



Soziale Prozesse lebendig gestalten - leichtfüßig, innovativ, lustvoll

Mit Teamcoach Irene Kernthaler-Moser 2020

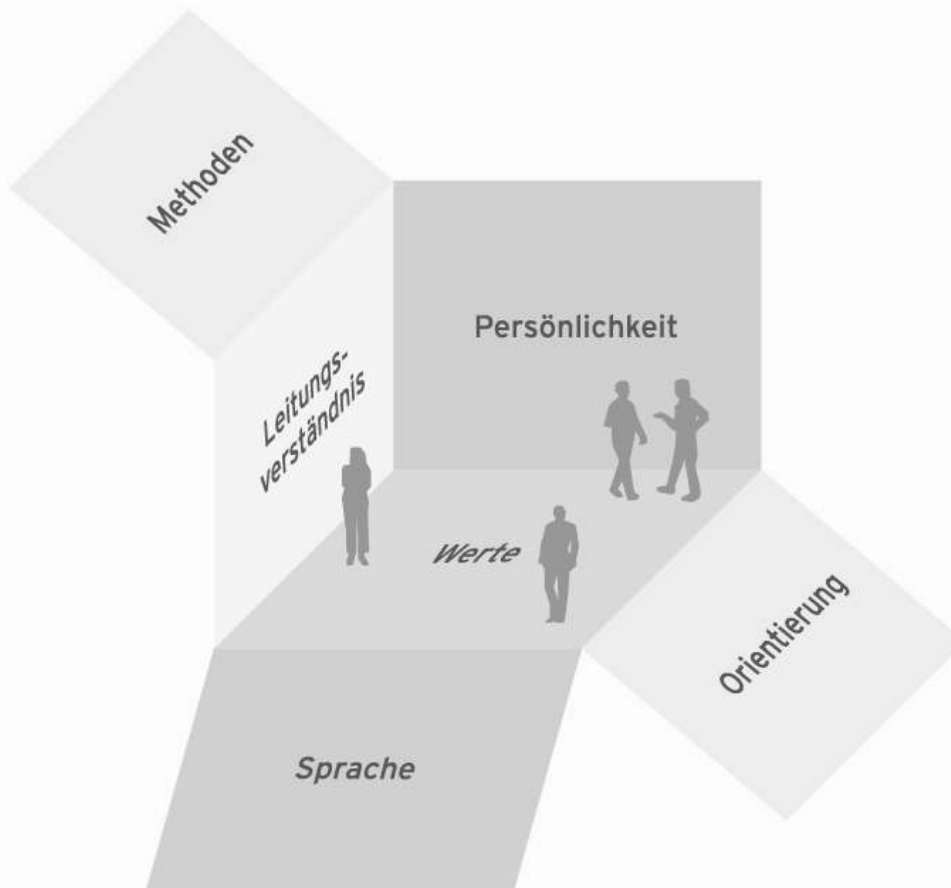


Themenzentrierte Interaktion:

Soziale Prozesse steuern durch Dynamische Balance



Die 6 Handlungsfelder der TZI



1. **Methoden:** Arbeits- und Sozialformen kennen und einsetzen können, alle Methoden sind einsetzbar. Welche Methode ist die jetzt gerade passende?
2. **Orientierung** im sozialen Prozess durch das 4-Faktoren Modell. Die Menschen, das Team, die Aufgabe und das Umfeld sind gleichwertige Faktoren, die eine dynamische Balance ermöglichen Was ist der nächste kluge Schritt?
3. **Persönlichkeit:** Eigenverantwortung kann man lernen. Und Störungen gehören bearbeitet. Kenne ich mich? Weiß ich, wie ich wirke? Kann ich mich selber steuern? Kann ich meine inneren Prozesse von denen der anderen TeilnehmerInnen unterscheiden?
4. **Werte:** Die Basis der TZI ist ein humanistisches Menschenbild. Was ist mein Menschenbild? Was ist unser gemeinsames Menschenbild? Welche Werte sind die Grundlage unserer Zusammenarbeit? Was traue ich wem zu?
5. **Leitungsverständnis:** Die TZI ist einem partizipativen Leitungsbild verpflichtet. Wie möchte ich leiten? Wie will das System, dass ich leite? Mehr Hierarchie? Mehr Partizipation? Was ist möglich im aktuellen Prozess?
6. **Sprache:** Die TZI-Leitung formuliert lebendige Themen um den sozialen Prozess zu steuern. Welche Worte, welche Sprache ist passend, kann verstanden werden und wirkt beflügelnd? Ermöglicht den TeilnehmerInnen sich aktiv zu beteiligen?

Das 4 Faktoren Modell der Themenzentrierten Interaktion zur Steuerung sozialer Prozesse

Das 4 Faktoren-Modell

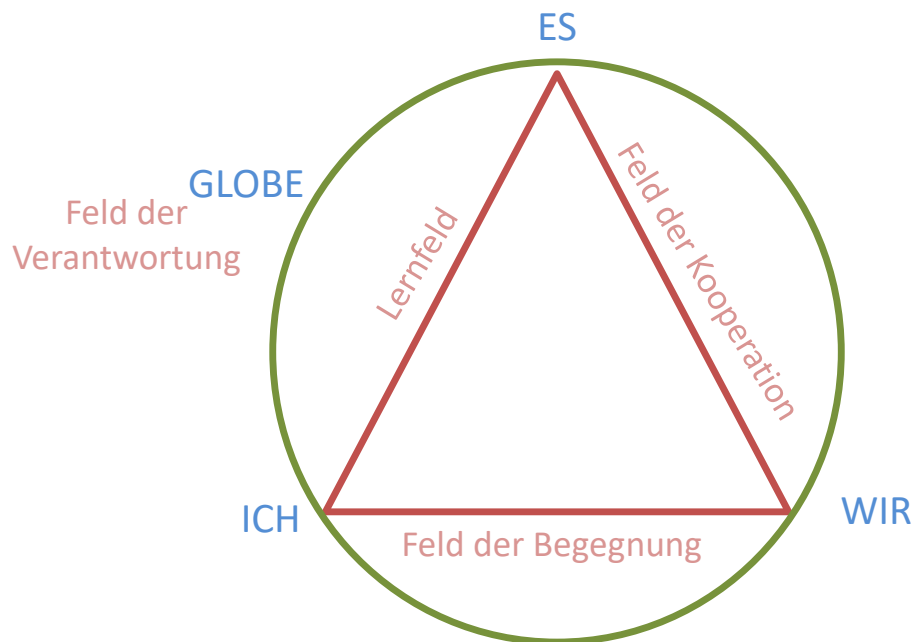
ICH: die einzelnen Individuen mit ihren Interessen, Fähigkeiten, Gefühlen

WIR: die aktuelle Gruppe im Hier und jetzt; an der Stärke des WIR kann man den Grad der Interaktion und Kooperation in Gruppen erkennen

ES: Aufgabe, Sache, Inhalte, Lernstoff; Gegenstand zu dessen Bearbeitung sich die Gruppe trifft

GLOBE: alles was einen Einfluss auf den Gruppenprozess hat und nicht direkt beeinflusst werden kann

Ziel ist es die dynamische Balance zwischen allen 4 Faktoren herzustellen. Das 4-Faktoren-Modell dient sowohl der Analyse als auch der Planung.



Mitarbeiter-
Innen-
Sicht

• Blutabnahmen um
60% angestiegen seit
Pflege es macht

früher mehr auf Menschen
heute mehr auf die Sache
geschaut

- Umgang mit Veränderung
- Klustertätigkeit
- Fehlerkultur
- Kommunikation
- Kooperation
- Selbstbewusstsein
- Nein-Sagen
- Diversity

- Die Alten:
- gute Organisation
 - starkes Durchsetzungsvermögen
 - Gelassen
 - Vorbilder
 - höher Zeit-
aufwand

ausreichend
Einschulungs-
zeit

- Die Jungen:
- machen viel
 - neues Wissen
 - mitverantwortlich
 - offen für Neues

Fehler
kultur

Probleme besprechen
Fragen stellen können
ohne Angst

Gehalts-
Schema

MA

Humor

Würde des Menschen

PATIENTINNEN

Pflege

Durchführungs-
verantwortung

Lernfeld

Wartzeiten



- ohne Unterschrift
- unleserlich
- Arztbrief nicht fertig
- Turmschiffe stellen sich nicht vor
- Übergaben inhaltlich
- Übergaben gemehrsam
- A. delegieren zu viel
- Unvollständigkeit wird nicht besprochen und nicht gemacht

Anordnungs-
verantwortung

Zusammen-
arbeit schwierig

Ärztinnen

Wertschätzung

voneinander lernen

Analyse der
Meetingsstruktur

Verlässlichkeit

Danke sagen

Team

sich anders
kennentun

geringe
Fluktuation

FK

klare
Vorgaben

auch "private"
Treffen

Arbeitsmerkmale
markt

Reden

ausprechen
was man nicht parst

respekt-
voller

freundlich
Umgang

WIR

Stations-
leitungen

KHN Nord
KAV-Ziel Nr. 1

UMFELD

Über-
Ladung



mehr Zeit
für Führung & neue Projekte

Viel was ich nicht
verarbeiten kann

ICH



coole Fürstinnen

Selbstreflexion

6,25

Burn Out
Gefahr

Dirigent
Wästelblume

Einsamkeit
der Führungskraft



Wahrnehmung
Person
Tätigkeit
Kompetenz

Reden
klar
offen
ehrlich
respektvoll



Vorbildfunktion

zur
Selbstständigkeit
anziehen

niemanden
bevorzugen

TRANSPARENZ
Plausstellen
10-15%
unbesetzt

fair

Person!-Situation

Ausbildungs-
situation
Pflege
Stellenbesetzung

Selbst-
bewusst-
sein
Pfleger

standard
ES
die Welt mit den Augen
der Patienten sehen

Ärzte

duale Führung

schwere
Geld-
Diskrepanz

der Ton macht
die Musik

Gleichwertigkeit

wirkstoff-
bezogen
Medikation
aufschreiben

Gesetzesänderung
VAKLARE
RAHMEN
Bed.

Wertschätzung

gemein sa

Von
der
Leitung

Fehlerkultur

+ bei der Sache

- beim Miteinander

alles wissen
nicht alles tun

Humor!

mehr Kontakt!
Austausch
unter Augenhöhe

Augenhöhe

Reibebaum
Dienstplan

Die Jungen

→ gehen schneller
→ wollen weniger
arbeiten
→ Augenhöhe
→ brauchen gute Ein-
schulung
→ anderer Zugang
zur Pflege

Team

MA-
Bindung

WIT

ANORDNUNGEN

bestehende
kontrollieren

klarer Rahmen

zusammen-
Arbeit
Berufs-
gruppen

3

Sicht der Bereichsleitungen

Bediensketten
Gesetze

Finanzierung?

Profil



Schärfen

Die wirkliche Arbeit sind die kranken Menschen in einer Ausnahmesituation

Quo Vadis KAV?

Standort? Strategie?

Wo ist mein Spielraum?

Ressourcenorientierung

Realismus

Gehaltsunterschied
1

- o Zukunft???
- o Lösen von Konflikten
- o Sitzungsleitung
- o Probleme ansprechen
- o MitarbeiterInnen finden + binden

Lehrfeld

ES

EDV
elektr. Patientenakte

Zukunft?

Ausstattung

Die Jungen

Branche

ÄrztInnen

- > wenig Fehlerkultur
- > keine Ahnung von Pflege
- > keine Urlaubspolitur
- > fehlende Vereinbarungsneue

- wählt MA gut aus
- keine Reaktion auf KrisenEmail
- wenig verfügbar
- führt hiera rüber
- soll uns den Rücken stärken

BL

- mehr Verständnis
- mehr Zusammenarbeit
- mehr Interdisziplinarität
- BLK besser machen
- Schwarzintelligenz wütten
- mehr Kollegialität

Wenig Offenheit

Kampf mit Formalismen

gute Gespräche

Führen ist das Managen von Beziehungen

auf der Suche nach dem WIR

WIR

Teams

Teams zerfallen und es wird zugeschaut

SPASS ist gesunken

10-15% unbesetzte Stellen

Respekt

Klarheit

Wertschätzung

akuter Personalmangel

Zusperrten der Krankheitspflege - schulte

BLG

offenheit

Vorbild

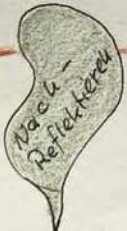
Veränderung beginnt bei mir

Einsamkeit d. FK

gegenseitiges Interesse

Ehrlichkeit

IKH





...wenn...
...genta wollen...
...es Müttern...
...scher voll

terinnen einen steuerbefreien Zuschuss zu den Kosten für Kinderbetreuungseinrichtungen zu zahlen. Der-
Deshalb gelte es, z. B. bei Rechtsunsicherheiten Fragen wie der Versicherung aus dem Weg zu räumen.

Bessere Meetings

Irene Kernthaler-Moser, Teamcoach bei Mehr-energie Consulting: „Geben Sie sich nicht mit schlechten Meetings zufrieden. Ihre Teamfähigkeit können Sie in jedem Meeting unter Beweis stellen. Hier vier konkrete Tipps für bessere Meetings:

- Machen Sie Meetings nur, wenn sie nötig sind, und dann machen Sie sie richtig gut.
- Gehen Sie immer vorbereitet in ein Meeting. Klären Sie also vorab: Was ist für mich und meine Arbeit wichtig? Was sind die aktuellen Themen – meine und die der anderen? Geht es um Information, Diskussion, Verhandlung oder Entscheidung?

Tipp der Woche

- Bleiben Sie aktiv während des Meetings. Sie für Ihre Interessen. Hören Sie zu. Ändern Sie auch dabei den Dis... nicht...
ehrlich Danke.
- Sprechen Sie Probleme an: Wenn Ihnen langweilig wird, wenn Punkte unklar sind, wenn etwas länger unerledigt bleibt – reden Sie darüber.“

Mag. Kerthaler-Moser



DANKE

