




„Teamidentität und Erinnerung“

Workshop im Rahmen des 26. Kongresses der DGTA:
„Grenzen (in) unserer Zeit“

Lindau, 27.05.2005, 14.00h - 17.30h

© 2005

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

-  Ein Team besteht aus zwei bis acht Fachleuten.
-  Diese arbeiten gemeinsam an einer definierten (komplexen) Aufgabe oder an der Lösung eines Problems in Richtung vereinbarter Ziele.
-  Sie arbeiten nach gemeinsam verabredeten Regeln und integrieren unterschiedliches Fachwissen.

„Identität“ - 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**“

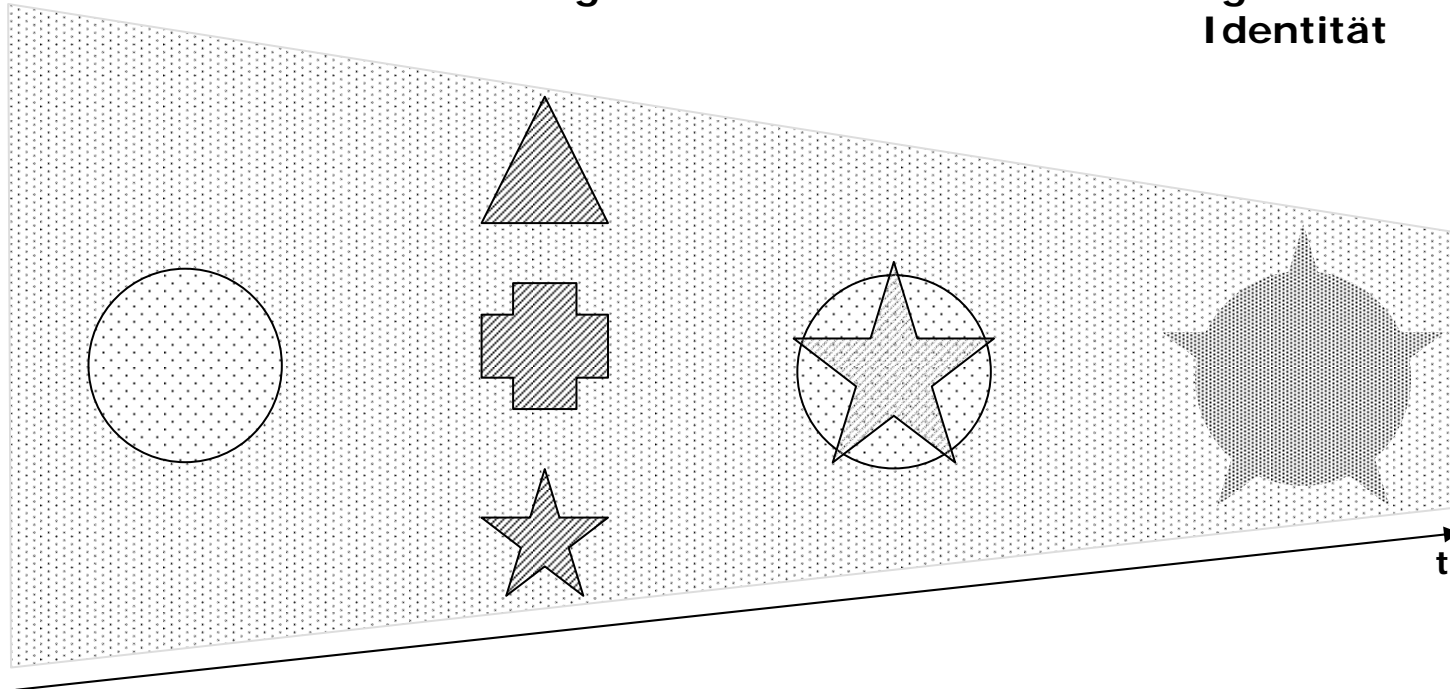
„**Wer versucht die eigene Identität in den Vorstellungen anderer zu finden, der wird in seinem Handeln nicht erfolgreich sein.**“

Rolf v. d Lühde, Festvortrag, 1999

Ich-Identität in der Entwicklung



Ist-Identität Veränderung Identität im Wandel Neu gewonnene Identität






Verharren in aktuellen Identitäten wird oft als Stagnation erlebt

neue Kenntnisse, Werkzeuge, Möglichkeiten zu Weiterentwicklung wird gesucht

im Wandlungsprozess wird oft Unsicherheit, Verletzlichkeit etc. erlebt

Integration neuer Persönlichkeitsanteile = erfolgreicher Wandel → neue Perspektiven u. Stärken

Teamidentität

-  **Wahrnehmung einer gemeinsamen Basis, die vom ich zum wir führt.**
-  **Hintergrund sind die Geschichte des Teams und die Ich-Identitäten der Teammitglieder.**
-  **Teamidentität wird durch das Denken, Fühlen und Verhalten der Mitglieder des Teams bestimmt.**

Anforderungen an Teamidentität Heute

Wunsch

- 📖 Stabilität
- 📖 festes, dauerhaftes Team
- 📖 feste Außengrenzen
- 📖 stabile Ziele und Aufgaben
- 📖 wenig „Störungen“
- 📖 ...

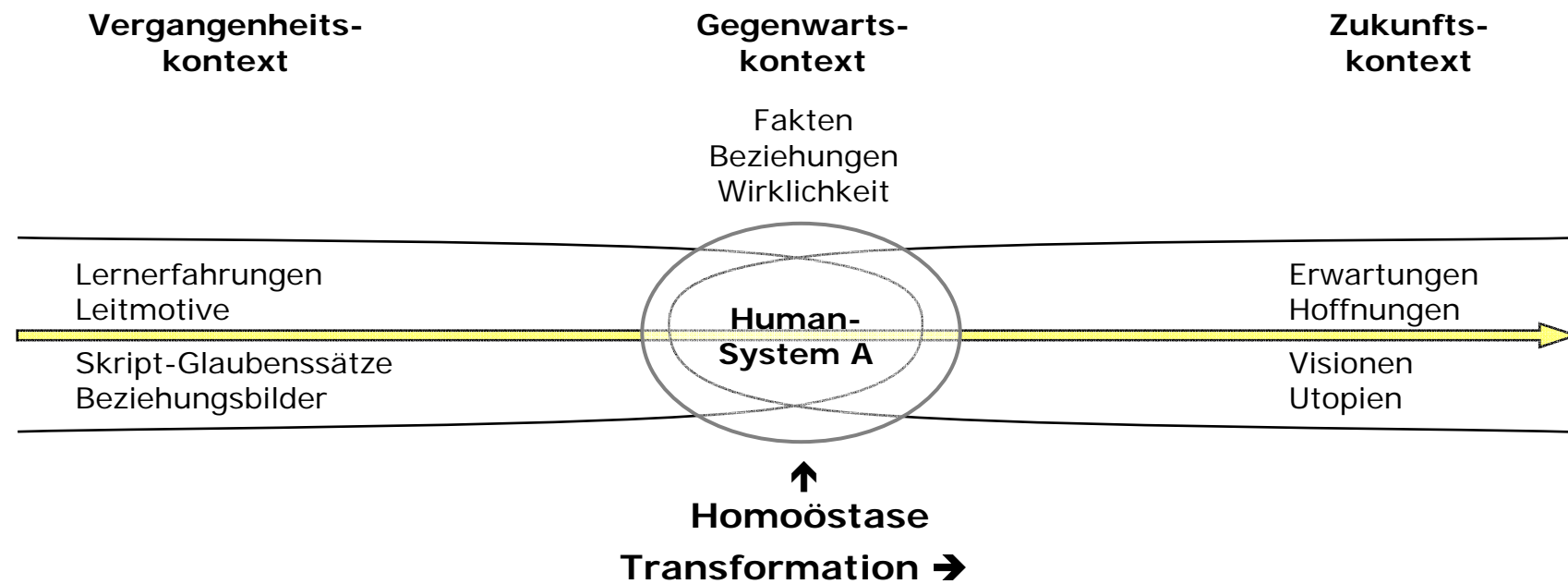
Realität

- ✂ flexible Außengrenzen
- ✂ permanent neue Anforderungen
- ✂ personeller Wechsel
- ✂ keine Zeit zum Trauern, Luftholen
- ✂ Degradierungen im Team
- ✂ ...

„Teamidentität und Erinnerung“

Workshop im Rahmen des 26. Kongresses der DGTA: „Grenzen (in) unserer Zeit“

Erinnerung und ihr Einfluss - Homoöstase vrs. Transformation -



Einflussfaktoren auf die Identitätsentwicklung von Teams



Organisation

Das Team...

- ☞ kann sich mit der Organisation/ dem Produkt/der Marke identifizieren
- ☞ hat eine wichtige Rolle im Unternehmen
- ☞ leistet einen sichtbaren Beitrag zum Geschäftserfolg
- ☞ sieht sich eingebettet in die Unternehmenshistorie
- ☞ erlebt die Unternehmensvision und –mission für sich attraktiv
- ☞ kann sich gut in die Hierarchie einfügen
- ☞ arbeitet mit definierten Schnittstellen mit anderen Teams in Richtung Unternehmenserfolg
- ☞ erfährt transparente Informationen vom Management

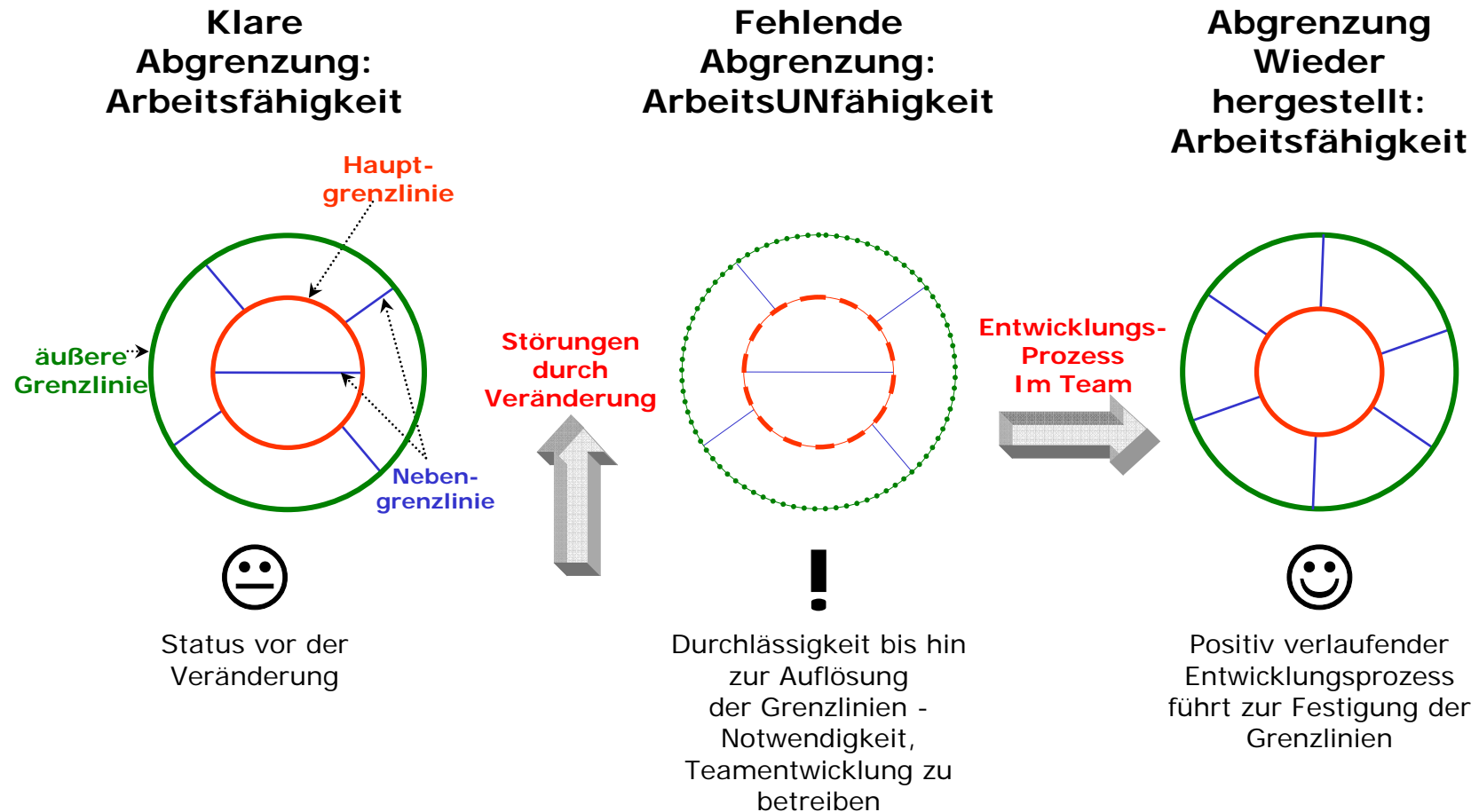
Team

- ☞ Mitglieder des Teams sind durch eine gemeinsame attraktive Zielsetzung verbunden
- ☞ Jeder hat seinen Platz und seine Aufgaben im Team
- ☞ Führungs- und Teamrollen sind geklärt
- ☞ Geben und Nehmen im Team findet eine gute Balance
- ☞ Teammitglieder vertrauen einander in ihren Rollen
- ☞ Die gemeinsame Historie wird gewürdigt, Erfahrungslernen ist möglich
- ☞ Konflikte werden konstruktiv bearbeitet
- ☞ Spielregeln sind lebendig und verbindlich
- ☞ diese Faktoren schaffen ein Erleben von Stabilität, das Flexibilität und Veränderungsbereitschaft im Team ermöglicht!

Person

- ☞ Jeder empfindet sich als wichtiges Mitglied im Team
- ☞ Lern- und Entwicklungsbereitschaft des Einzelnen
- ☞ Ausbalancieren von persönlichen und Teamzielen
- ☞ Die Teammitglieder fühlen sich in ihrer Historie und ihrer Kompetenz gewürdigt
- ☞ Jeder entscheidet sich immer wieder neu für oder gegen die Teammitgliedschaft

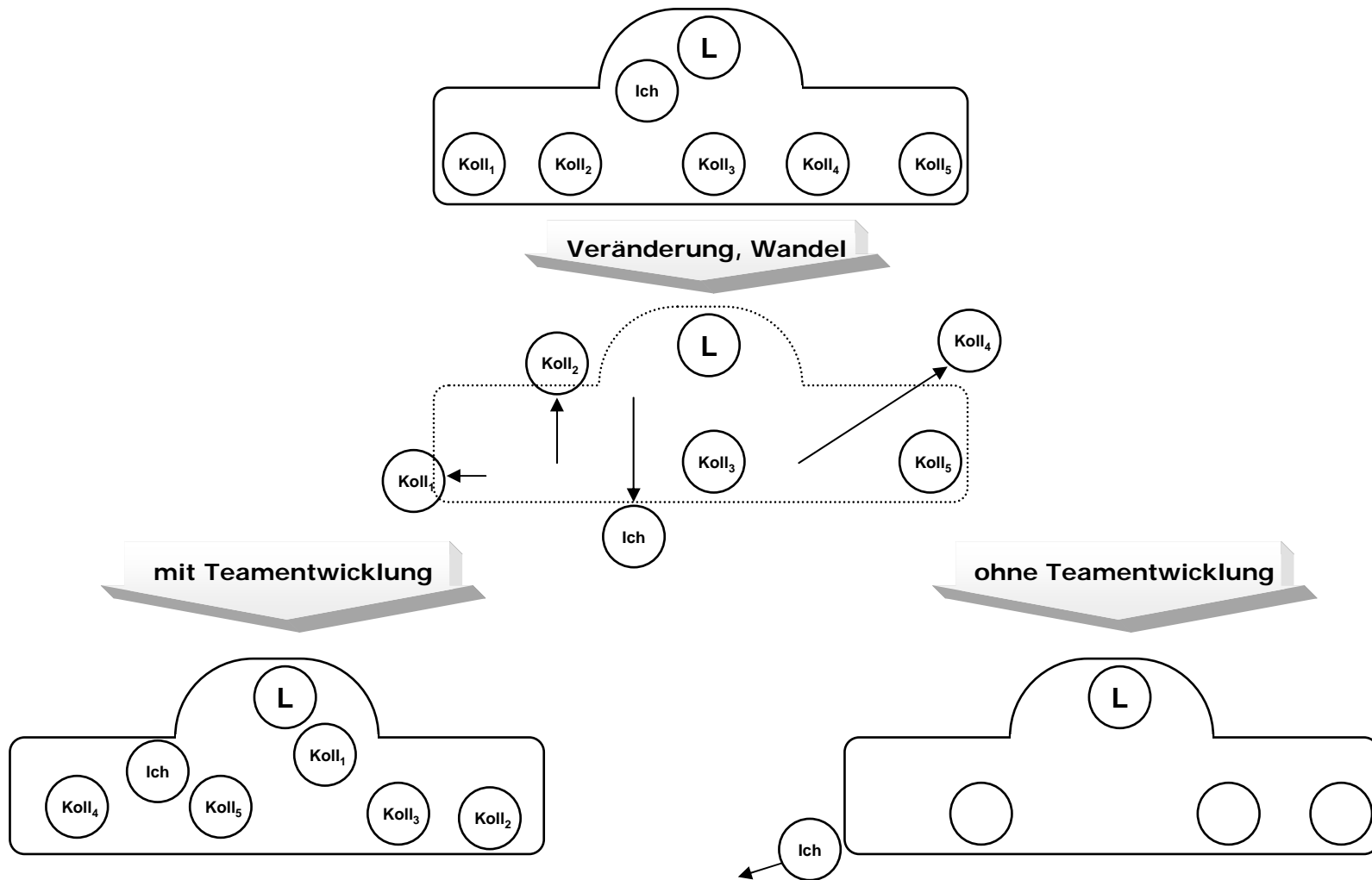
**Einflussfaktoren auf die Identitätsentwicklung in Teams
- Grenzen am Bsp. der komplexe Gruppenstruktur -**



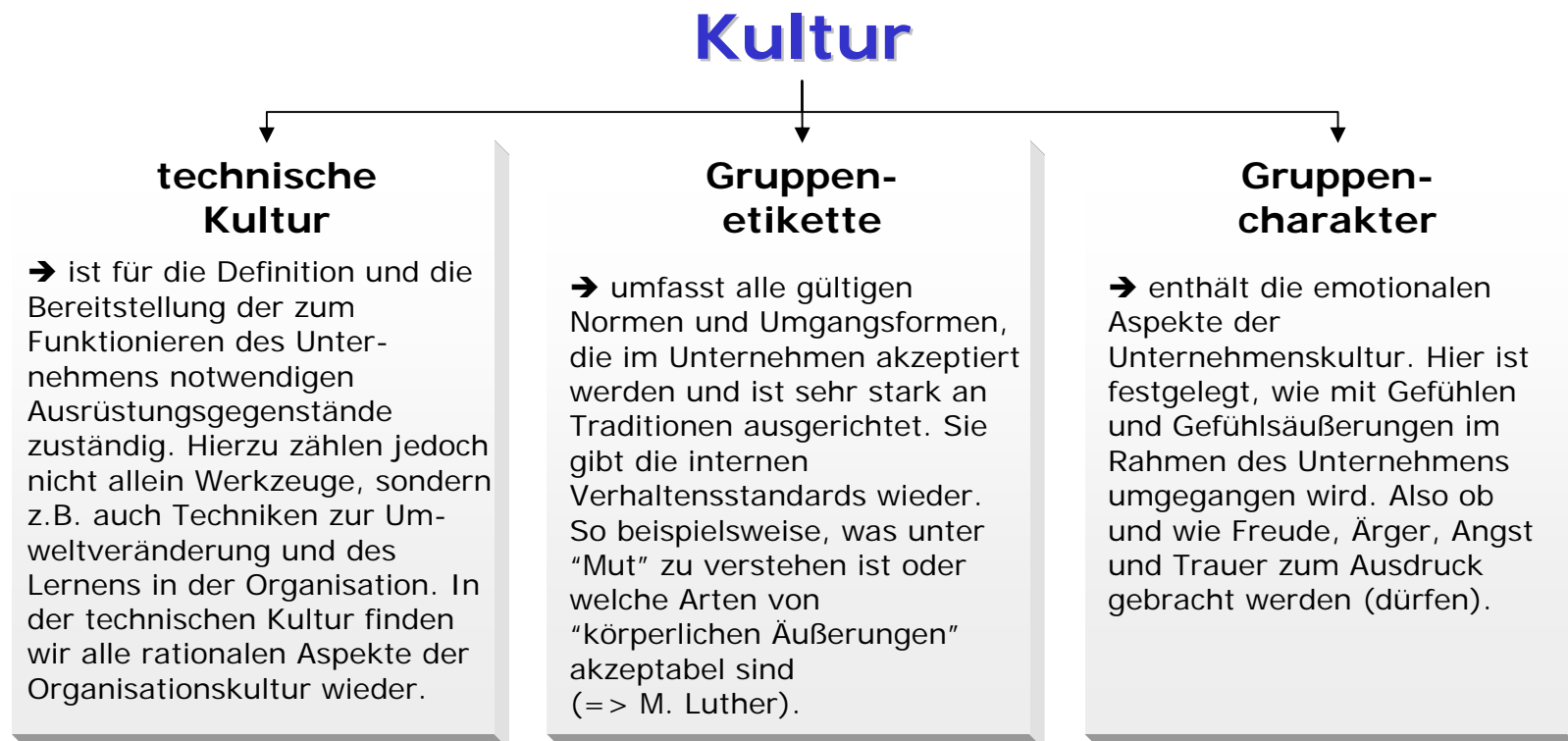
„Teamidentität und Erinnerung“

Workshop im Rahmen des 26. Kongresses der DGTA: „Grenzen (in) unserer Zeit“

Einflussfaktoren auf die Identitätsentwicklung in Teams - die Wahrnehmung des Individuums -



Einflussfaktoren auf die Identitätsentwicklung in Teams - Teamkultur -

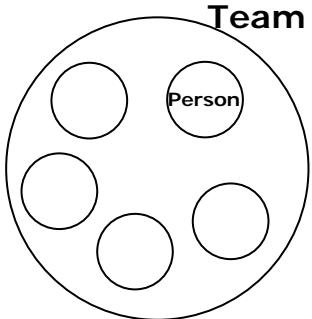
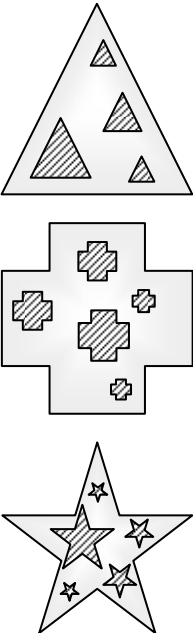
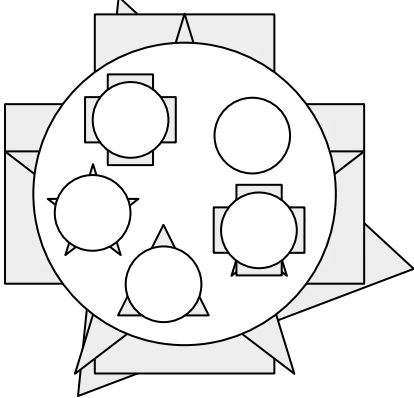
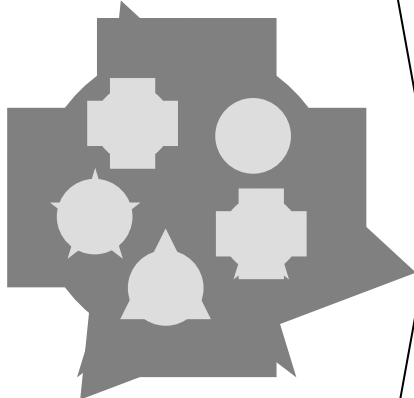









„Teamidentität und Erinnerung“

Workshop im Rahmen des 26. Kongresses der DGTA: „Grenzen (in) unserer Zeit“

Einflussfaktoren auf die Identitätsentwicklung in Teams - Fortentwicklung der Teamidentität -



Ist-Identität des Teams	Herausforderungen/Entwicklungsthemen	Identität im Wandel	Neu gewonnene Team-Identität
			
<p>Aufrechterhalten der Ist-Teamidentität... ...in stabilem Umfeld: konstruktiv ...in sich wandelndem Umfeld: destruktiv</p>	<p>Teammitglieder realisieren persönliche und teambezogene Herausforderungen und Entwicklungsthemen, die durch den Wandel notwendig werden</p>	<p>Im Wandlungsprozess wird Unsicherheit, Verletzlichkeit etc. individuell intensiv erlebt</p>	<p>Integration neuer und neu entwickelter Ressourcen → Erfolgter Wandel → neue Perspektiven und Stärken auf der Basis der Integration der Teamhistorie</p>

-  **3er-Intervention:
Vergangenheit – Gegenwart – Zukunft**
-  **Teamdiagnosen mit Märchen, Sketch, Fieberkurve...**
-  **Teamaufstellungen**
-  **Teamentwicklungsuhr / Tuckman**
-  **Tabuzirkel**
-  **Containerbild für Teams**
-  **Abschiede in sich wandelnden Teams: Rituale**

- 💡 Die Dynamik der Teams erfordert von uns ein hohes Maß an Präsenz, der notwendige Raum für Teamidentitätsentwicklung fordert eher das eigene Zurücknehmen als Berater!

Präsenz ←————→ **Zurücknehmen**

- 💡 **Hebamme:** „begleiten“

- ✓ Unterstützung, damit Menschen funktionsfähig bleiben/werden
- ✓ Leitfragen: - bin ich eher pflegend oder heilend unterwegs?
- bin ich auf der Seite der Veränderung oder des Bleibenden?

- 💡 **Arzt:** „behandeln“

- ✓ Es braucht Mut, sich mit der Rolle des Fachberaters anzufreunden (z.B. schnelle Diagnosen geben), nicht unriskant
- ✓ Hoher Grad an Verantwortung, da später wenig Kontakt zum Klienten
- ✓ Thema: Beachtung der Autonomie des Klienten!

- 💡 **Marktfrau:** „Geben und Nehmen am Markt“

- ✓ nachfrageorientiert
- ✓ Wo bin ich gut?, was biete ich an?
- ✓ Frage: Ist das, was ich anbiete, das Richtige/Stimmige?

Beraterbilder II



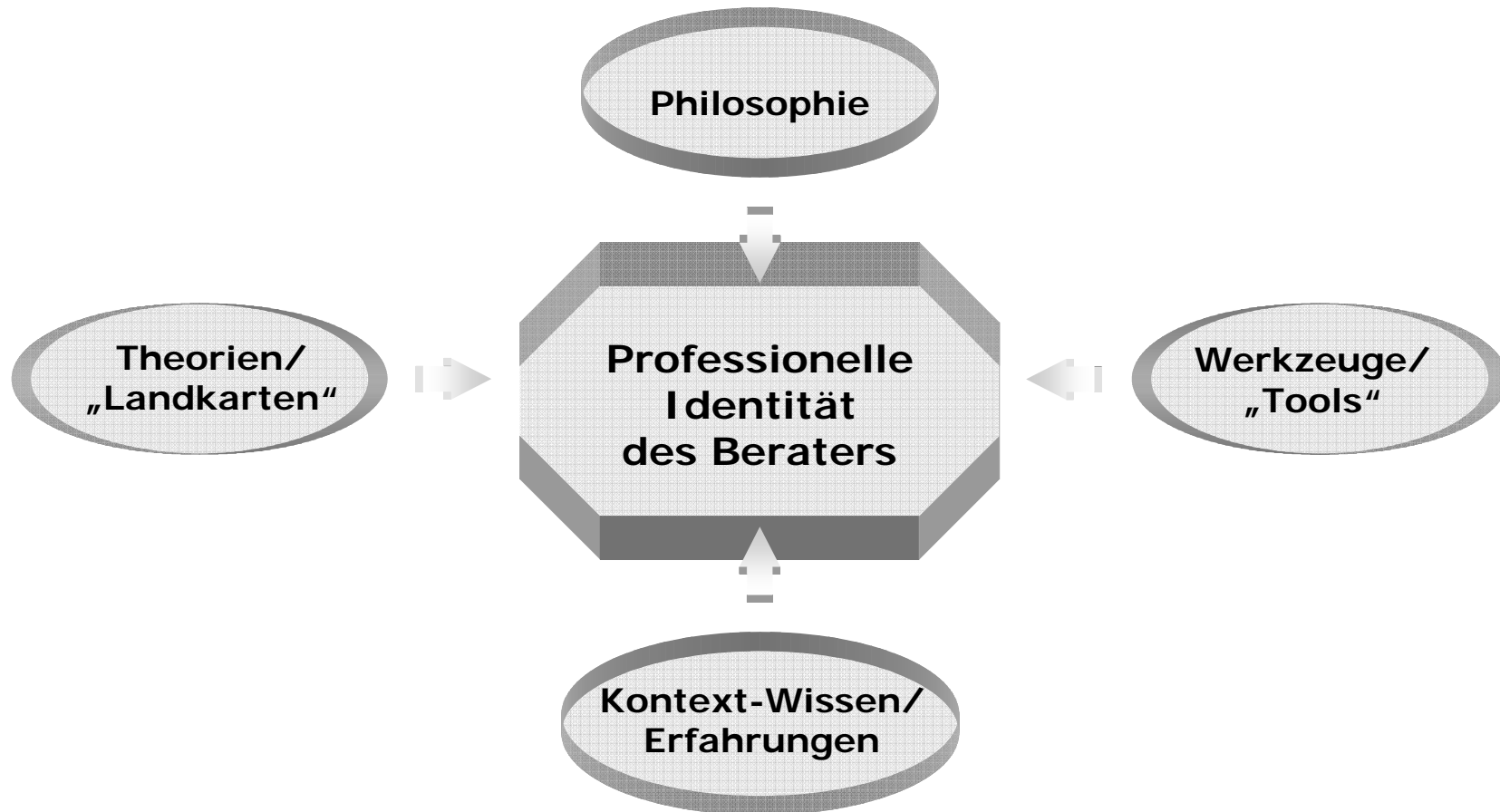
💡 **Kämpfer:** gewinnen

- ✓ Wir reden viel vom „absichtsarmen Engagement“, vielleicht ist es als Berater aber auch eine Gefahr, sich den „Kämpfer“ abzutrainieren
- ✓ Sich so zu verhalten, wie es eine Organisation nicht kennt, kann sehr hilfreich sein
- ✓ Häufig wird auch vom Kunden/Management abgetestet, ob der Berater auch kämpfen kann
- ✓ Wichtig: zu kämpfen, zu riskieren, um veränderungsförderliche Wirkung zu erzeugen!

💡 **Schamane:** fördert Lösungen 2. Ordnung

- ✓ der Schamane arbeitet nicht nur mit professionellem Handwerkszeug, sondern auch mit Intuition
- ✓ Vertrauen, dass man eine Ahnung hat, wo es langgeht
- ✓ Kann eine spirituelle Dimension haben

Professionelle Identität des Beraters



Quellenhinweise



Balling, R.: Beraterbilder. Unveröffentlichte Seminarunterlage. o.O., o.J.

Berne, E.: Struktur und Dynamik von Organisationen und Gruppen. Frankfurt am Main 1986

Gellert, M.; Novak, C.: Teamarbeit – Teamentwicklung – Teamberatung: ein Praxisbuch für die Arbeit in und mit Teams. 2. , überarbeitete Auflage. Limmer Verlag, Meezen 2004

Jellouscheck, H.: unveröffentlichte Seminarunterlage, o.O., . o.J.

Schulze, H.S.; Lohkamp, L.: 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 2004