

Teamdynamik – prozessorientiert führen und beraten

Certificate of Advanced Studies CAS

S23

1 Training: Wirksam sein in Gruppen

Montag, 18.11.24 bis
Freitag, 22.11.24, Hotel
Paxmontana, Flüeli-Ranft

Olaf Geramanis
Stefan Hutmacher

Das wichtigste «Instrument» in Leitung und Beratung von Teams und zur Gestaltung von Gruppenprozessen sind Sie als eine einzigartige Person! Die Art und Weise, wie Sie die Beziehungen zu anderen aufnehmen und dabei wirksam werden, prägt Ihre Möglichkeiten zu Diagnose, Intervention und Einflussnahme. Deshalb stehen Sie im Mittelpunkt dieses Anfangstrainings.

Sie lernen durch unmittelbare Erfahrung sowie durch eigenes Tun im Hier und Jetzt auch in schwierigen Situationen und unter Unsicherheit antwort-, entscheidungs- und handlungsfähig bleiben. Finden Sie Antworten auf folgende Fragen:

- Wie wirke ich auf andere und die Gruppe auf mich – und wie gestaltet sich die gegenseitige Einflussnahme?
- Wie bestimmen Phänomene wie Nähe und Distanz, Macht und Konkurrenz, bewusst oder unbewusst den Alltag?
- Welche Erfahrungen prägen meine Sicht auf Gruppen und wie wirken sich meine eigenen Emotionen, Einstellungen und Verhaltensweisen auf die Zusammenarbeit aus?

2 Workshop: Teamdiagnose

Montag, 13.01.25 bis
Mittwoch, 15.01.25, Olten

Olaf Geramanis
Stefan Hutmacher

Je schneller sich alles verändert, desto häufiger sind Teams mit Anfängen konfrontiert: Eine Arbeitsgruppe wird neu zusammengestellt, ein Mitglied kommt neu ins Team, die Führungskraft oder eine Beratungsperson nimmt neu die Arbeit auf – es sind immer wieder Anfänge. Der häufige Wandel der Zusammensetzung aber auch der Rahmenbedingungen machen es notwendig, Gruppensituationen schnell analysieren zu können. Mithilfe einer klaren Diagnose kann ein Weg gefunden und ein solides Fundament für die weitere Arbeit gelegt werden. Der Workshop dient dazu, sowohl den Anfang der Kursgruppe nach dem gruppenspezifischen Training zu reflektieren als auch die eigenen Möglichkeiten der Analyse und Diagnose zu entwickeln und auf die eigene Praxis zu übertragen.

- Welche Dynamiken herrschen zu Beginn einer Gruppe?
- Mit welchen Modellen lassen sich Prozesse diagnostizieren?
- Wie entsteht in einer Gruppe «Arbeitsfähigkeit» und wie lässt sich dieser Prozess fördern?

3 Training: Teamcoaching und Gruppeninterventionen

Montag, 19.05.25 bis
Freitag, 23.05.25,
GOLFHOTEL Les Hauts de
Gstaad & SPA Saanenmöser

Olaf Geramanis
n.n.

Selbstorganisierte Teams sind dann leistungsfähig, wenn in ihnen das Zusammenspiel von Person, Position und Rolle gelingt. Aber wie kann ein Team schnell Handlungskompetenz aufbauen sowie klug entscheiden? Dazu bedarf es kompetenter Begleitung sowie das Wissen, dass die Gruppe ein eigenes System ist und damit mehr als die Summe ihrer Mitglieder. Mithilfe des gruppensystemischen Ansatzes ermöglichen Sie als Führungskraft oder Beratungsperson es dem Team, die eigenen Handlungen immer wieder neu zu reflektieren und dadurch die Zusammenarbeit konstruktiv zu gestalten. Gehen Sie es an:

- Das Team findet Klarheit über Aufgaben und Verantwortung; Entscheidungen werden gemeinsam getragen und konsequent umgesetzt.
- Die Personen entfalten im Team ihr volles Potenzial und werden wirksam in der Organisation.
- Die Mitglieder nehmen sich als eine Einheit wahr, die Orientierung gibt und Sicherheit stiftet.

4 Workshop: Angebot und Vorgehensvorschlag

Montag, 09.09.25 bis
Mittwoch, 11.09.25, Olten

Stefan Hutmacher
n.n.

Wer Teams leiten/beraten will, muss eigene Ideen und Vorstellungen mit denen der Vorgesetzten/Auftraggebenden und der Beteiligten abstimmen: es gilt ein Angebot zu erstellen und einen Vorschlag für das Vorgehen zu fassen. Dabei gibt es eine Reihe nicht planbarer Prozesse und Wechselspiele. Während manches restriktiv von aussen vorgegeben wird, kann vieles erst im unmittelbaren Tun ausgehandelt werden. So haben Zusammensetzung, An- oder Abwesenheiten, strukturelle Verankerung und Teamleitung Auswirkungen auf die möglichen Prozesse.

- Welche Bedeutung haben Rahmenbedingungen? Welche Regeln, Normen, Strukturen fördern, bzw. hemmen den Prozess?
- Wie viel Spielraum habe ich bzgl. fremd- und selbstgesetzter Ziele? Welche Auswirkungen haben der äussere und innere Kontrakt?
- Wie können konkrete Kontrakt- und Auftragsklärungen mit Teams aussehen? Wie wird ein Design entwickelt?

5 Training: Teamdynamik in Organisationen

Montag, 20.10.25 bis
Freitag, 24.10.25,
Klosterhotel Mariastein

Olaf Geramanis
Stefan Hutmacher

Wie ein Team aufgestellt ist, hängt ebenso von der inneren Beschaffenheit, wie von dem ab, was in der Organisation geschieht. Team- und Organisationsdynamik bedingen sich gegenseitig. In diesem Training wird das Sensorium für diese Wechselwirkung geschärft. In einer Life-Simulation können Sie Ihre Verhaltens- und Führungsmöglichkeiten erproben und erweitern. Dies wird in Form eines Organisationslaboratoriums durchgeführt.

- Wie beeinflussen sich Arbeitsauftrag und Gruppenprozess? Wie wird Steuerung wahrgenommen und wie wird sie wirksam?
- Was geschieht im formellen/informellen System? Wie entstehen Substrukturen/Netzwerke? Wie werden sie aufrechterhalten?
- Wie viel Verbindlichkeit brauchen Gruppen? Welche Irritationen lösen sich verändernde Rahmenbedingungen in Gruppen aus?

6 Workshop: Abschluss und Übergang

Montag, 08.12.25 bis
Mittwoch, 10.12.25, Olten

Olaf Geramanis
Stefan Hutmacher

Viele Kooperationen bestehen fort, auch wenn ein Projekt zu Ende geht und ein Teil des Teams ausgetauscht wird. Für einige ist es ein endgültiger Abschluss, für andere ein Übergang. Diese Wechsel werden immer schneller und häufiger, und obwohl auch sie gestaltet werden müssen, werden sie oft sträflich vernachlässigt. Um dem Ende gerecht zu werden, gilt es sich den folgenden Fragen zu stellen:

- Wann ist ein Projekt beendet, welche Bedeutung haben Übergänge und welche Rituale braucht es organisational und individuell?
- Wie ist Schlussmachen möglich, wenn das «Non-Stopp» und das «Immer und überall» dominant vorherrschen?
- Was muss in Gruppen beendet werden, damit sich die Einzelnen davon gut verabschieden können?

Elemente der Fortbildung

Workshop

In den Workshops erwerben Sie theoretisches Wissen und lernen diagnostische Konzepte und Interventionsstrategien kennen. Die Theorie wird sowohl auf die gemeinsam erlebten Gruppenprozesse als auch auf die Praxisfelder der Teilnehmenden angewandt. Sie gewinnen ein erweitertes Handlungsrepertoire für Ihre Leitungs- und Beratungsrolle.

Training

In den Trainings erfahren Sie, wie Ihr konkretes Verhalten auf andere wirkt und wie Sie selbst auf fremdes Verhalten reagieren. Sie erweitern Ihr soziales Wahrnehmungsvermögen und lernen Verhaltensmuster und deren Bedeutung für die Entwicklung von Teams einzuschätzen. Sie entwickeln ein neues Rollenverständnis in der Leitung und Beratung, und entdecken Ihre Autorität und Ihre persönlichen Potenziale.

Gruppen- Lehr-Supervision

Die Gruppen-Lehr-Supervision ist der Ort, an dem Sie Ihre beruflichen Erfahrungen in und mit Teams und Gruppen und Ihre eigenen Praxisprojekte bearbeiten. Hier finden Sie Unterstützung und üben sich zugleich in der Beratung anhand der Praxisfragen anderer Gruppenmitglieder. Die Supervision unterstützt den aktiven Transfer des in den Trainings und Workshops Erfahrenen und Gelernten in Ihre konkrete Praxis. Sie findet parallel zum CAS-Programm an acht ganzen Tagen zu jeweils 10 Lektionen statt. Die Supervisionsgruppen werden am Ende des ersten Trainings gebildet.

Intervision

Intervision ist zugleich auch als Peer-Gruppe oder kollegiale Fallberatung bekannt. Es geht um Beratung unter Gleichen. Kolleginnen und Kollegen beraten sich in einer Gruppe gegenseitig im Hinblick auf ihr berufliches Handeln; sie suchen als Gleichberechtigte nach Klärungen und Lösungen für den jeweiligen Fall.

Die Intervisionsgruppen finden ohne Begleitung statt und organisieren ihre jeweiligen Treffen selbst. Es sind 30 Lektionen zu absolvieren.

Eigene Team- entwicklungs- und Beratungspro- zesse

Hierbei handelt es sich um die eigenen, praktischen und selbst zu leistende Prozessbegleitungen und -beratungen. Die Teilnehmenden sind aufgefordert, selbst Gruppensupervisionen und/oder organisationale Teamentwicklungsprozesse zu akquirieren, zu organisieren, durchzuführen und zu reflektieren. Es gilt einen Umfang von 36 Lektionen zu absolvieren.

Programmleitung

Olaf Geramanis, Prof. Dr., Dozent, Institut Sozialplanung, Organisationaler Wandel und Stadtentwicklung, Hochschule für Soziale Arbeit FHNW; Coach, Supervisor, Organisationsberater (bso), Lehr-Trainer für Gruppendynamik (DGGO), olaf.geramanis@fhnw.ch

Dozierende

Stefan, Hutmacher, Master of Arts, FHNW, Wissenschaftlicher Mitarbeiter, Hochschule für Soziale Arbeit FHNW, Trainer für Gruppendynamik (u.S., DGGO)

Vorname, Name, Titel, Funktion, Organisation, beschreibender Text optional