

„Professionalisierung und Identitätsentwicklung - was Loriots Roulade nicht wusste“

**Workshop im Rahmen des 25. Kongresses der DGTA:
Die TA - Bindung und Verantwortung für Menschen,
Gruppen und Gesellschaft**





Oldenburg, 07.05.2004, 15.00h - 17.00h



© 2004

**Dipl. Psych. Luise Lohkamp
Prof. Dr. Henning Schulze**

Einstimmung in das Thema „Identität“

-  Material: Bleistifte mit Papier
-  Zeit: zehn Minuten
-  Schreibe während dieser Zeit Deinen Namen auf ein Blatt Papier.
Schreibe **langsam** und nutze die zehn Minuten möglichst voll aus.
Schreibe dabei Deinen **Vornamen** mit der **linken** Hand,
Deinen **Nachnamen** mit der **rechten** Hand (LinkshänderInnen bitte umgekehrt).
-  Achte während des Schreibens auf Deine Gefühle und Gedanken.

Definitorisches und Hintergrundgedanken

Identität = spätlat.: „Dieselbigkeit“ = Gleichheit eines Dinges ,mit sich selbst
Das, wodurch sich der Mensch von den anderen unterscheidet

„Cogito ergo sum!“ „Ich denke, also bin ich“
(René Descartes, 1596-1650, Principia Philosophiae)

„Esse est percipi!“ = sein ist erkannt werden od. wahrgenommen werden ist sein!
(George Berkeley, 1685-1753, Abhandlung über die Prinzipien menschlicher Erkenntnis)

„Der Mensch wird am Du zum Ich.“
(Martin Buber, 1878-1965)

„Und wenn Ihr Euch nur selbst vertraut, vertrauen Euch die anderen schon.“
(J. W. v. Goethe, Faust I)

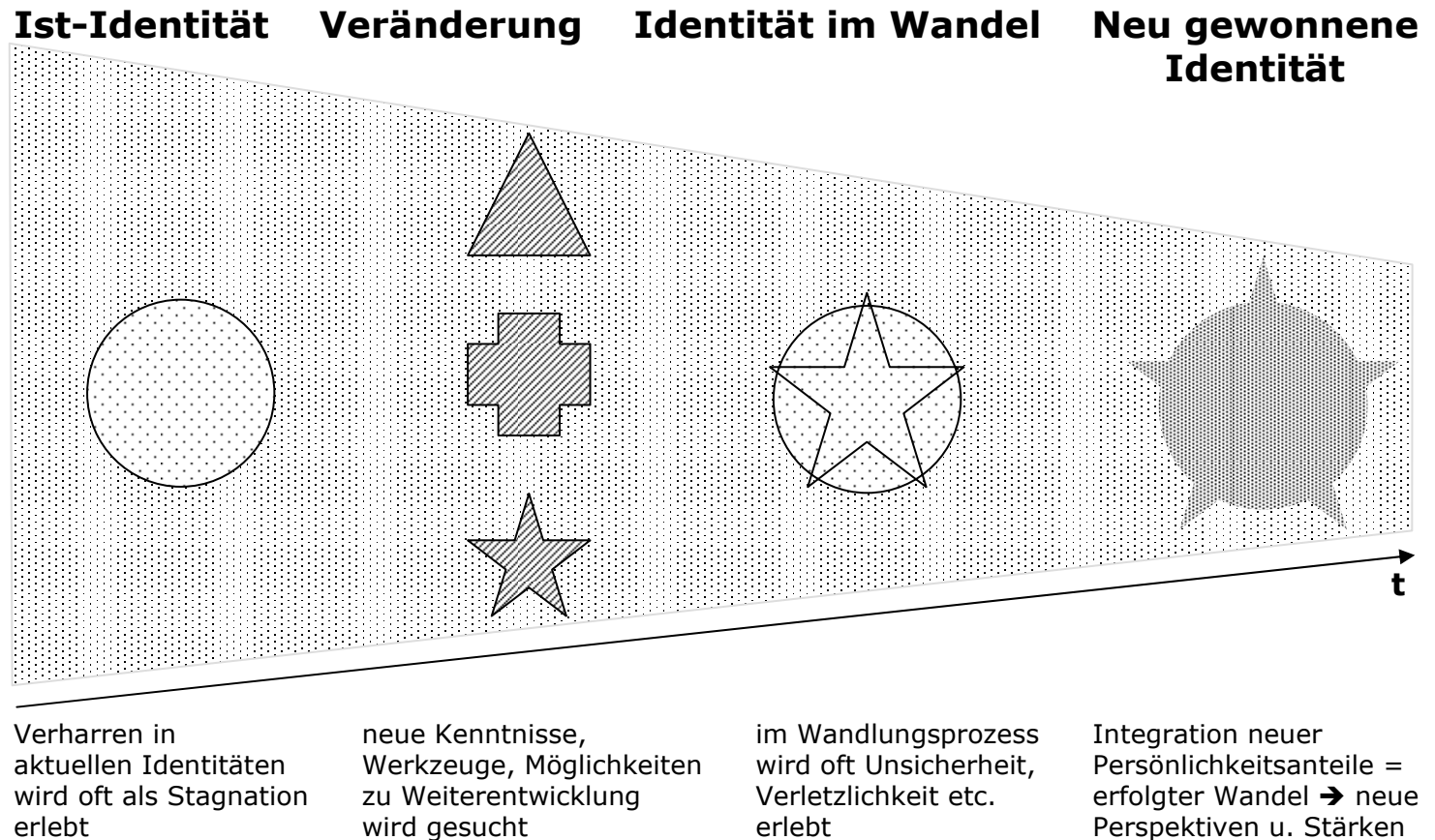
„Ich-Identität“

- das Vertrauen darauf, dass der Einheitlichkeit und der Kontinuität, die man in den Augen der Anderen hat, eigene Fähigkeiten, innere Kontinuität und Einheitlichkeit entsprechen (vgl. Erik H Erikson, Identität und Lebenszyklus).
- = subjektive Einschätzung von sich selbst → Selbstbild vrs. Fremdbild

„Wer am Erwerb von Wissen arbeitet, der arbeitet zu aller erst an sich selbst“
„Wer versucht die eigene Identität in den Vorstellungen anderer zu finden, der wird in seinem Handeln nicht erfolgreich sein.“

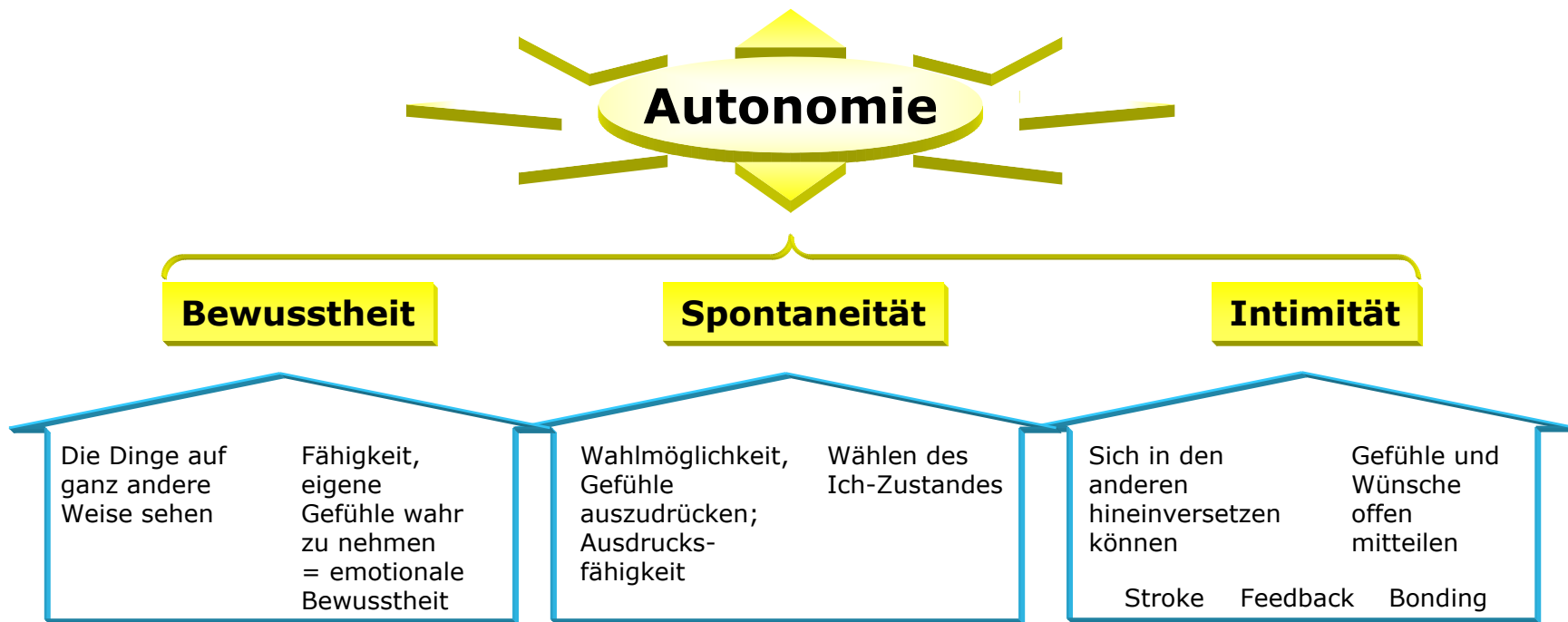
Rolf v. d Lühde, Festvortrag, 1999

Identität in der Entwicklung

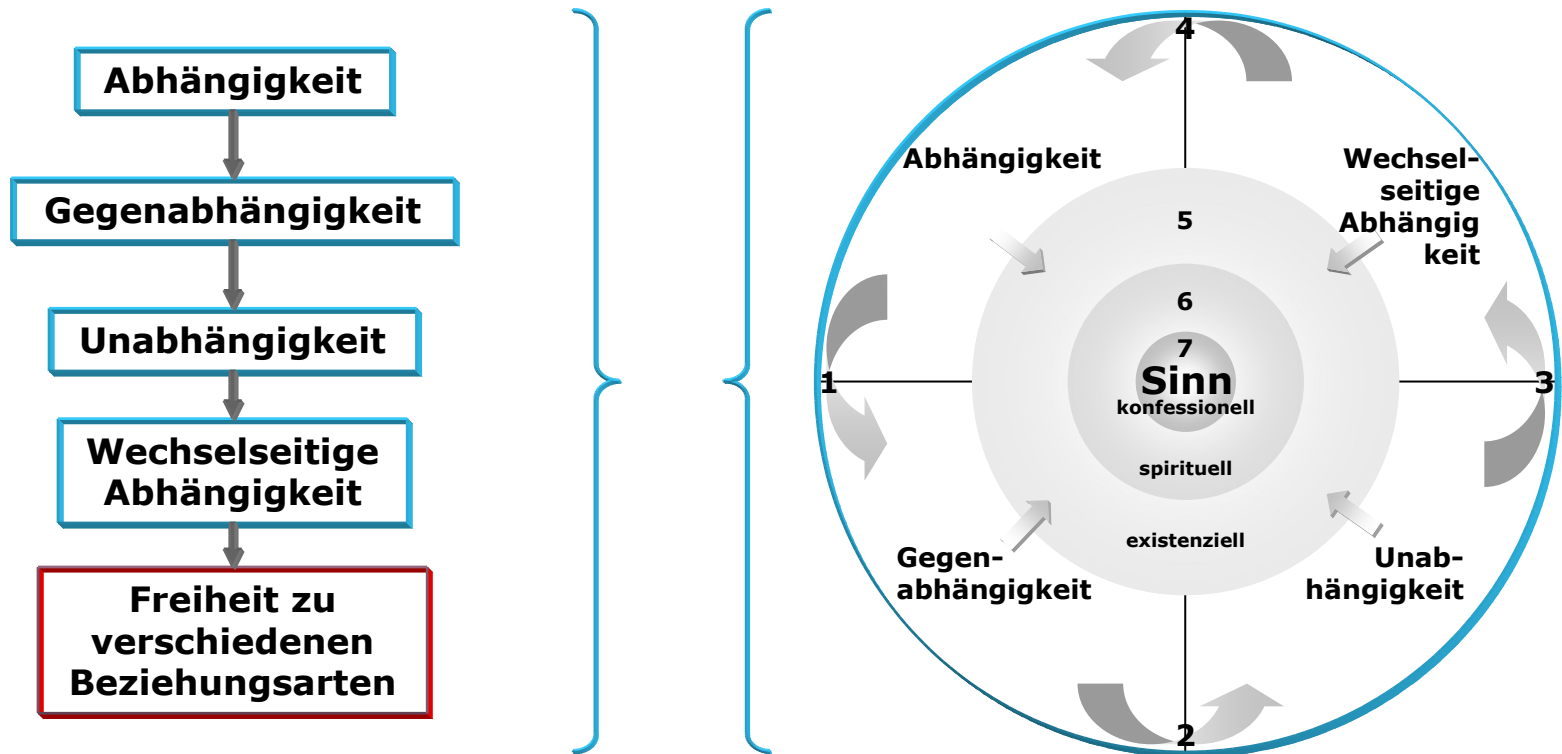


Autonomie

Autonomie zeigt sich darin, dass drei Fähigkeiten (wiedererlangt und) gelebt werden: Bewusstheit, Spontaneität und Intimität. Sie spiegelt unser skriptfreies Denken, Fühlen und Verhalten im Hier und Jetzt wider.



Stadien der Autonomieentwicklung



Das Rollenmodell von Bernd Schmid

Laut Schmid (1994) ist „eine **Rolle** ein kohärentes System von Einstellungen, Gefühlen, Verhaltensweisen, Wirklichkeitsvorstellungen und zugehörigen Beziehungen“.

Es können in ein und derselben Situation mehrere Rollen gleichzeitig aktiviert sein, und ihr rollenbezogenes teilweise unterschiedliches Verhalten muss in einem Menschen koordiniert und gesteuert werden.

Die Persönlichkeit kommt in der Gestaltung der Rolle zum Ausdruck, in seinem Denken, Fühlen, Verhalten und wie Schmid noch zusätzlich anfügt: in seiner Art, Wirklichkeit zu konstruieren und Beziehungen zu gestalten.

Die Persönlichkeit tönt durch die Rolle hindurch. Die Sichtweise des Rollenkonzeptes geht von außen nach innen. Indem ich wahrnehme, ob sich ein Mensch angemessen in seinem Kontext verhält, kann ich auch Rückschlüsse auf intra-psychische Prozesse ziehen. Das Denken, Fühlen und Verhalten wird geprägt von der jeweiligen **Welt**, der **Identität** und der **Rolle**.

Wenn es einem Menschen zunehmend gelingt, seine Rollen umfassend auszufüllen, kohärent zu leben und so zu sein, wie er sein könnte, dann entwickelt sich Persönlichkeit und Identität.

Nach Schmid nimmt ein Individuum Rollen in den drei Welten ein.

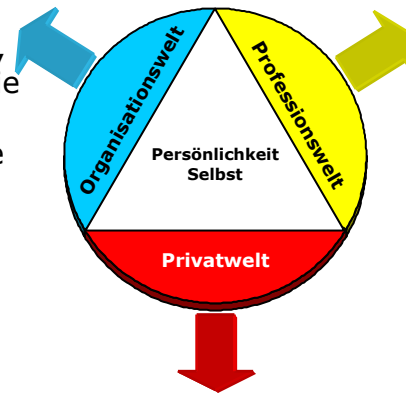
Die drei „Lebenswelten“

Hier denken, fühlen und verhalten wir uns in unserer **Organisationsfunktion**:

... als Vorsitzender, Abteilungsleiter, Mitarbeiter, Assistent, Aufsichtsrat, Betriebsrat etc.

... hier lassen wir uns leiten von Werten, Standards, Logiken und Erfahrungen, die von der Kultur der Organisation implizit und explizit nahe gelegt werden und die in wiederkehrenden Ritualen erneuert und stabilisiert werden.

... alles zusammen bildet unsere **Organisationsidentität**
Sie fordert unsere Treue!



Hier denken, fühlen und verhalten wir als **Fachmann** (Profi):

... als Ingenieur, Personalentwickler, Kaufmann, Marketingexperte, Banker, Arzt, Therapeut etc.

... hier lassen wir uns leiten von Werten, Standards, Logiken und Erfahrungen, die uns insbesondere in der Zeit der Ausbildung geprägt haben und die auf Fachtagungen und Weiterbildungen erneuert und ergänzt werden

... alles zusammen bildet unsere **professionelle Identität**
Sie fordert unsere Treue!

Hier denken, fühlen und verhalten wir als **Privatmann**:

... als Geliebter, Vater, Ehefrau, Sohn, Tochter, Freund, Nachbar, etc.

... hier sind uns überkommene Modelle von Familie, Partnerschaft, Sexualität etc. wichtig und leitend

... hier haben wir unsere **private Identität**
Sie fordert unsere Treue!

„Rollenmanagement“

Im Rollenmanagement geht es darum, bewusst situativ die richtige Rolle innezuhaben und mit entsprechender Energie zu besetzen. Wichtig hierbei ist die Flexibilität, Rollen zu wechseln und entsprechend zu kommunizieren.

Typische Leitfragen:

- Welche Rollen gehören zu der professionellen Ausführung der Rolle eines Coaches im Sinne eines Rollen-Panoramas?
- Wie passen die Rollen zusammen und was ist die Leitrolle?
- Wie kann ich die Rollen flexibel wechseln?
- Wie lebe ich die Rollen ökonomisch?

Rollenidentität

Der Aspekt der Rollenidentität fokussiert auf die Hauptrollen, die ein Individuum einnimmt. Bei den „Nebenrollen“ geht es eher um den persönlichen Stil, die Rollen auszufüllen. Hilfreiche Fragen bezogen auf die Rollenidentität einer Person sind z.B.:

- Wie fülle ich eine Rolle aus?
- Ist es meine Rolle?
- Kann ich die Rolle annehmen und gelingt es mir auch wieder, in gesunde Distanz zu gehen?

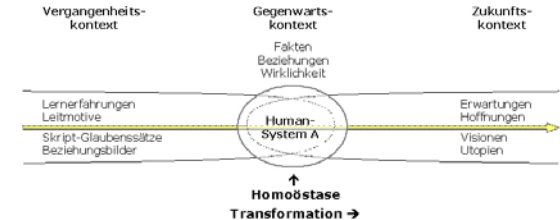
Rollenidentität ist eng verknüpft mit der Kompetenz, die eine Person braucht, um eine Rolle auszufüllen.

Rollenrührung

Eine Rollenrührung ist der chronische Einschluss von Elementen anderer Rollen in eine Rolle, ohne dass die Person dies bemerkt. Sie hält den Einschluss rollenfremder Elemente für angemessen, z.B. den „private“ Umgang mit einem befreundeten Mitarbeiter in einem Konfliktgespräch.

Das Ziel der Enttrührung ist, rollengemäße Anteile zu aktivieren, die Einmischung anderer Rollenelemente zu identifizieren und sie den eigentlichen Rollen zuzuweisen.

Homoöstase vrs. Transformation



- Der gegenwärtige Zustand eines Humansystems ergibt sich aus dem wechselseitigen Zusammenspiel...
 - ... von gegenwärtigem Kontext, d.h. dem Zusammenwirken und der Interdependenz gegenwärtiger Kräfte, Fakten, Interaktionen, Wirklichkeitskonstruktionen;
 - ... bisheriger Geschichte, d.h. den Erfahrungen, Traditionen, früheren Beziehungskonstellationen, „Geschichten“ über Vergangenes;
 - ... Zukunftstendenzen, d.h. Zielen, Wünschen, Erwartungen, Visionen, Utopien.
- Um Probleme/Symptome und abweichende Verhalten in Humansystemen besser zu verstehen, ist es sinnvoll, diese in ihrem Zusammenhang mit jedem der drei o.g. Kontexte zu sehen. So kann z.B. der Konflikt zwischen einem Vorgesetzten und seinem Mitarbeiter verstanden werden als Ergebnis gegenwärtiger Konfliktkonstellationen, vergangener gemeinsamer Erfahrungen und/oder z.B. aus der Unterschiedlichkeit ihrer Zielvorstellungen bezüglich der Zukunft.
- In jedem Humansystem wirken zwei grundlegende Tendenzen:
 - ... die Tendenz, zur Erhaltung des bestehenden Gleichgewichtes → Homoöstase
 - ... die Tendenz zur Weiterentwicklung → Transformation
- Durch die homoöstatischen Kräfte wird die Identität des Systems aufrechterhalten, durch die transformatorischen Kräfte wird dessen Weiterentwicklung gesichert.
- Beginnen die homoöstatischen Kräfte zu überwiegen, droht Erstarrung; beginnen die transformatorischen Kräfte zu überwiegen, droht Auflösung.

Felder zur Identität von OE-Beratern

