

Coaching und Beratung mit Systemischer Transaktionsanalyse

Modul 3 (2025) - Mehrpersonenkollaboration

28.12.425

- ✓ Teams und Gruppen
- ✓ Beres 'Gruppenimago'-Konzept
- ✓ Systemdynamiken
- Ersatzgefühle | Rackets | Modellsystem
 - Formen kollegialer Beratung
- ✓ Basiskonzeption: Funktionsmodell (Alexandra)

Teilnehmer-Anliegen

- SV • Alexandra (Spiel, Skript, Beobachtung)
- KFB • Dominik (Reaktion auf Abwertungen)

COBEA mit System.TH

4. Modul

- Ersatzgeföhle & Maslowsystem
- Basiskonzepte
 - Anna - Symbiose-konzept
 - Dominik - Systemdynamiken

Teams und Gruppen

①

<u>Gruppe</u>	<u>Team</u>
• selbstorganisiert • flacher • (wenige Rollendifferenz) • lose gekoppelt	• <u>unternehmensbezogen</u> ^{= fremd-} organisiert • Rollenbezogen • Verantwortungsbereich → eher "modern" historisch bedingte Begriffe? "engverbunden"

②



Teams = Frage der Zugehörigkeit
Team No. 1

<u>Gruppe</u>	<u>Team</u>
nach Außen bezogen Position, Macht usw. individuell	aufgabenbezogen verbunden Wir > Ich Ziel

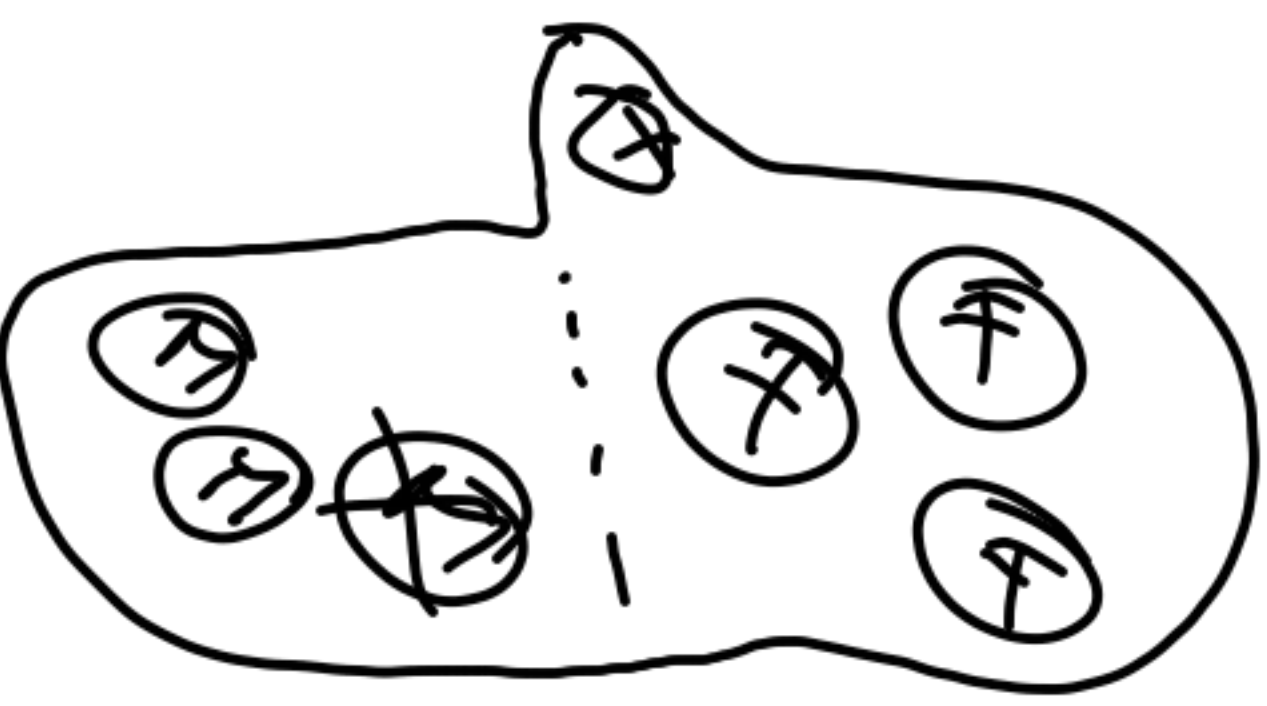
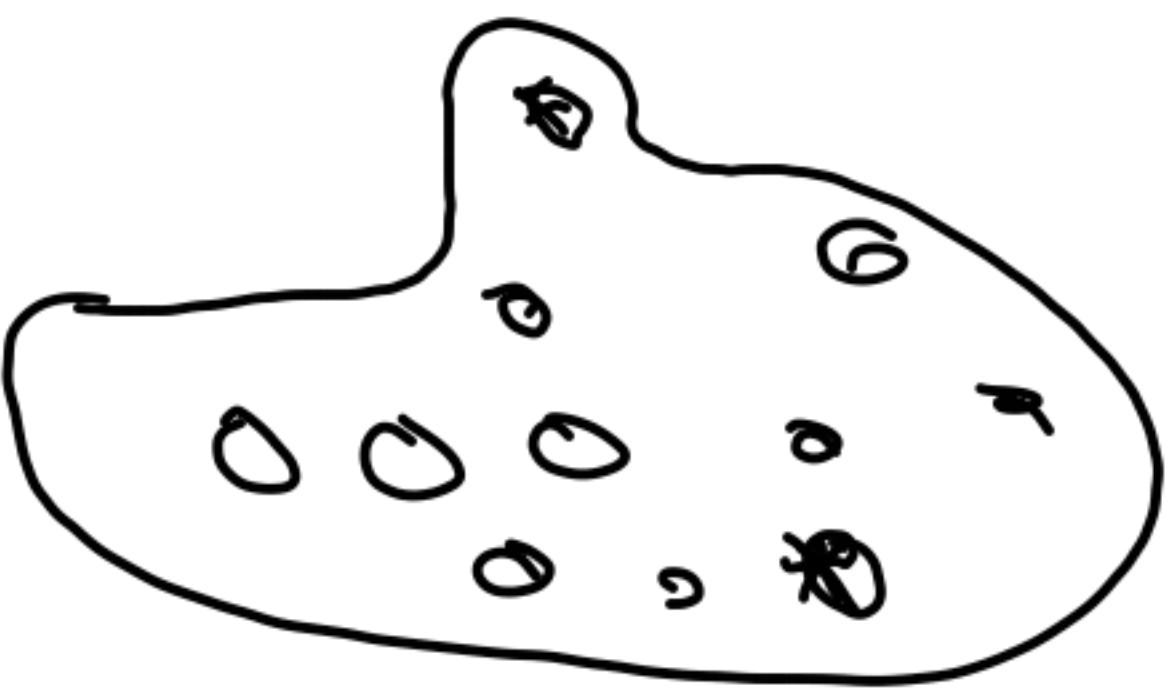
③

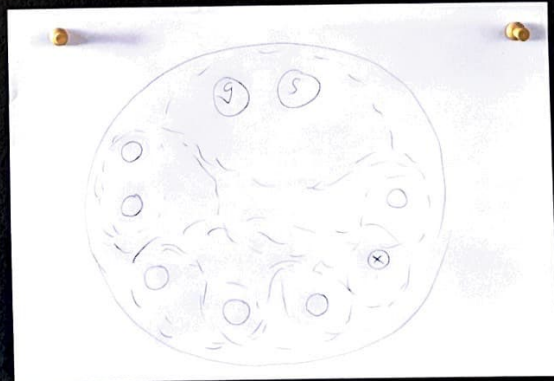
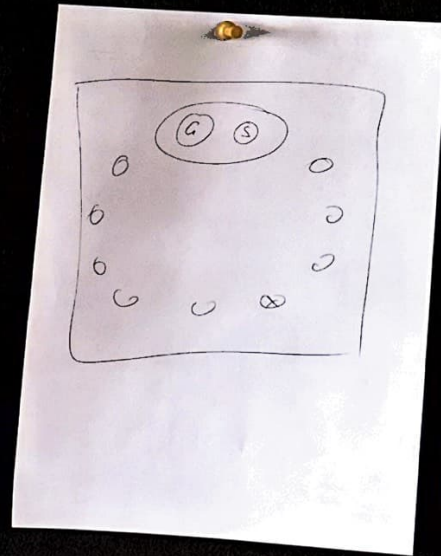
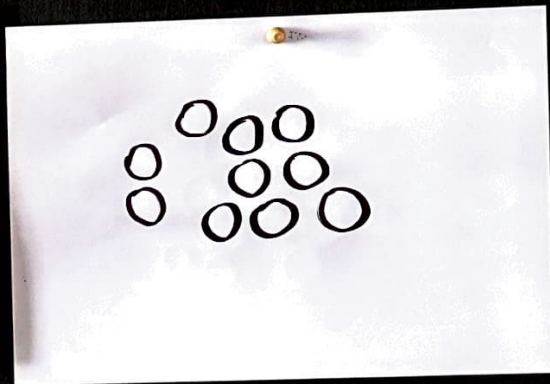
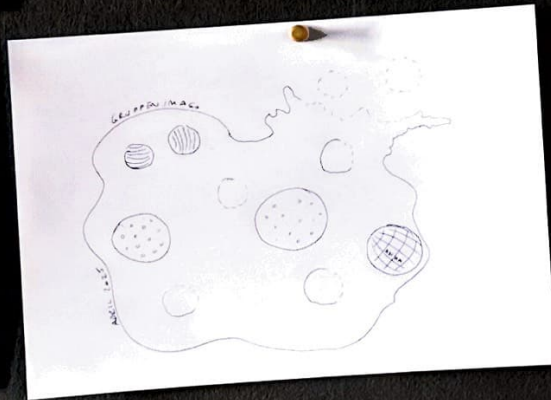
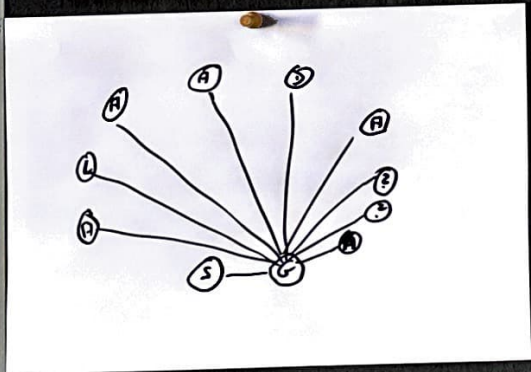
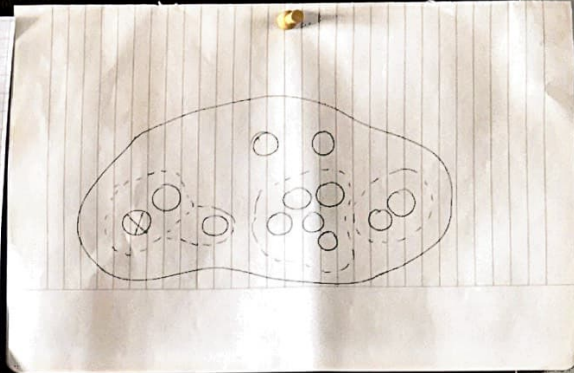
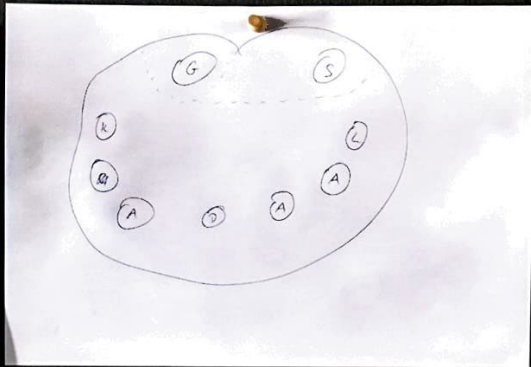
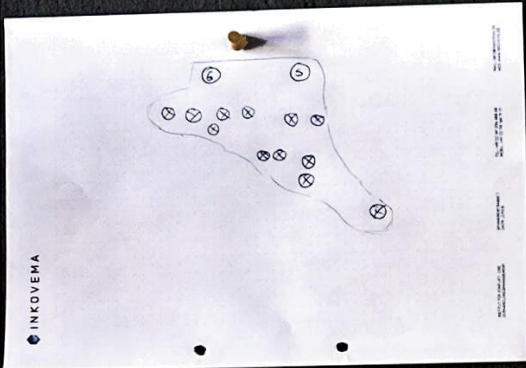
Gruppe $\subset$ Team

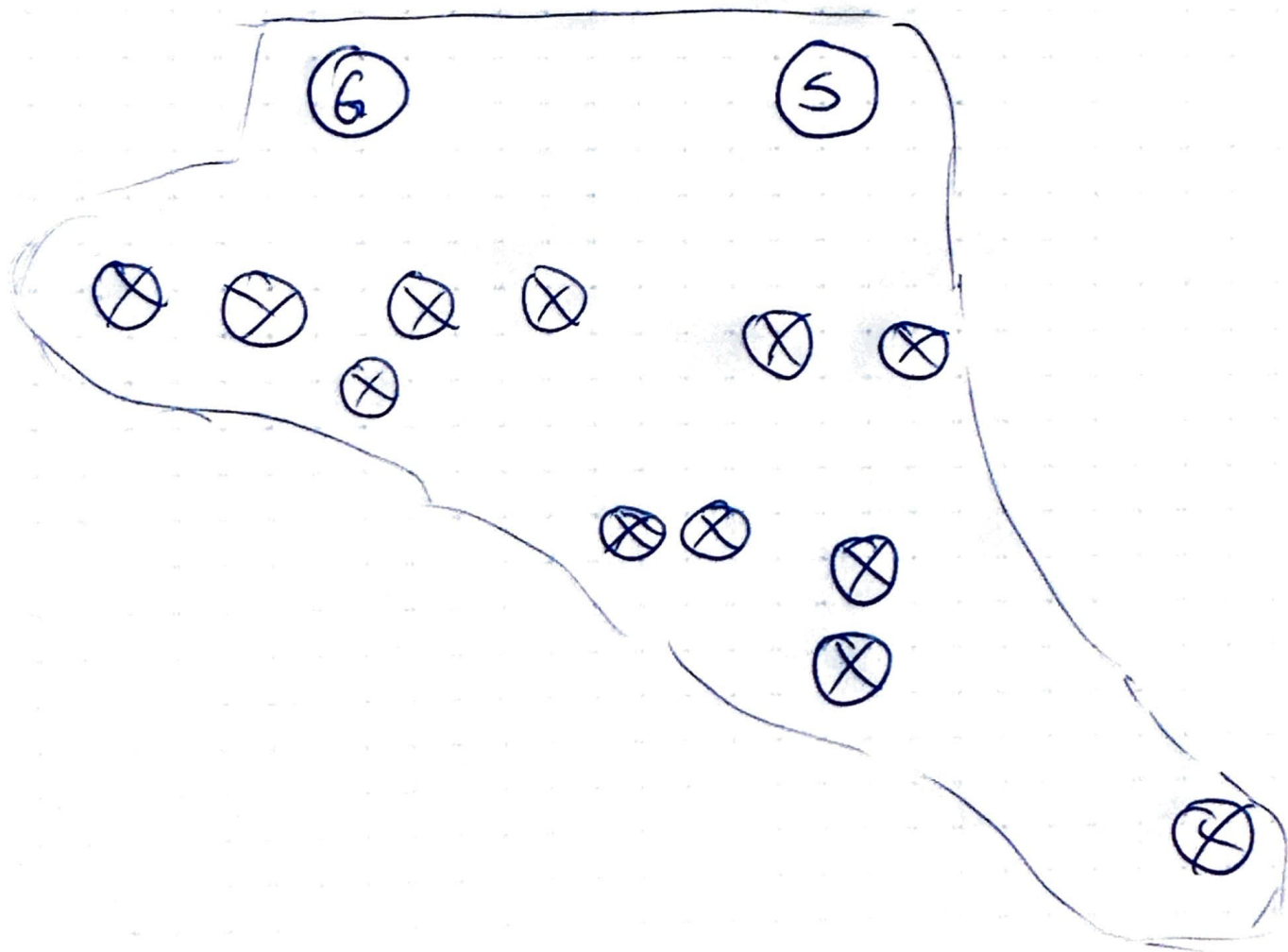
Gruppendynamik

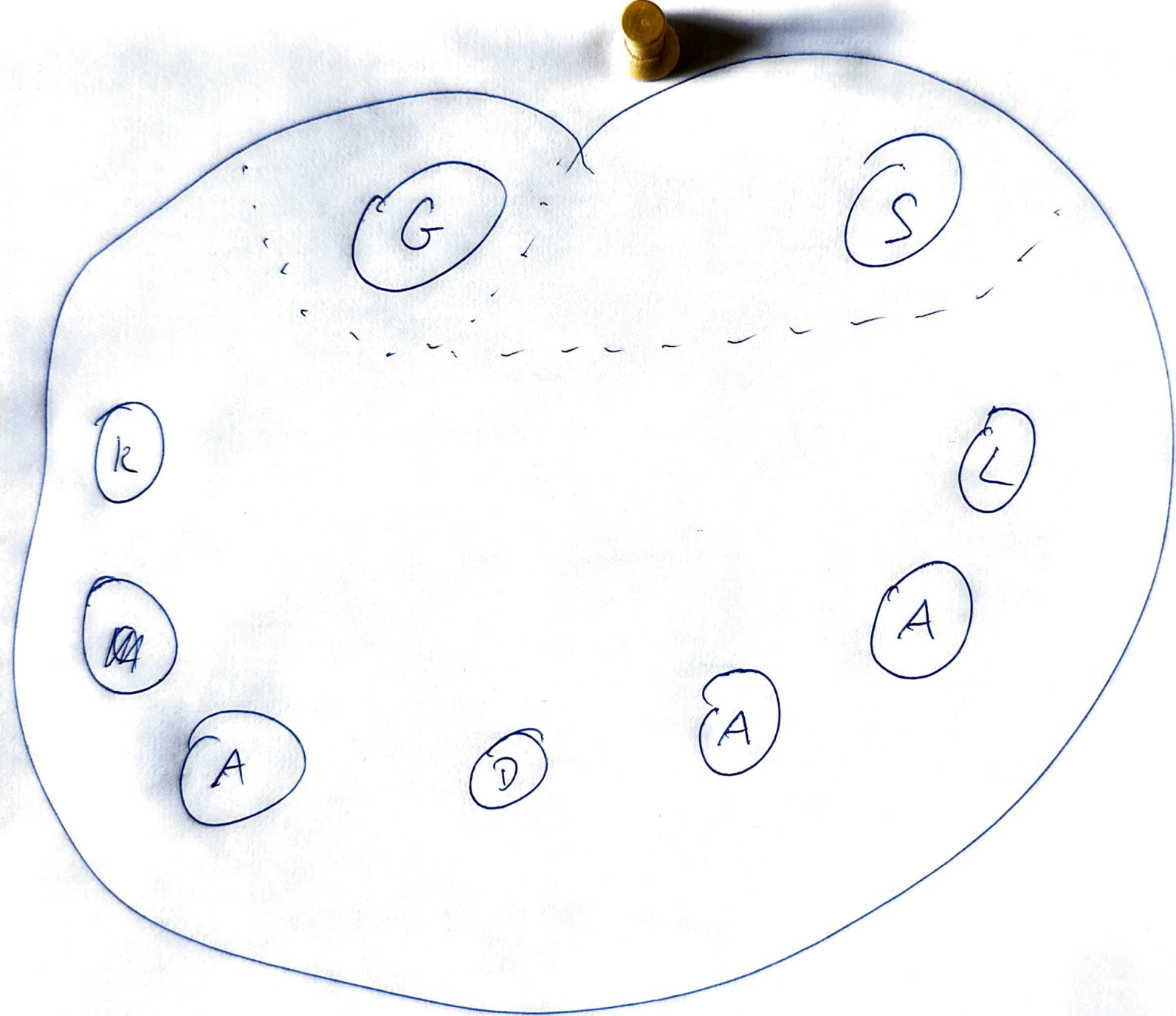
- psychologische Schule (2. Hälfte 20. Jhdt)
 - psychoanalytische Tradition
 - eigene Gesellschaft für Gruppendynamik
 - Auswirkungen von Gruppen (Anderen) auf einzelne Person
 - Muster, Regeln, Gesetzmäßigkeiten
- 4 Phasen der Teamentwicklung

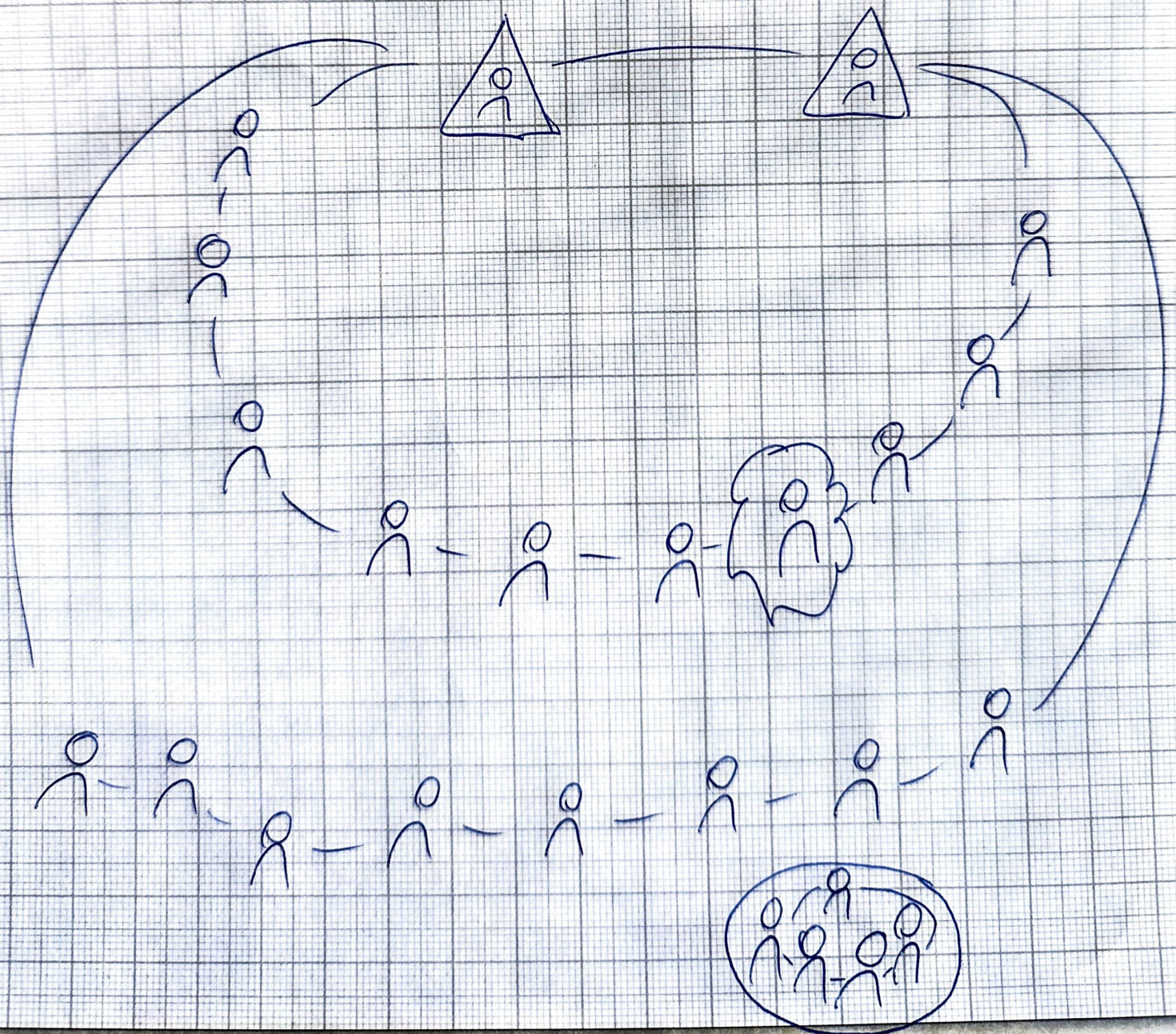
Gruppen-Image (Berne)

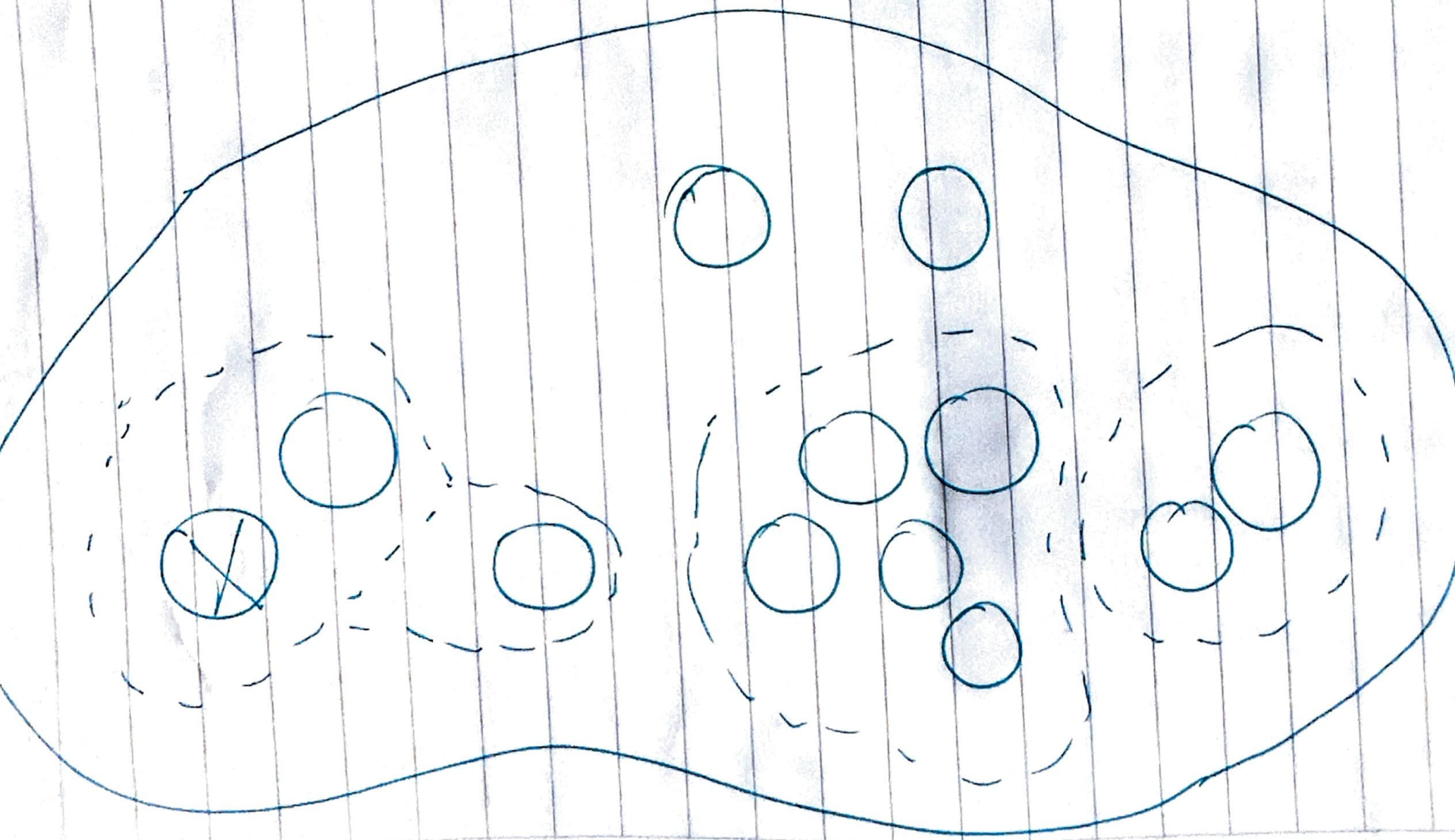


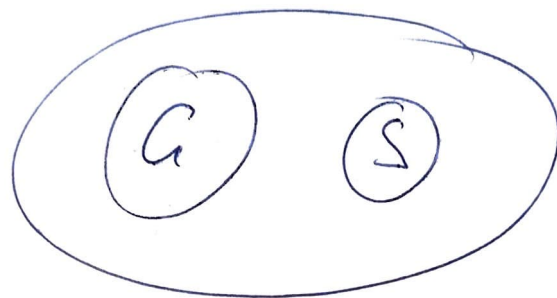


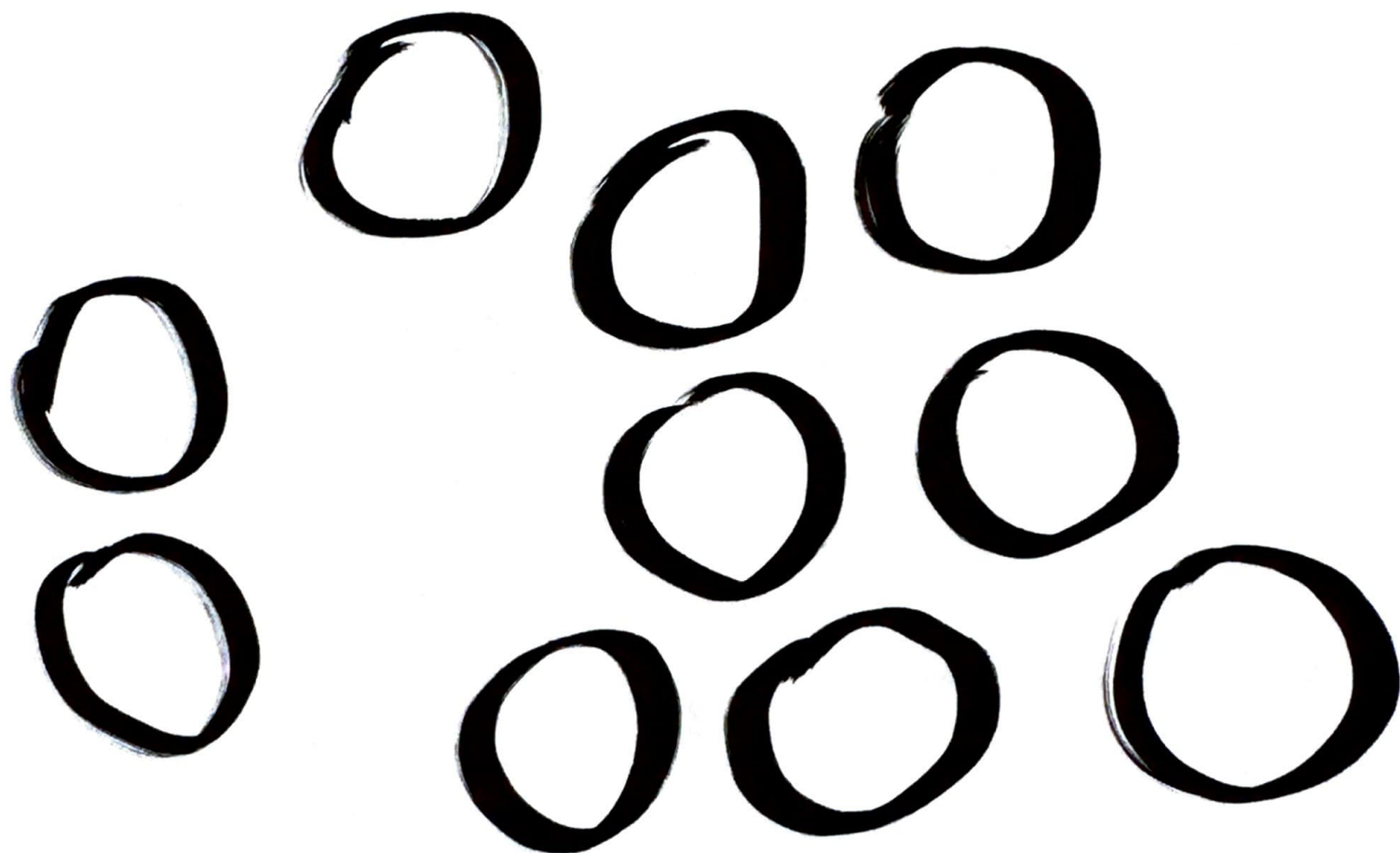


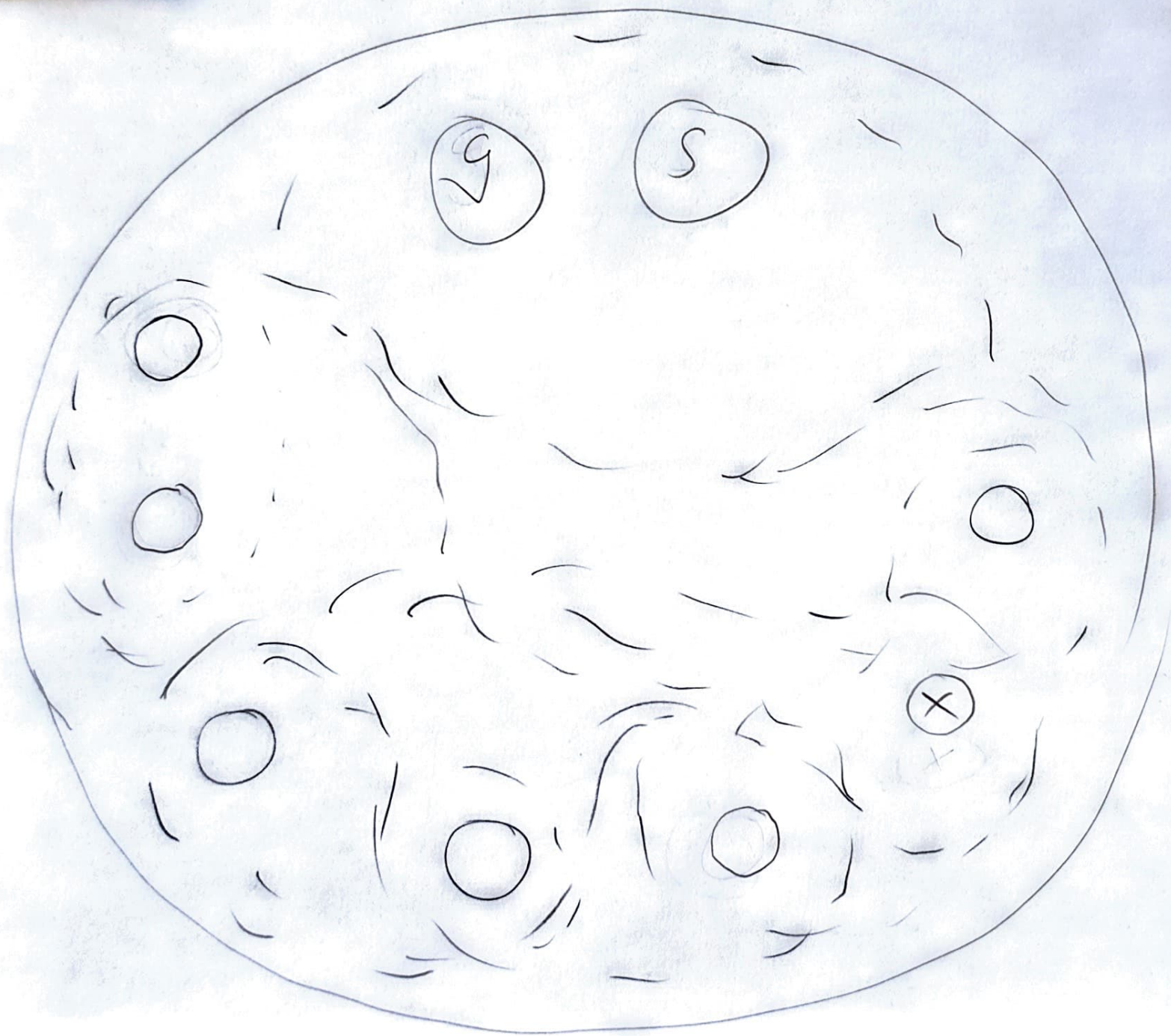




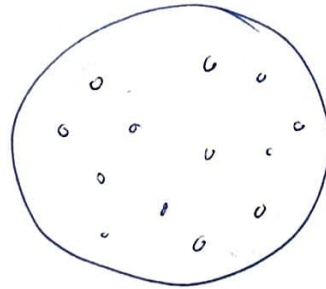
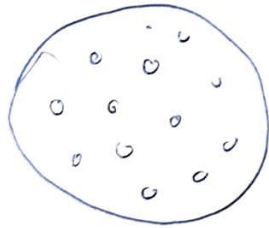






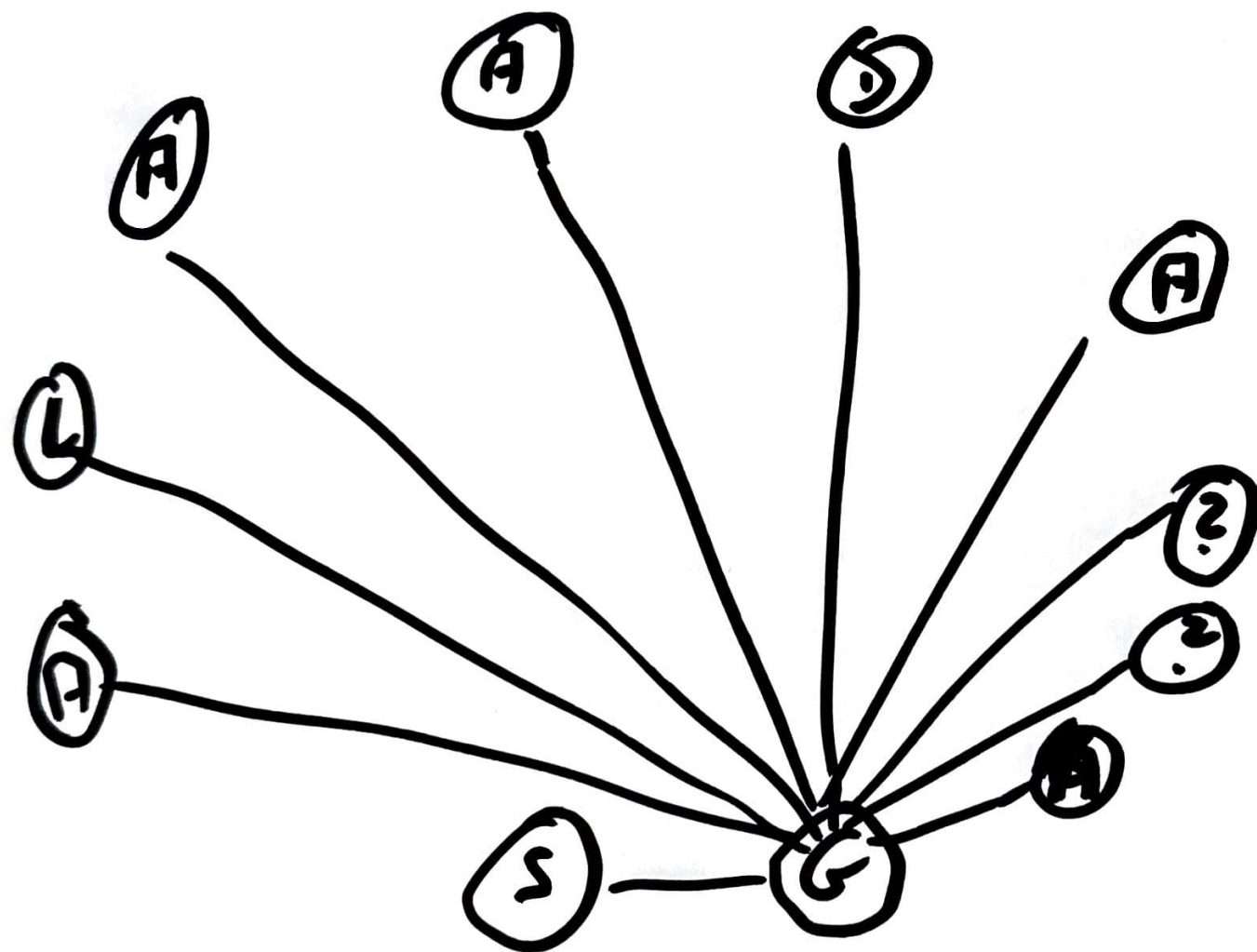


GRUPPENIMAGO



April 2005





STRUKTURMODELL

EL

übernommene Werte
aus der Vergangenheit

ER

aktualisiertes Fühlen, Denken,
Handeln im Hier und Jetzt

K

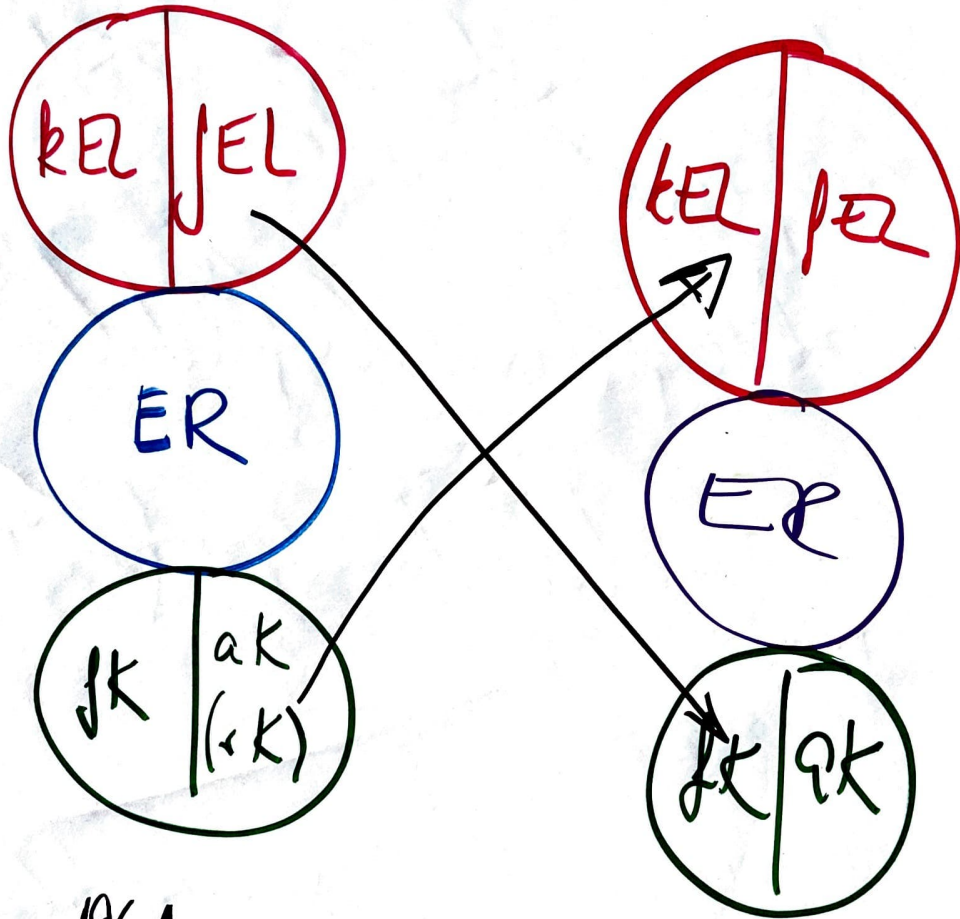
selbst entwickelte
Schlussfolgerungen des
Kindes (in der Vergangenheit)

BERNE, 1961

- Verständnis der Persönlichkeit
- Erinnerungen und Strategien
- intrapsychisch
- Ich-Zustände nicht sichtbar

WAS? WOHER?

FUNKTIONSMODELL



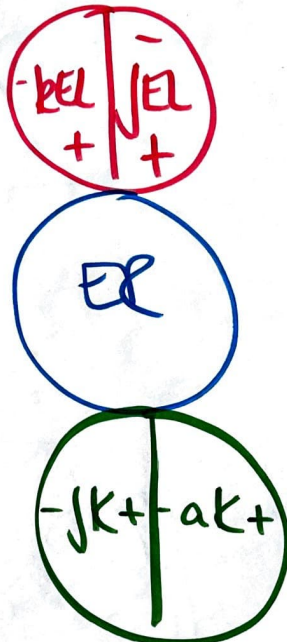
Berne, 1961

- Ausdruck der } Hypothesenbildung
Ih- Zustände } möglich
- Verhaltensweisen, beobachtbar (Hier & Jetzt)
- interpersonal
- Umgang mit Menschen

Wie?

Angepasstes Funktionsmodell

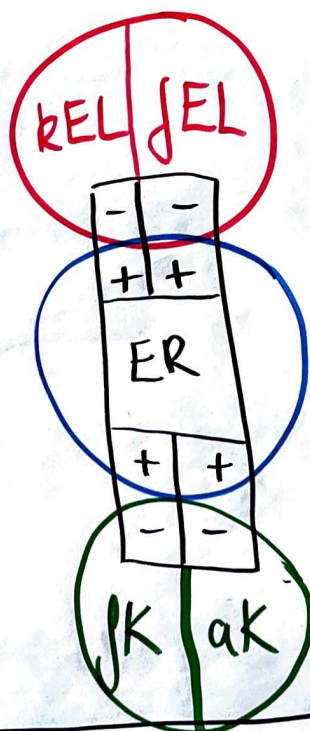
Kahle, 1974



- Verhalten angemessen und stimmig?
- bleibt bei Normenclaxur EL, K

WIE?

STRUKTUR- UND FUNKTIONSMODELL

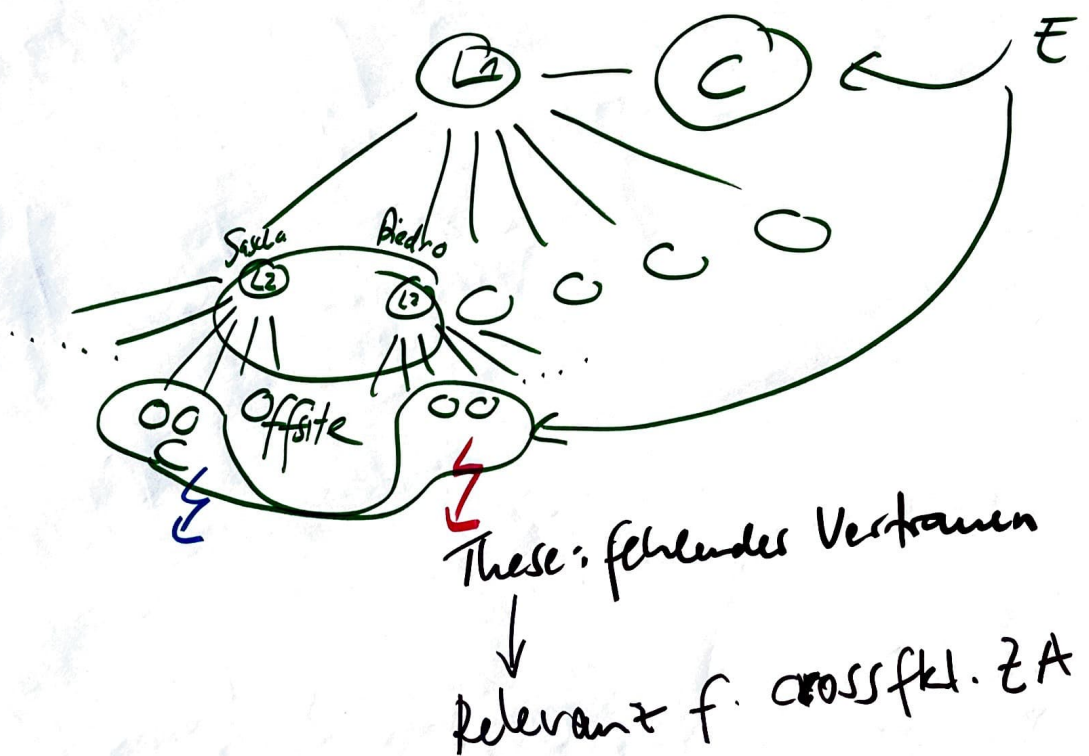


TEMPLE, 1995

- positives Verhalten im integrierenden ER
- negatives Verhalten sind Skriptgebunden

WIE UND WOHER?

Was gibt es zu verhandeln?
Vertrag mit wem (Pedro)
Inhalt des Vertrag
Wie ist der Prozess?



Workshop: ✓ Rollen & Prozesse (Tag 1)
Teaming (Tag 2)



Dynamik der Aufmerksamkeit

① TA-Konzepte

Wertung /
Abwertung
→ Stufenmodell

Strokes
~~(Fehlurteile)~~
ANERKENNUNG

Image

Bezugsr

Autonome

② Konkrete Interventionen, um Aufmerksamkeit zu verändern?

Prioritäten feststellen
Strategie entwickeln

Ergründen &
Verdeutlichen d.
Bezugsrahmens

... durch (systemisches)
Fragen

Ergründen wofür wir
gebohrt, befördert, belohnt
...

Erklären: Modell
Bezugsrahmen
+ geschlossene
Systeme

Autonomie fördern
um Aufmerksamkeit
zu verschieben

Arbeit mit dem
Gruppenimage

Dynamik der Rollen

① TA-Konzepte

- Rollen-Welten-Modell (3; 5)
- AKV (Aufg. - Kompetent - Verantwortung)
 - ↳ Bezugsrahmen
 - ↔ Symbiose → Zuständigkeit, Verantwortung, Können

② konkrete Intervention, um Rollendynamiken sichtbar zu machen? ^{+ veränderbar}

• Fragebogen

- ↳ Ist-Zustand → Wo wollen wir hin?
- ↳ Evaluation

Aus
Modell
"Rollen kreuzen"
üben

Rollenmodell vorstellen
und für Reflexion von
Situationen nutzen
(z.B. aufstellen)

Q: wie kann man
Rollen-Symbiosen
sichtbar machen?

Dynamik der Beziehungen

① TA-Konzepte?

Symbiose

OK-Haltungen

Transaktionen

Rollen / 3-Welten-Modell

Imago-Gruppenbild

Spiele

Drama-Dreieck

② konkrete Interventionen, um Beziehungsdynamiken angemessener zu beeinflussen?

Unterscheidung
Verhalten - Haltung

Resonanz / Soziale
Dissonanz

Inputs - Bereitstellen
von Modellen
(z.B. OK-H.)

Rollen klären &
kommunizieren

Vergleich von vd. Imago's
Arbeit an der Perspektive

Standortraum
Wo gehen wir uns?

Dynamik der Kommunikation

① TA-Konzepte

- DRAMADREIECK
- SPIELE (Zeitstrukturierung)
- ROLLENLEITER-MODELL
- FUNCTIONAL-FLUENCY

- TA-MODELL 
- 3 S

② Interventionen, um Kommunikationsdynamiken verändern zu können?

- 3 S
- ~~UNTER~~GEWINNER-DREIECK
- ROLLENKLARHEIT / -KLÄRUNG
- MITARBEITERGESPRÄCHE - Gestaltung
- ANSPRECHEN
- Kommunikationskonzept $\rightarrow$ Leitlinie
Regeln
- Evaluation, Reflexion

Dynamik der Problemlösung

① TA-Konzepte

Bezugsrahmen

Problemlösungsstufen

Functional Fluency Modell

Führungsprofile

Positivität / Aswertung

② Interventionen, um angemessene Problemlösungsdynamiken zu beeinflussen?

Arbeit am Bezugsrahmen

Information / Input
Problemlösungsstufen

Paradoxe Intervention:

"Was tun Sie, um dieses Problem nicht zu lösen?"

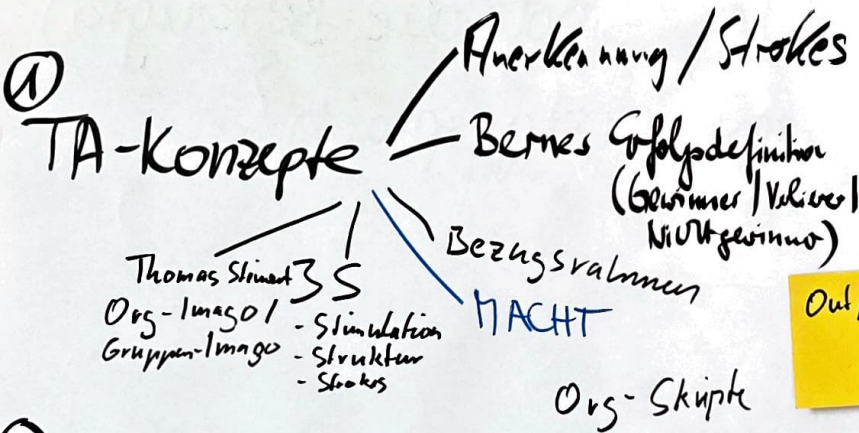
- gemeinsame Dilemma-
Konstruktion

(5 Sogläpfe des Stammschneidens)

Unterscheidung

Lösungen 1. Ordnung / Lösungen
2. Ordn.

Dynamik des Erfolgs



Output
vs
Outcome

② Konkrete Interventionen, um angestrebte Erfolgsdynamiken anzuregen?

- ERFOLGSDEFINITION
- ZIELDEFINITION
- STROKEKULTUR

"Heißer Stuhl" / "Warme Dusche"
positives Feedback geben
(3 P. - Zuerst über 3)

- Performance Kultur: Arbeit an Psychologischer Sicherheit + Diskursfähigkeit

(Lencioni: 5 Dysfunctions of a Team)

- Verk-Diskurs + Führungsbild

Vertrauensfördernde Maßnahmen

Feedback geben
(lernen (Rolle - Raum))

Retros einführen

Retrospektive
Prisoner, Visitor, Shopper,
~~Performer~~ Explorer
Wo steht da? Wie sieht da da?

"Tabus": Ansprechen
Versteckter
Belohnungssysteme
/ Steuerungslogiken