

Destruktive Organisations- und Kommunikationsstrukturen der übergeordneten Bereichsleitung

Wie geht es i.d. Supervision eines 2er-Teams damit um, wenn kein Supervisor*in, ohne wirkliches Interesse an Lösung hilft mir mit?

Wo beginnt* Destruktivität?

Wie & woher will-Komm-Sollte Destruktivität offen thematisierbar werden in der SVF

Während der Sitzung (Team) kann man auch, um in der Sitzung auch nicht zu sein.
Wie kann es die Leitung & Kontakte werden?

Wie kann dem Erleben von Destruktivität mit Humor begegnet werden?

Wie kann ich mich vor destruktivem Verhalten im Team schützen?

Wie kann sich eine Supervisorin im Kontakt mit destruktiven Teams schützen, was ist zu beachten?

Destruktivität macht mich ängstlich und/oder wütend. Wie geht es damit „produktiv“ um?

Was mache ich, wenn ein Teammitglied sich selbst „zerstört“?

Welche Möglichkeiten gibt es, starke Widerstände in Team-Supervisionen auszulösen?

Bewirkt*SV Erstverschlimmerung?

Was hilft mir, wenn ich auf „destruktives“ Verhalten, aggressives Reagieren oder keinen Ideenlos still bin



Eigenanteil an der Eskalation eines Sachgesprächs?

Wie das Zügel rumpfen, wenn D. massiv vom Supervisor überfordert?

Phänomene von Destruktivität

- > Verweigerung der Mitarbeit
- > Widerstand (passiv u. aktiv)
- > Sündenbockphänomene
- > zerstörendes Feedback am Prozessende
- > tabuisierte Hintergrundthemen
- > Vorenthalten von Informationen
- > Stimme aus dem Off (Ruhestand...)
- > Körperhaltung, Mimik
- > Befangenheit aufgrund des Settings
- > unklares Leitungshandeln
- > fehlende Selbst- und Fremdwahrnehmung

Ausschluss / Exklusion
Zwangskontexte

Dominanz

Raum besetzen / stören

Irrlichtern / ablenken

ungeeignetes Setting

Kapitulation als Strategie

Öffentlichkeit / Rahmen spreng

autonome Teilrationalitäten / -ii

Mikropolitik / Gerüchte

Körpersprache / nonverbale Signale

Verweigerungshaltung

verbale Aggression

Delinquenz

Abwesenheit

Zurückhaltung / Verdeckung

Normen und Werte

Redundanzschleifen / Loops

Konspiration / Intrige

Der Teufel
Lust

INDIVIDUUM

Der Neid

Angst

Existenzangst

Gekränktheit

(Unterdrückte) Wut

Langeweile / Mangel an Kontakt

hysterische / depressive Strukturen

Verwirrung

INTERACTION

Konkurrenz

Konfliktfähigkeit

Intransparenz

ORGANISATION

SUPERVISION

- Zwungener Supervision
- Angst vor Veränderung
- Gefühl der Abwertung

Leitungsdilemma

Unberechtigung

existenzielle Bedrohungen

unterdrückte Trauer

Systemische Überforderung

Hintergründe für destruktive Phänomene

- * fehlende Informationen
- * mangelnde Kommunikation
(verspätete Antworten)
- * Spiegelphänomene bei angeregter
Supervision
- * Konfliktvermeidung / -deckung
- * Doppelrollen
- * Mobbing / Bossing / Staffing
- * Selbstwert
- * Narzissmus
- * sprachliche und kulturelle
Diversität
- * (nezeitliche) Erwartungen /
Definition von political correctness
- * Einfluss von Themen, die einschränken
- * Ausgebildete Supervisoren
- * Konkurrenz / Rivalität

Gelingsbedingungen

- gemeinsames Ziel
- Akzeptanz verschiedener Wege
- Anerkennung der Differenz
- Rollenklarheit + Akzeptanz von Rollendifferenzen
- Wohlwollen
- Aufblühen im Angesicht der Diversität
- gelungene Arbeitsbeziehung
- flow
- Anerkennung der Realität
- faire, gerecht empfundene Organisation

produktive Konkurrenz

heikle Themen

Umgang mit Corona

Immtgegner:innen

Kommunikation

- • Neigungswinkel (Vitamin B₁, Sex, ...)

Gehaltsunterschiede

extrem psychisch belastende Themen

Rivalität im Team ••

Anweisung von oben •

Gender ••••

Arbeitszeiten •

Generationsthemen •••••••••• ♀

Inklusion

Long Covid / ME/CFS

Rassismuskritik •••••••••• ♀

bodyshaming ••••