

# "Kommunikative Spiele und Identität in Organisationsräumen

- (aber andere machen es doch auch...)

Präsentation und Workshop im Rahmen des 27. Kongresses der DGTA: "Kommunikative Spiel-Räume"

Dipl. Psych. Luise Lohkamp, PTSTA-O Prof. Dr. Henning Schulze, PTSTA-O

Windschap im Britisten des 27. Empreses der GETA. Emmoranikative Spiel-Rättine



## "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, Principica Philosophiae)

"Esse est percipi!" = sein ist erkannt werden od. wahrgenommen werden ist sein!
[George Berweley, 1833-1753, Appandiung liber die Prinz laten menschilding in Erwannschild

"Der Mensch wird am Du zum Ich."

[Marcin Butter, 1878-1965]

"Und wenn Ihr Euch nur selbst vertraut, vertrauen Euch die anderen schon."  $\mu.w.v.$  Goere, Fauct)

#### "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 (NGL Erik H Erikson, Identitat und Leinenszykklus)
- = 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 Llinde, Festvortrag 1999

Wintekhau Im Rehman des 27. Endoresses der CCTA. "Endommittelse Smel-Diema



# Organisationsidentität – sammeln wir mal...

## **Corporate Identity**

Organisations-"Persönlichkeit"

Leistung → "USP"

Historie, Gründungsumfeld

Eigentümer, Eigentumsverhältnisse

Image → "an/durch was" wird die Organisation zu dem, was sie "ist"?

Standort→ regionale Faktoren

Windschool in Bahmen des 22. Langresses der GETA ... Langresses Salei-Räume



## 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.

Windshipp Im Rehmen des 27. Enngresses der DETA. "Enmounikatise Spiel-Röhme



# **Zum Kontext**

## Organisations-Identität

Ich-Identität

Team-Identität

Corparate Identity= "Persönlichkeit"

- Corporate Behavior
- Corporate Communication
- Corporate Design

Umsysteme

Windshielp im Bahmen des 27. Enngresses der CCPA. Ennmeunkeiter Spiel-Rähme



# Steuerungsdreieck für das Management von Organisationen

Wie wird die "Identität" der Organisation greifbar?

→ Aspekte, auf die wir achten, wenn wir auf



б



## Aspekte von Organisationskultur – nach E. Berne

# Organisationskultur

## technische Kultur

→ ist für die Definition und die Bereitstellung der zum Funktionieren des Unternehmens notwendigen Ausrüstungsgegenstände zuständig. Hierzu zählen jedoch nicht allein Werkzeuge, sondern z.B. auch Techniken zur Umweltveränderung und des Lernens in der Organisation, In der technischen Kultur finden wir alle rationalen Aspekte der Organisationskultur wieder.

#### Gruppenetikette

→ umfasst alle gültigen Normen und Umgangsformen, die im Unternehmen akzeptiert werden und ist sehr stark an. Traditionen ausgerichtet, Sie aibt die internen Verhaltensstandards wieder. So beispielsweise, was unter "Mut" zu verstehen ist oder welche Arten von "körperlichen Äußerungen" akzeptabel sind (=> M. Luther).

### Gruppencharakter

→ enthält die emotionalen Aspekte der Unternehmenskultur, Hier ist festgelegt, wie mit Gefühlen und Gefühlsäußerungen im Rahmen des Unternehmens umgegangen wird. Also ob und wie Freude, Ärger, Angst und Trauer zum Ausdruck gebracht werden (dürfen).

Windshielp im Bahmen des 27. Enngresses der CCPA. Ennmeunkeiter Spiel-Rähme



## Wie erhalten wir Hinweise auf die Kultur?

## Zielführende Fragen:

- Was wird von der/über die Organisation erzählt? → Erfahrungen, Werte, Visionen, etc.?
- Wie wird mit Risiken und Misserfolgen umgegangen?
- Dürfen Fehler gemacht werden?
- Wie wird mit Konflikten und Krisen umgegangen?
- Sind Gefühle erlaubt? Wenn ja, welche?
- Wie wird mit Kunden umgegangen?
- Wie ist "das typische" Führungsverhalten zu beschreiben?
- Wie sieht das "ideale" Mitarbeiterverhalten aus?

Wintschau im Robinen des 27. Emigresors der DETA. "Einmaunikatise Spiel-Rhime



# Organisationskultur: Ursprung und Ausdruck

Organisationskulturen kommen in der Kommunikation und der Interaktion in und um das Organisationssystem zum Ausdruck!



g



# Merkmale/Beeinflusser von Organisationsidentität...

Ein wichtiges Merkmal von Organisationskultur und damit auch von Organisationsidentität ist die Fähigkeit des Systems, den Kontakt und den Austausch von Anerkennung und Zuwendungen zwischen Führungskräften und Mitarbeitern zu ermöglichen!

Grundeinstellungen Strokes Zeitstrukturierung

Rituale Spiele

Windshop in Bahmen des 27. Enngersers der GETA. Enmountrative Spiel-Räume



# Unsere Ansätze an Spielen in Organisationen zu arbeiten...

- Personenlernen
- Training
- Coachingprozesse
- Kollegiale Beratung
- Teamentwicklung

Systemlernen

- □ OE-Prozesse
- Visions-Workshops
- Strategie(entwicklungs)-Prozesse
- Change-Prozesse



## "Formula G" – Die Bernsche Spielformel

Person 1

Person 2

Person 2

Person 1

Person 2

Person 1+2

+ Gimmick = Response ⇒ Switch ⇒ Crossup ⇒ Con

Attraktive Falle

(Mit-)Spiel-Interesse

Harmlose: Reaktion

Rollenwechsel Payoff

Moment der Perplexität/ Verwirrung

Auszahlung

#### Innerer Prozess

Con: Offene Transaktion mit verdeckter Botschaft.Stimulus. der wie eine Botschaft erscheint. hinter dem aber eine andere Sache steckt.

Gimmick/ Spielanfälligkeit:

Bedürfnis/Schwäche, Schmerzhafte/wunde Stelle des anderen. Skriptüberzeugung (über sich, andere, das Leben als solches), die die Person spielanfällig machen.

Äußerer Prozess

Response/Antwort:

Austausch auf der sozialen Ebene, unter Zuhilfenahme eines beliebigen Themas, geht es auf der psychologischen Ebene um die wunden Stellen, die Schwachpunkte, denn in allen Antworten liegt der primäre Schmerz.

Switch/Wende/

Wechsel: Wechsel des Ich-Zustandes; unerwarteter Wechsel der Rolle, Aufdecken dessen, was auf der psychologischen Ebene verhandelt wurde; exponiert die wunde Stelle und zeigt, daß die andere Person nicht die ist, die sie sein sollte, um die verborgenen Wünsche zu erfüllen

Innerer & äußerer Prozess

Crossup/Verwirrung

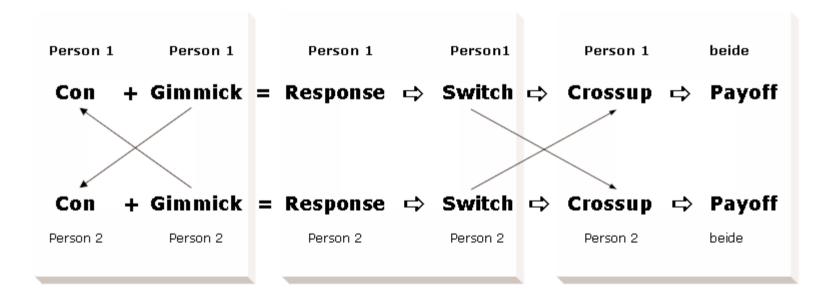
: Moment, in dem die Beteiligten die physiologischen Reaktionen ihres Körpers wahrnehmen: Augenzwinkern, Änderung der Sitzhaltung, des Atemmusters etc.: es sind die körperlichen Entscheidungen, die mit der Skriptentscheidung einhergingen (Berne: Skriptsignale)

Endauszahlung/ Spie lgewinn:

intrapsychische Erfahrungen: Bestätigung der Spielanfälligkeit, der Schwachstelle, die emeute Bestätigung der alten Erfahrungen auf der Gefühls-, der Erfahrungsund der Verhaltensebene



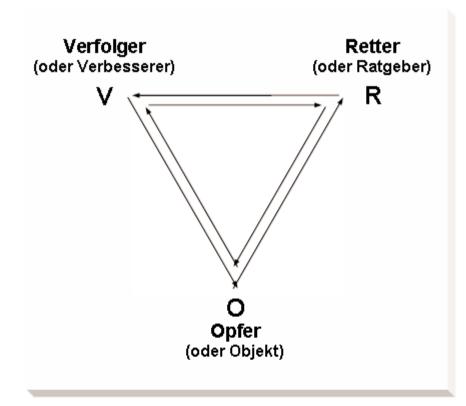
# Mindestens zwei Seiten in Spielen: "Formula G" x 2



Winkshop im Britises des 27. Enngresses der DETA "Enmissaktative Spiel-Räume



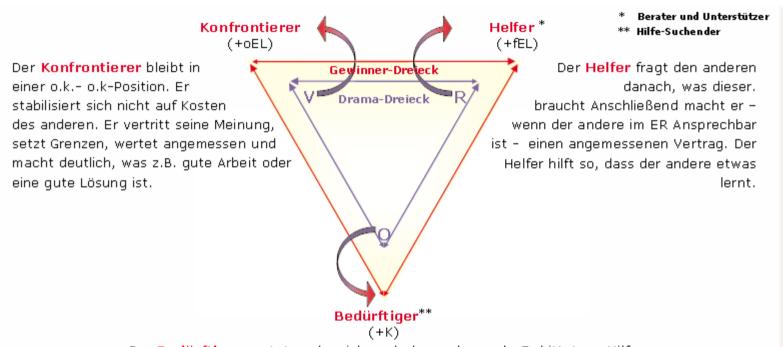
# Das "Drama-Dreieck"



Windshop im Rehmen des 27. Enngresses der DETA. "Enmounikative Spiel-Rämme



## Das "Gewinner-Dreieck"



Der **Bedürftige** wertet weder sich noch den anderen ab. Er bittet um Hilfe (vom fEL) oder eine Leitlinie (vom oEL). Er definiert dabei konkret, was er braucht. Er schließt darüber einen Vertrag, in welchem auch seine Gegenleistung fixiert sind.