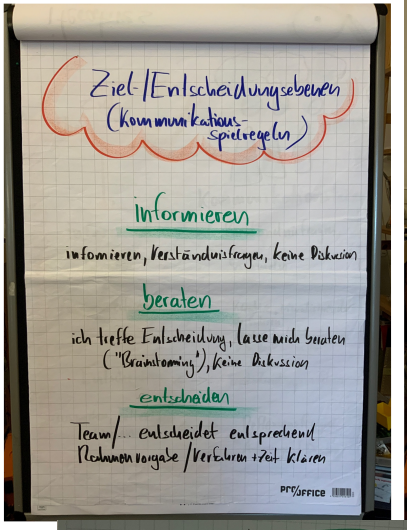
1) Konzeption
- Identifikation der Mitarbeiter mit der Konzeption
- Identifikation der Eltern mit dem Konzept

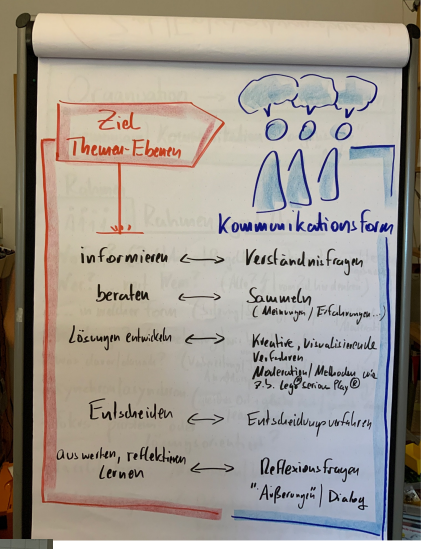
2) Personalfindung
- „Wunschkonzert"
- Verantwortung für gegenüber dem bestehenden Team

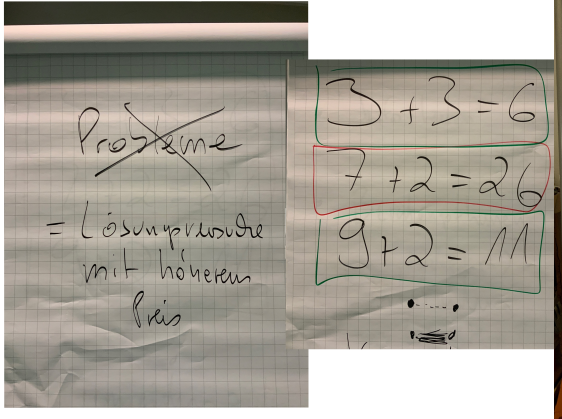
3) Zeitmanagement
- Struktur und Zeit
  => allen gerecht werden

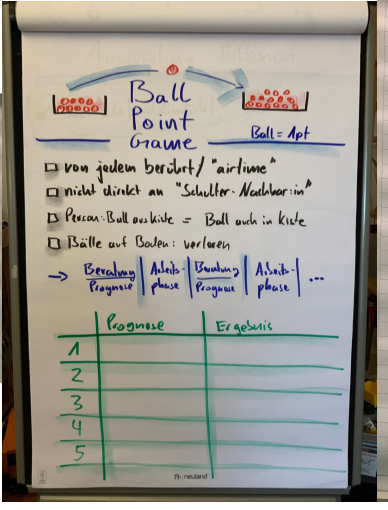

Probleme
Defizite
Fehler
Ziele
Fortsdarille
① Unterschiedte
Kompetenzen
Worauf richten wir unsere Aufmerksamkeit ?
Ziele
Ziele
• orientieren
• motivieren
• schaffen Sinn
• ermöglichen erste konkrete Schritte

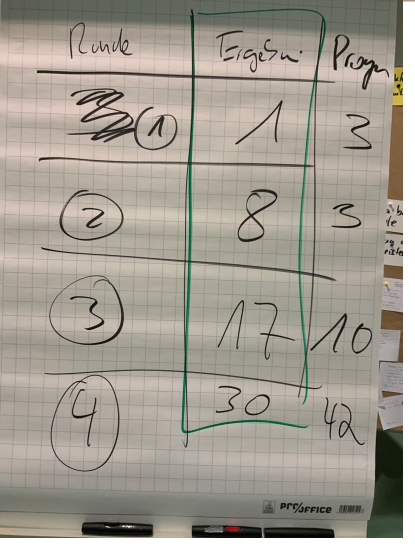

Sprung über "Problemwand"
Problem Konflikt
"Problemopfer"
"Problemtrance"
Trennung Ziel + Weg zu Ziel
"Lösungsopfer"
"Lösungstrance"
▶ Blick nach vorn: Wo wollen wir angekommen sein ? (Ziel | Zielbilder)
▶ Von Vermeidungszielen (nicht mehr..., weniger...) zu Annäherungszielen (Was statt dessen)
▶ Konkret, Verhalten + Interaktion, positiv, (Bild) unter meinem/unserem Einfluß
▶ Funktion Ziele: Motivation, Orientierung, Sinn (mehr), Auswertung

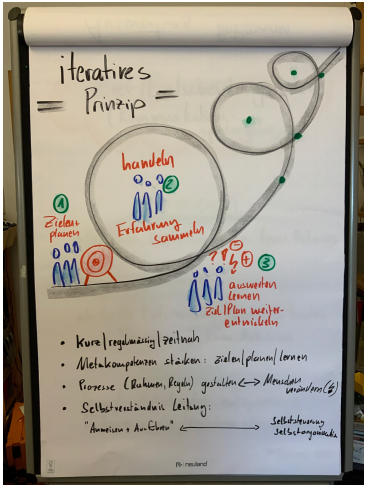

Ziel-/Entscheidungsebenen
(Kommunikations-Spielregeln)
Informieren
informieren, Verständnisfragen, keine Diskussion
beraten
ich treffe Entscheidung, lasse mich beraten ("Brainstorming"), keine Diskussion
entscheiden
Team/... entscheidet entsprechend Rahmenvorgabe / Verfahren + Zeit klären

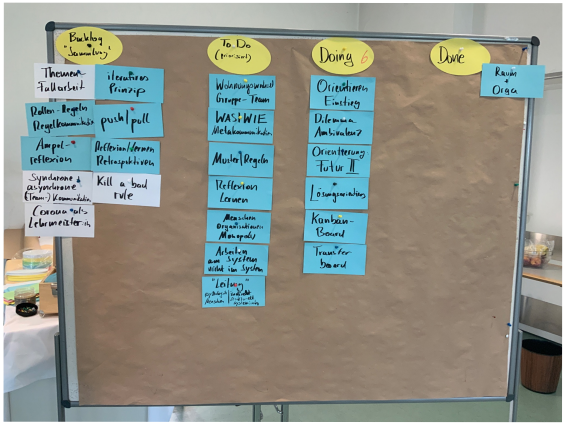

Ziel
Themen-Ebenen
Kommunikationsform
informieren ⟷ Verständnisfragen
beraten ⟷ Sammeln (Meinungen / Erfahrungen...)
Lösungen entwickeln ⟷ Kreative, visualisierende Verfahren Moderation / Methoden wie z.B. Lego Serious Play®
Entscheiden ⟷ Entscheidungsverfahren
auswerten, reflektieren Lernen ⟷ Reflexionsfragen "Äußerungs" | Dialog

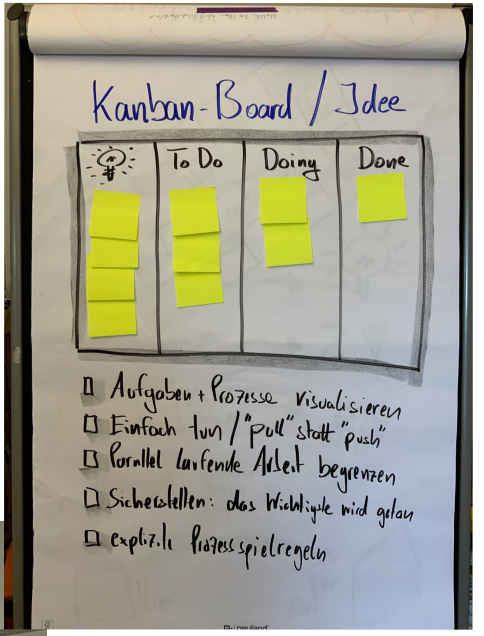

Problème
= Lösungsvarianten mit höherem Preis
3+3=6
7+2=26
9+2=11

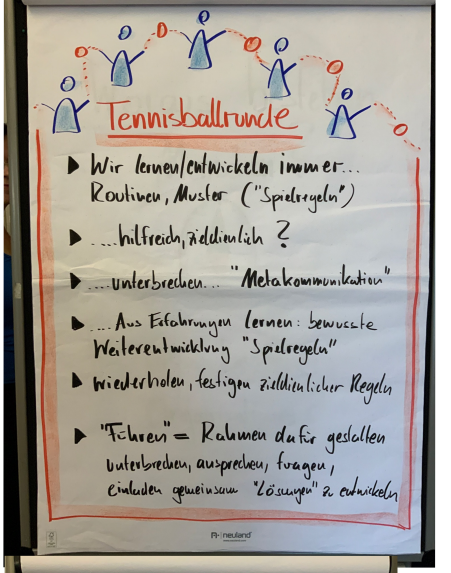

Ball Point Game
Ball = 1pt
□ von jedem berührt / "airtime"
□ nicht direkt an "Schulter-Nachbar:in"
□ Pescon: Ball auskitte = Ball auch in Kiste
□ Bälle auf Boden: verloren
→ Berechnung Prognose | Arbeits-phase | Berechnung Prognose | Arbeits-phase | ...
Prognose
Ergebnis
1
2
3
4
5

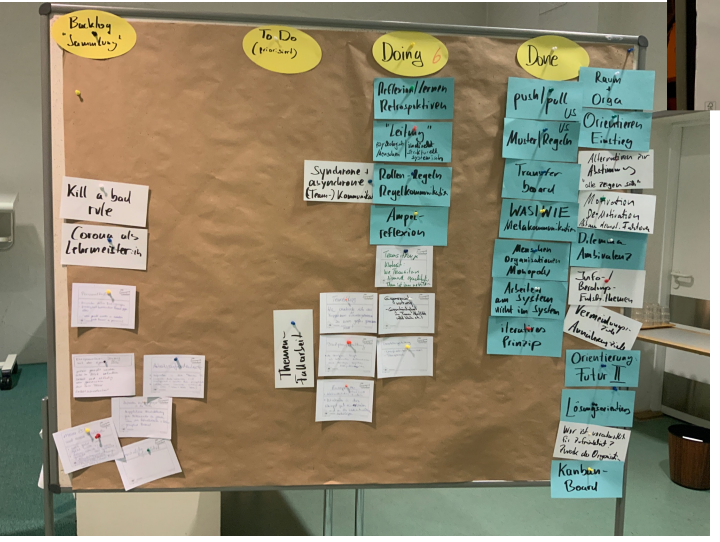

Runde
Ergebn
Progn
① 1 3
② 8 3
③ 17 10
④ 30 42

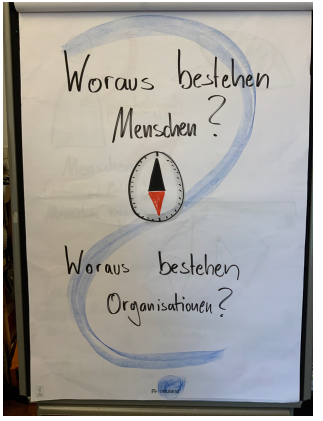

iteratives
= Prinzip =
handeln
Erfahrung sammeln
auswerten lernen
Ziel | Plan weiter-entwickeln
• Kurs | regelmäßig | zeitnah
• Metakompetenzen stärken: zielen | planen | lernen
• Prozesse (Rahmen, Regeln) gestalten ⟷ Menschen unterstützen
• Selbstverständnis Leitung:
"Anweisen + Aufsehen" ⟷ Selbststeuerung Selbstorganisation

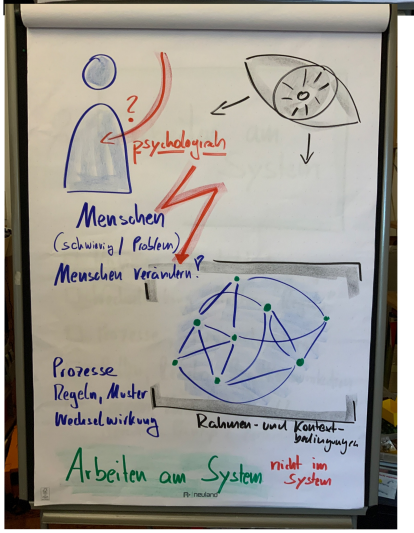

Backlog "Sammlung"
To Do (priorisiert)
Doing 6
Done
Themen-Tollarbeit
iteratives Prinzip
push/pull
Rollen-Regeln Regelkommunikation
Ampel-reflexion
Reflexion/Lernen Retrospektiven
Kill a bad rule
Coroque als Lehrmeisterin
Wissensorientierte Gruppe-Team
WAS/WIE Metakommunikation
Muster/Regeln
Reflexion Lernen
Menschen Organisationen Monopole
Arbeiten am System nicht im System
"Leitung"
Orientierung Einstieg
Dilemma Ambivalenz
Orientierung Tutor II
Lösungsorientiert
Kanban-Board
Transfer Board
Raum Orga


Kanban-Board / Idee
To Do
Doing
Done
Aufgaben + Prozesse visualisieren
Einfach tun / "pull" statt "push"
Parallel laufende Arbeit begrenzen
Sicherstellen: das Wichtigste wird getan
explizite Prozessspielregeln


Tennisballrunde
Wir lernen/entwickeln immer... Routinen, Muster ("Spielregeln")
....hilfreich, zielführend ?
....unterbrechen... "Metakommunikation"
....Aus Erfahrungen lernen: bewusste Weiterentwicklung "Spielregeln"
wiederholen, festigen zielführender Regeln
"Führen" = Rahmen dafür gestalten unterbrechen, ansprechen, fragen, einladen gemeinsam "Lösungen" zu entwickeln


Backlog "Sammlung"
To Do (priorisiert)
Doing 6
Done
Kill a bad rule
Coroque als Lehrmeisterin
Themen-Tollarbeit
Reflexion/Lernen Retrospektiven
"Leitung"
Syndarone / gesprächsrunde (Team-) Kommunikation
Rollen-Regeln Regelkommunikation
Ampel-reflexion
push/pull
Muster/Regeln
Transfer Board
WAS/WIE Metakommunikation
Menschen Organisationen Monopole
Arbeiten am System nicht im System
iteratives Prinzip
Raum Orga
Orientierung Einstieg
Dilemma Ambivalenz
Orientierung Tutor II
Lösungsorientiert
Kanban-Board


Woraus bestehen Menschen?
Woraus bestehen Organisationen?


psychologisch
Menschen
(schwierig / Problem)
Menschen verändern?
Prozesse
Regeln, Muster
Wechselwirkung
Rahmen- und Kontext-bedingungen
Arbeiten am System
nicht im System

https://yopad.eu/p/
Gro Teams 8-12-21-
365days

Virtueller Notizblock



- Fragen / Themenwünsche für den Reflexionstag 8.12.2021

Bewerten
(Urteilen / Wertungsfrei)

Beobachtung
Auswirkungen

- Logbuch / Portfolio
- Spiegel: 1x Woche E-Mail
- E-Mail / Info-Brief
- Info - Fragen - Reden
- Kein Info im Team / vorher Teaminfo
- Infoblatt
- an jeden PC Kalender ist allen Teams
- Padlet
- Wiki
- Kita App

Information
111 - Seiten
Leitz - Seiten
MA-Tag
Gruppenfach
Digitalisierung

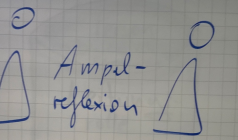


bremst - funktioniert nicht - weniger davon - stoppen ...

Entwicklungsthemen: was brauchen wir neue Ideen / Verfahren / Regeln... (lernen + entwickeln)

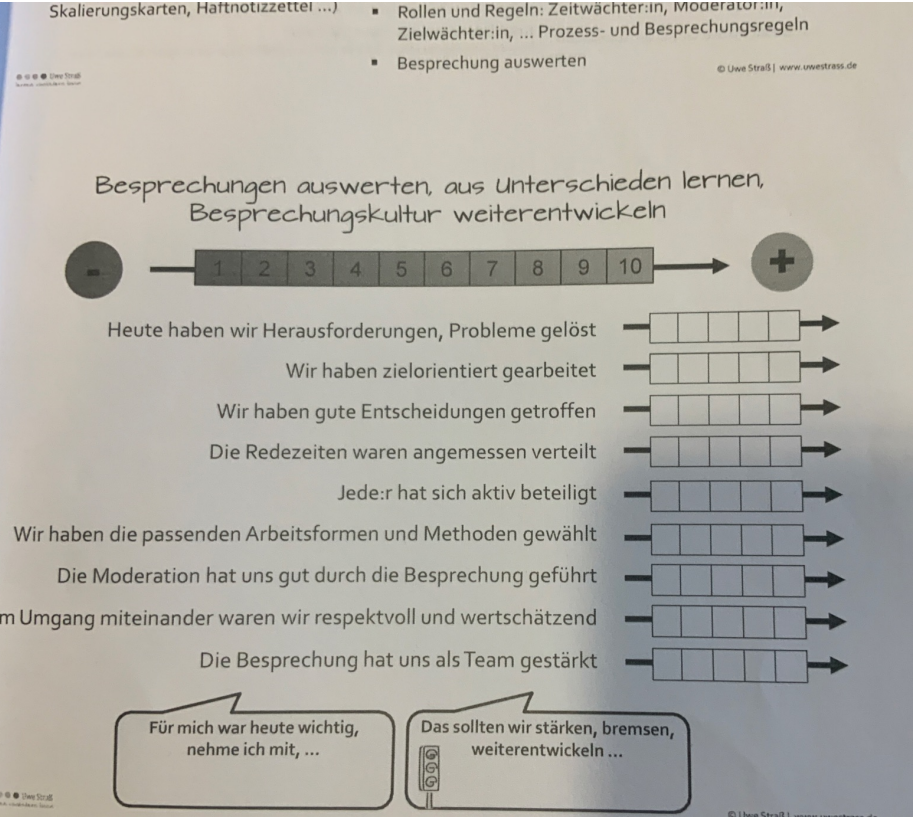
hat sich bewährt, funktioniert, stärken, mehr davon ...

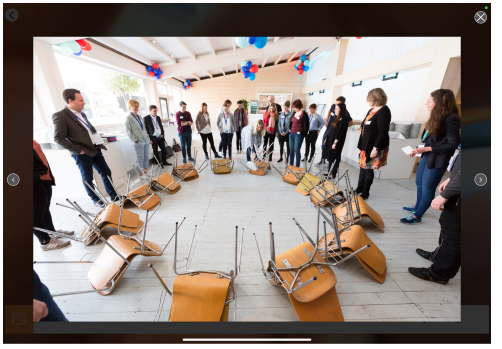
- Ampelreflexion
- Visualisieren (Karten / Haftnotiz-Zettel)
- timeboxing / "sammeln" vor entscheiden (Diskussion)

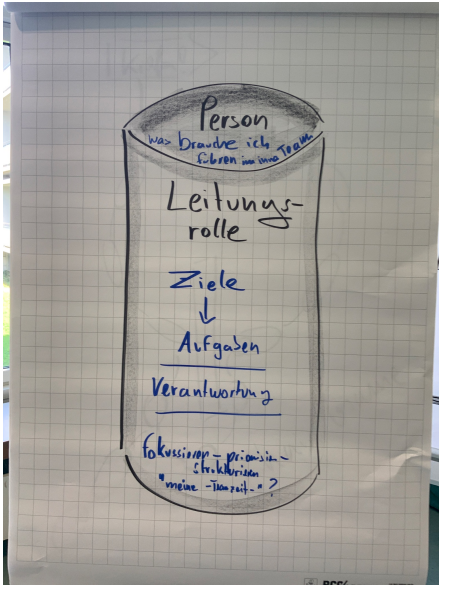


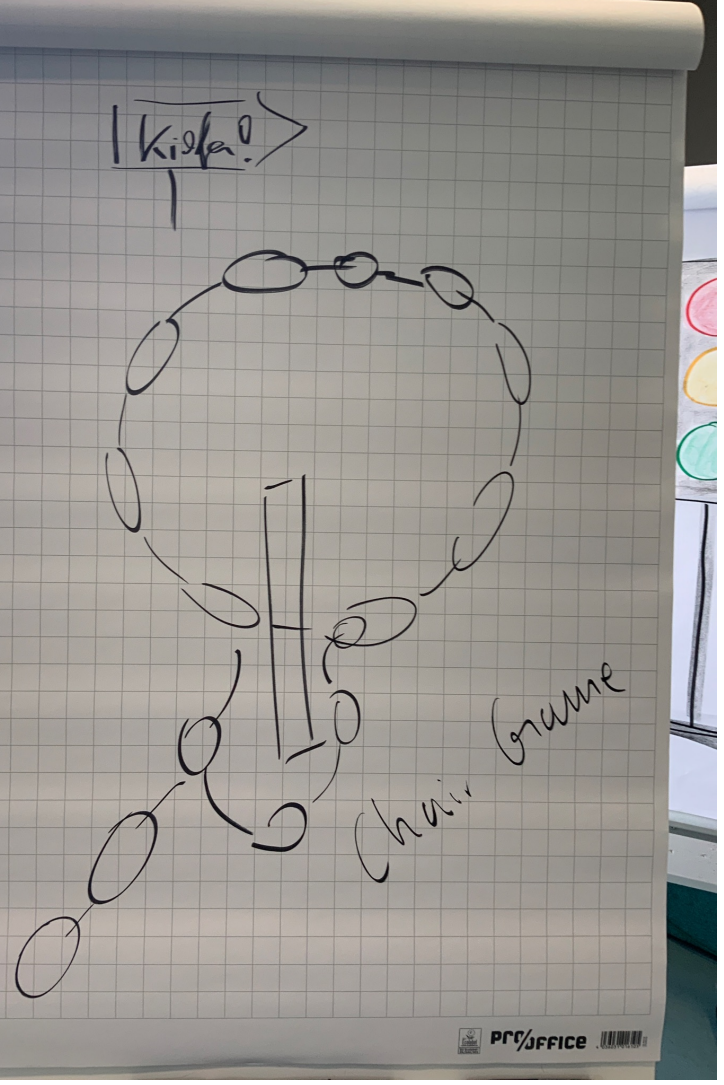
30 min pro Person

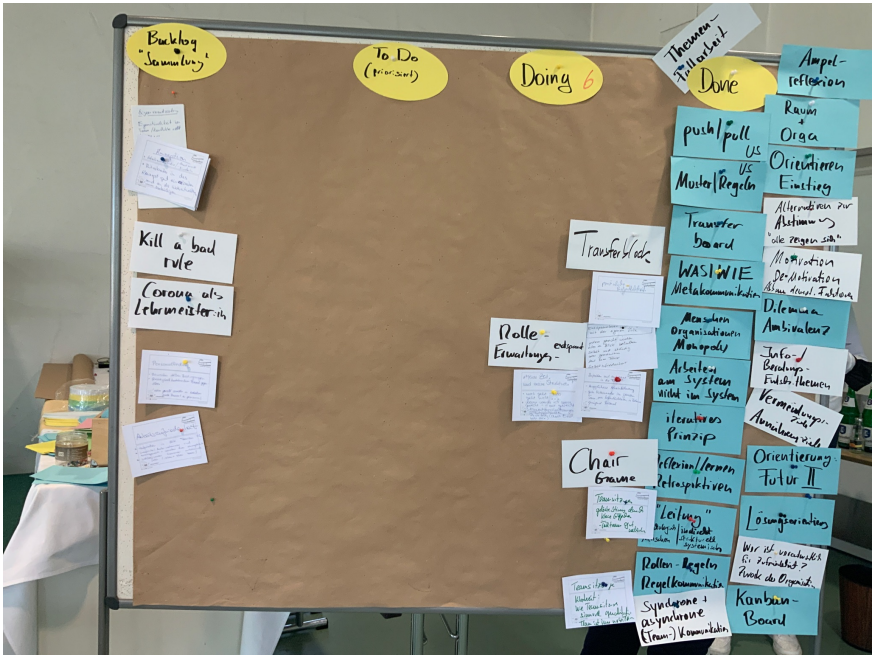
darauf jede für sich:
3 VIPs Very important Points
(umsetzen, merken, ...)

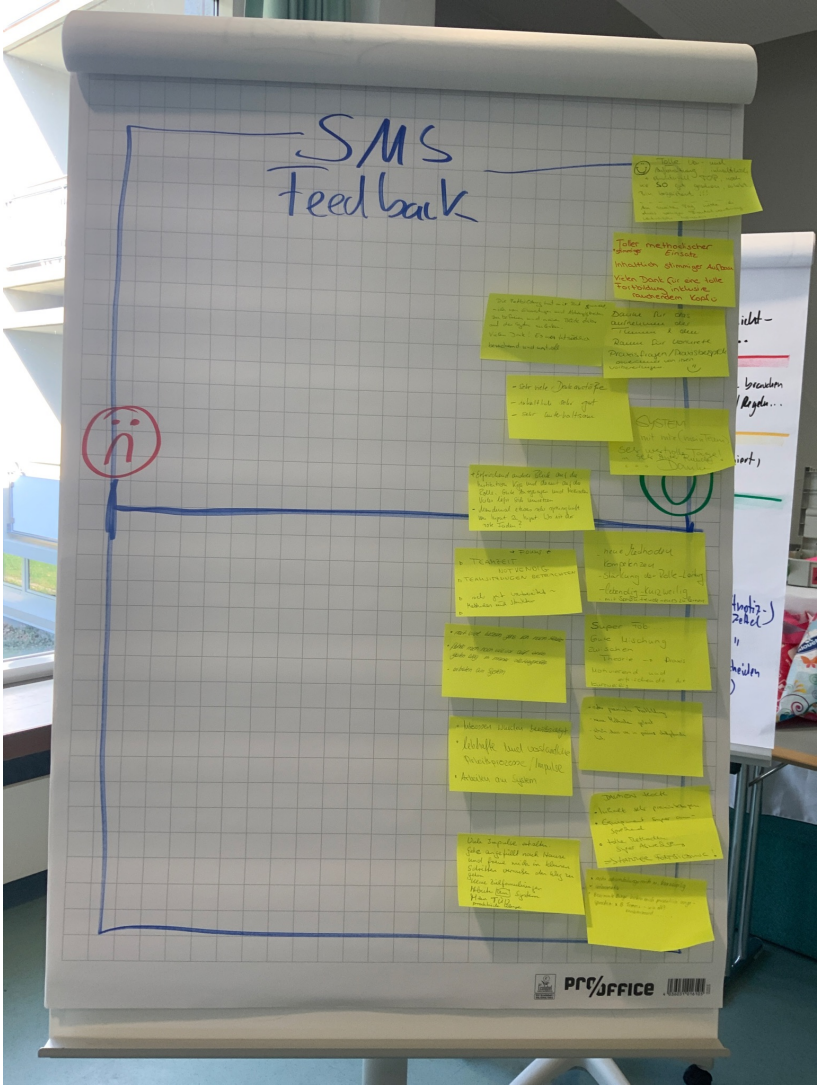

Skalierungskarten, Haftnotizzettel ...)
Rollen und Regeln: Zeitwächter:in, Moderator:in, Zielwächter:in, ... Prozess- und Besprechungsregeln
Besprechung auswerten
© Uwe Straß | www.uwestrass.de
Besprechungen auswerten, aus Unterschieden lernen, Besprechungskultur weiterentwickeln
-
1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
+
Heute haben wir Herausforderungen, Probleme gelöst
Wir haben zielorientiert gearbeitet
Wir haben gute Entscheidungen getroffen
Die Redezeiten waren angemessen verteilt
Jede:r hat sich aktiv beteiligt
Wir haben die passenden Arbeitsformen und Methoden gewählt
Die Moderation hat uns gut durch die Besprechung geführt
m Umgang miteinander waren wir respektvoll und wertschätzend
Die Besprechung hat uns als Team gestärkt
Für mich war heute wichtig, nehme ich mit, ...
Das sollten wir stärken, bremsen, weiterentwickeln ...




Person
Leitungs-rolle
Ziele
Aufgaben
Verantwortung


Kick-off
Chair Gruppe
PRO/OFFICE


Backlog
"Sammlung"
To Do
(priorisiert)
Doing 6
Themen-Zettelkasten
Done
Ampel-reflexion
Raum + Orga
push/pull
Orientieren Einstieg
Muster/Regeln
Kill a bad rule
Transfer board
WAS/WIE Metakommunikation
Motivation
Dilemma Ambivalenz
Rolle
Chair Gruppe
Orientierung Futur II
Lösungsorientiert
Leitung
Kanban-Board


SMS
Feedback
PRO/OFFICE