

DGTA – Kongress Passau 2011

Organisationale Transaktionsanalyse über Berne hinaus

Ideensystem und Marke „TA“

Einige neue Perspektiven

- (a) das Aufmerksamkeitsmodell (BE REAL),
- (b) das Systemmodell (STAR)
- (c) das professionelle Rollen – Modell (DIAMANT)



Wie begegnete mir TA ?

“TA =

Ein Ideensystem, das integriert

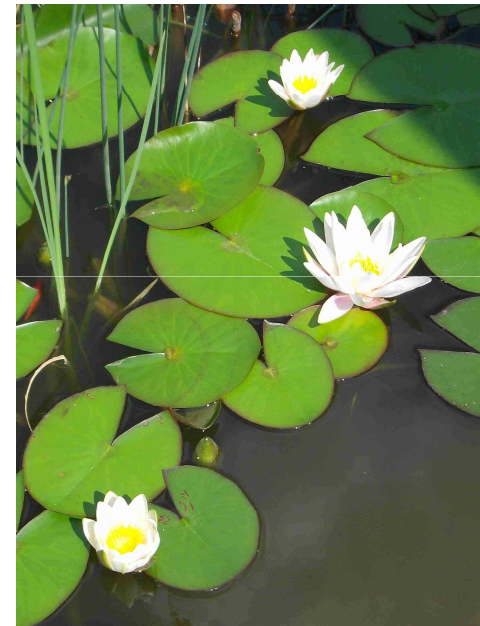
- Tiefenpsychologie
- Verhaltensebene
- Humanistische Position
- Systemisches Denken



- Stärke der TA: Integration

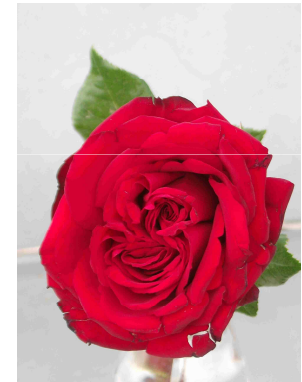
Ideensysteme im allgemeinen

- (1) ein Gründer
("euhemerus"- Berne)
- (2) eine Theorie oder
Lehre ("canon")
- (3) Eine Gemeinschaft
(Organisation)

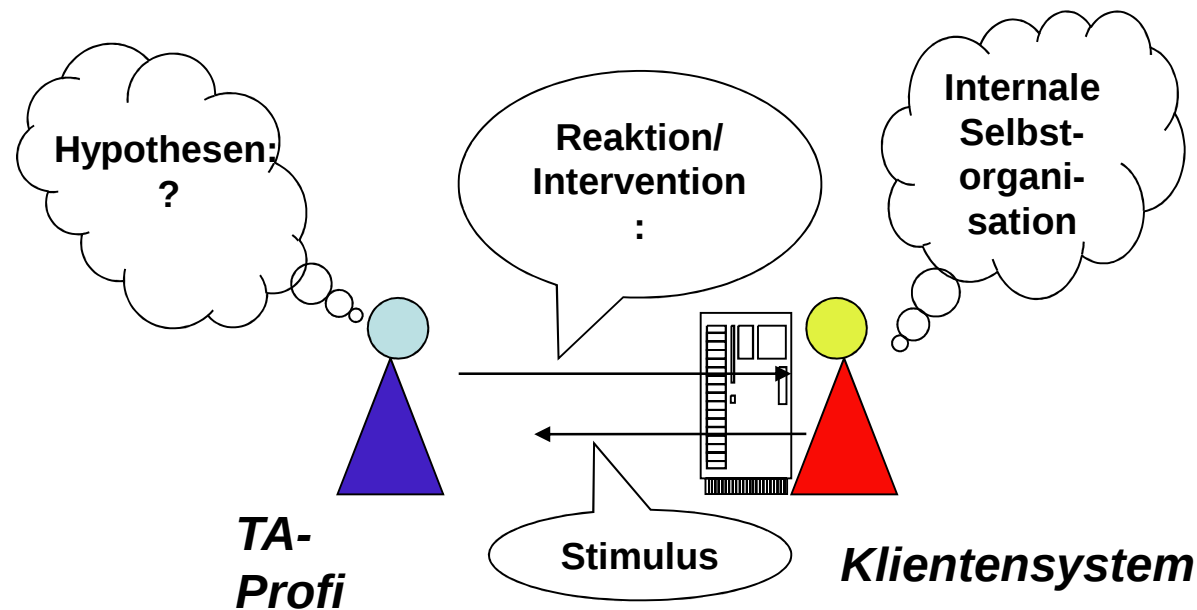


Meine Evaluation des Ideensystems TA

- 1: Berne'scher Stil – aber nicht Jünger von Berne
- 2: “sehr nützlich” - aber wie ist es mit den momentanen professionellen und gesellschaftlichen Welten?
- 3: exzellentes Trainings- und Zertifizierungssystem – aber die TA-Gesellschaften sind zu sehr mit sich selbst beschäftigt



21tes Jahrhundert TA Identität



Sechs Prinzipien der TA Identität:

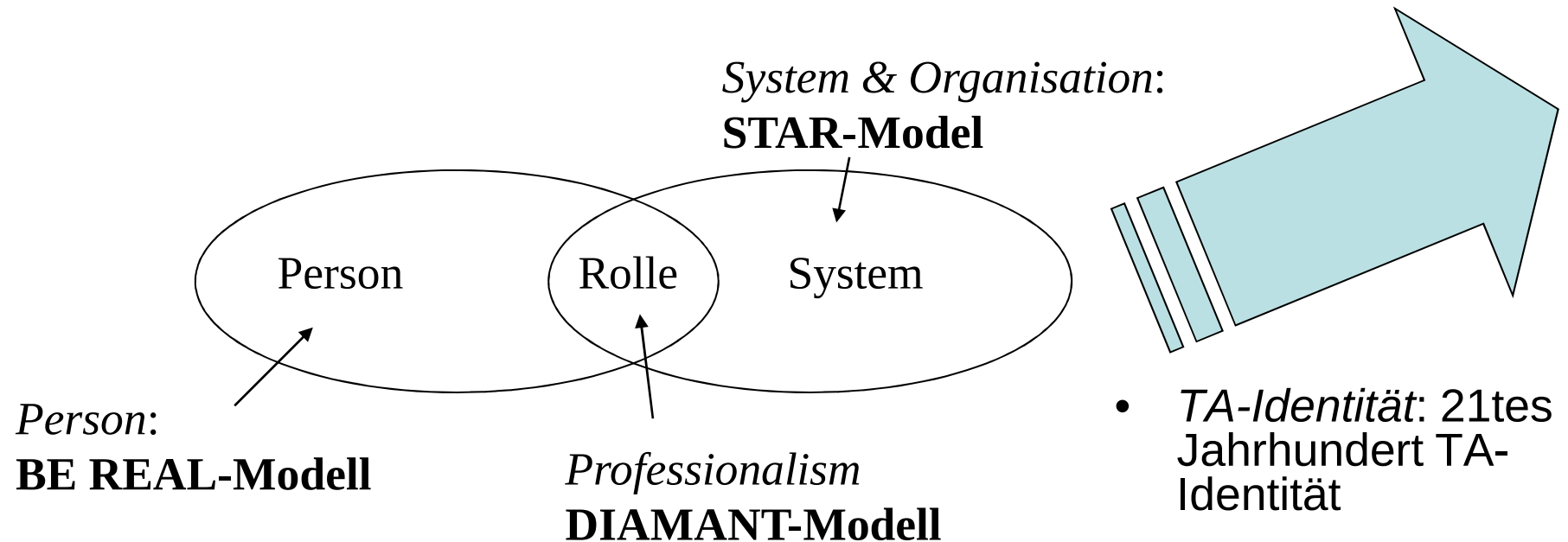
- Basierend auf der Analyse von Transaktionen
- Konstruktion vom Modellen
- Experimentell
- Kontextbezogen
- Humanistisch
- Interkulturell/global (Schmid)

„Der Nukleus von TA“

Vorteile

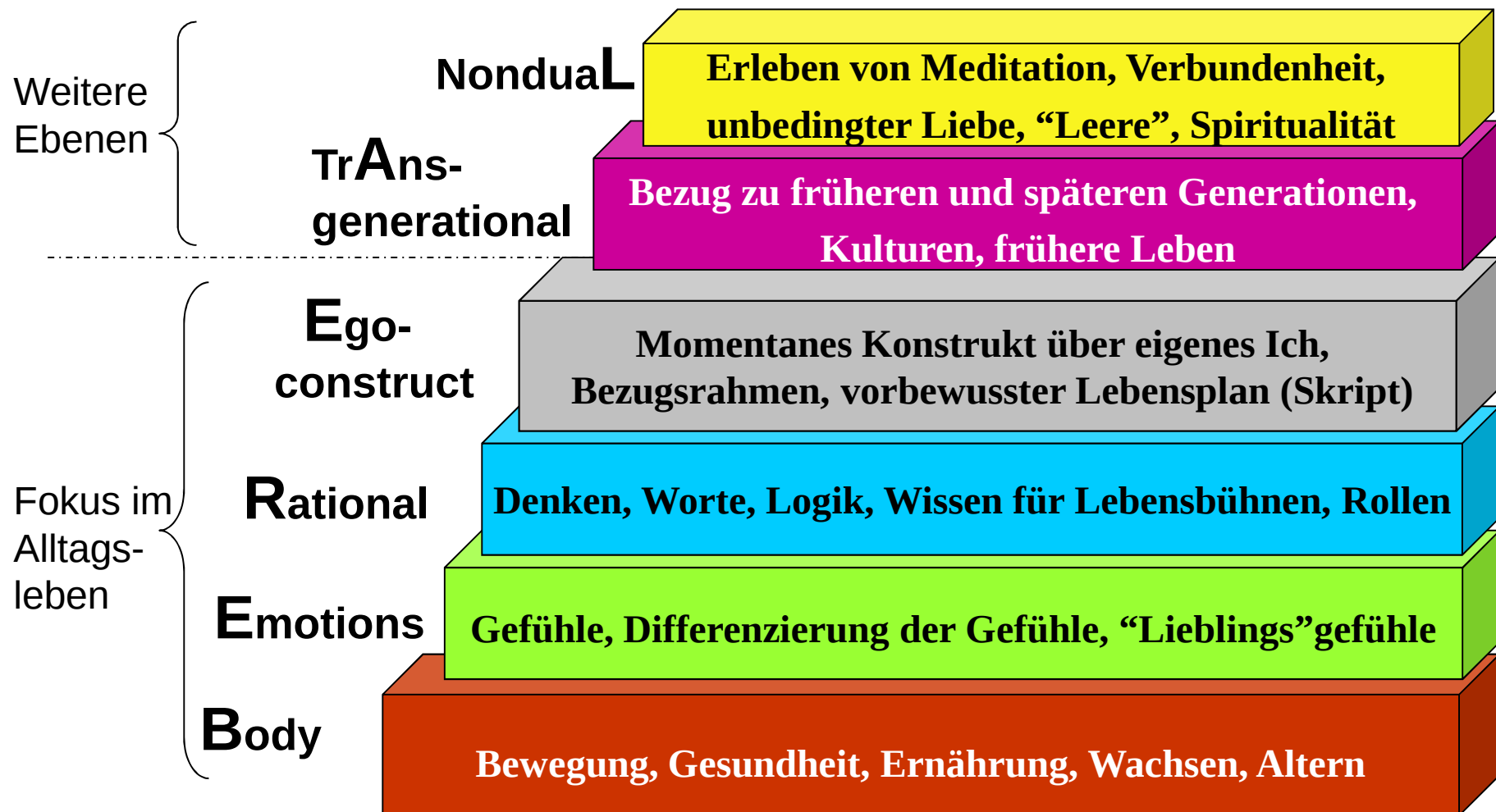
- Lebendige TA
- Lösung von Zeit der 1950er bis 1970er
- Schöpferische Kraft statt Gefolgschaft
- Ankoppelung an gesellschaftliche Themen
- Ankoppelung an professionelle Szenen

Ideen aus der organisationalen Arbeit zur Verbindung der TA mit Professionswelten

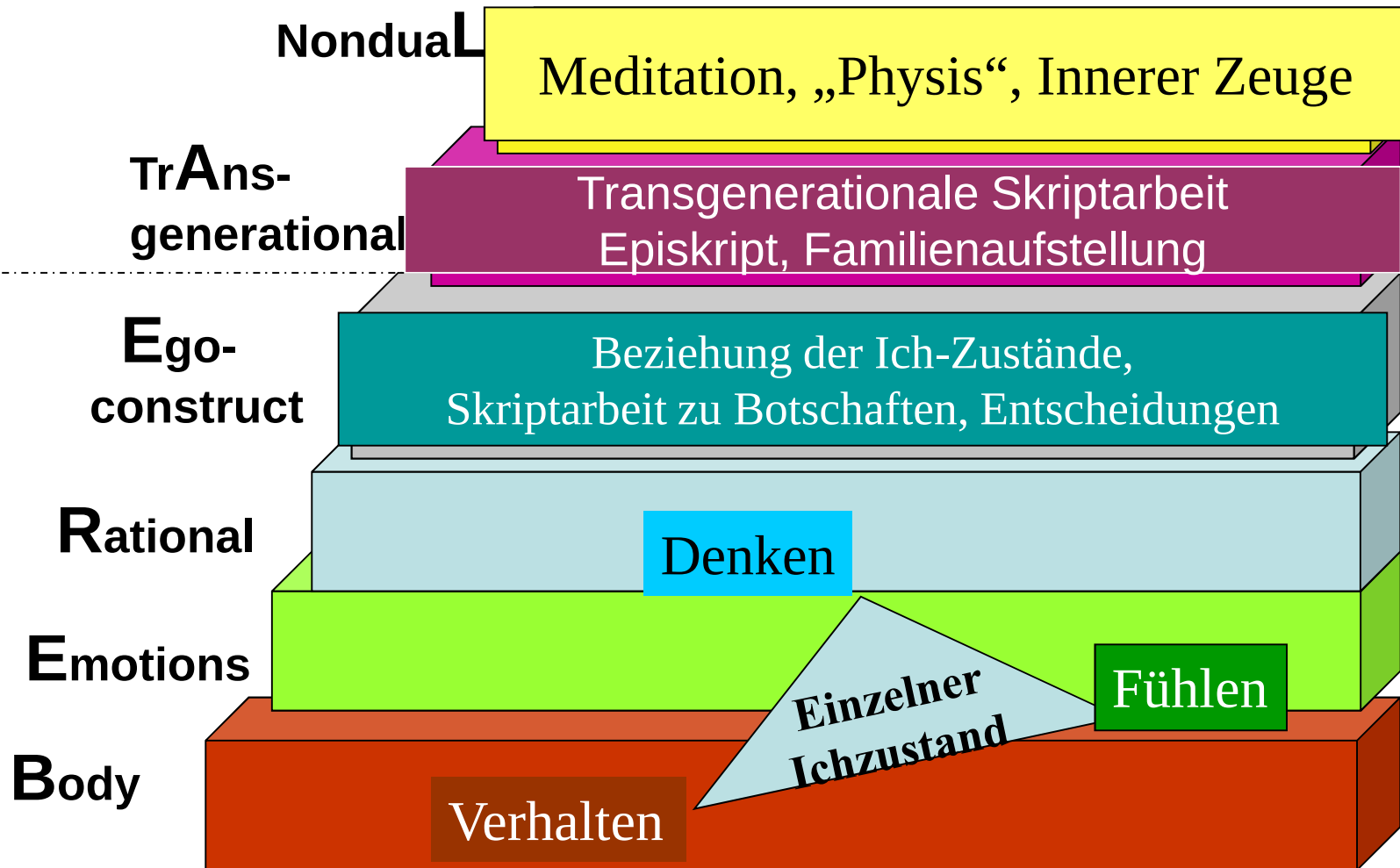


I. Die Treppe der Aufmerksamkeit

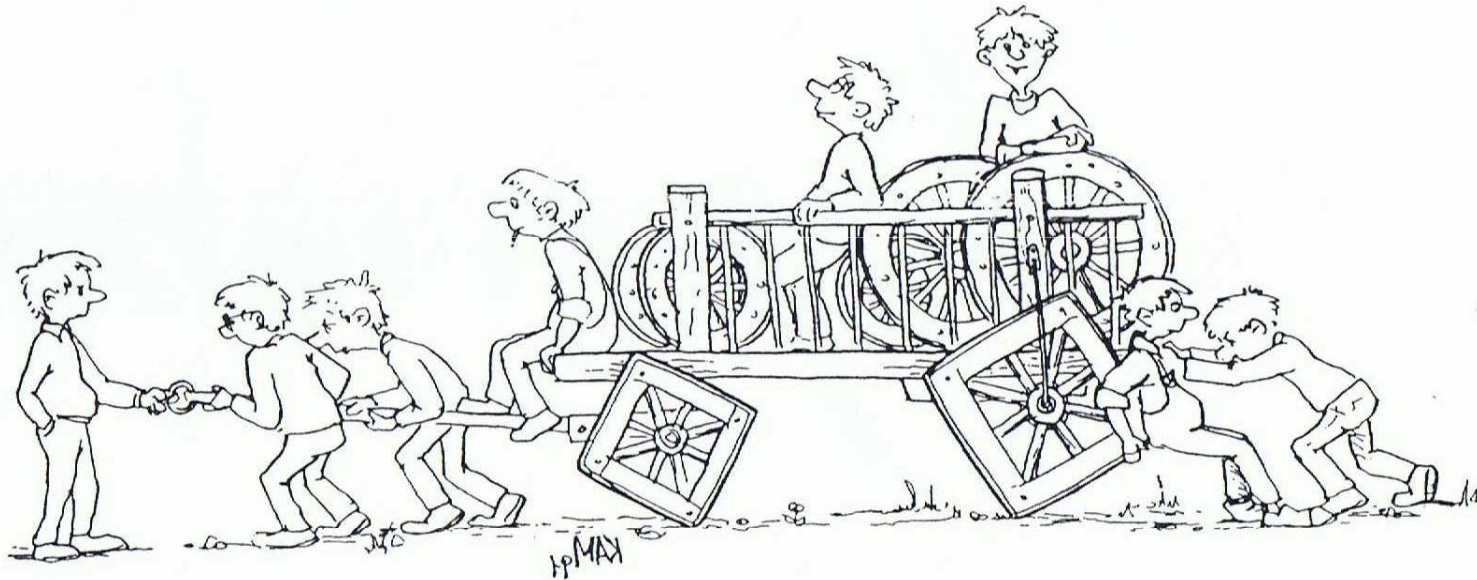
- Das BE REAL! – Modell -



Integriertes Coaching



II. Systeme and Organisationen



Die tiefere Seite

Durchschnittliches Engagement der
Mitarbeiter in deutschen Unternehmen:

- „Mitreißer“ (hoch engagiert):
- „Mitmacher“ (engagiert):
- „Zaungäste“ (gering engagiert):
- „Schon weg“:



(Towers Perrin Studie 2007)

Identifikation?

Das konservative Institut Conference Board hat in einer Studie der USA für 2004 gezeigt:

- Beschäftigte, die sich nicht mit den geschäftlichen Zielen ihrer Arbeitgeber identifizieren
- Beschäftigte, die eine Kluft zwischen sich und dem Arbeitgeber sehen
- Beschäftigte, die ausschließlich zur Arbeit gehen, um den Lohnzettel zu bekommen

Systems and organisations

complex,
sometimes chaotic



- dynamics
- for
- behaviour,
- thinking,
- feeling,

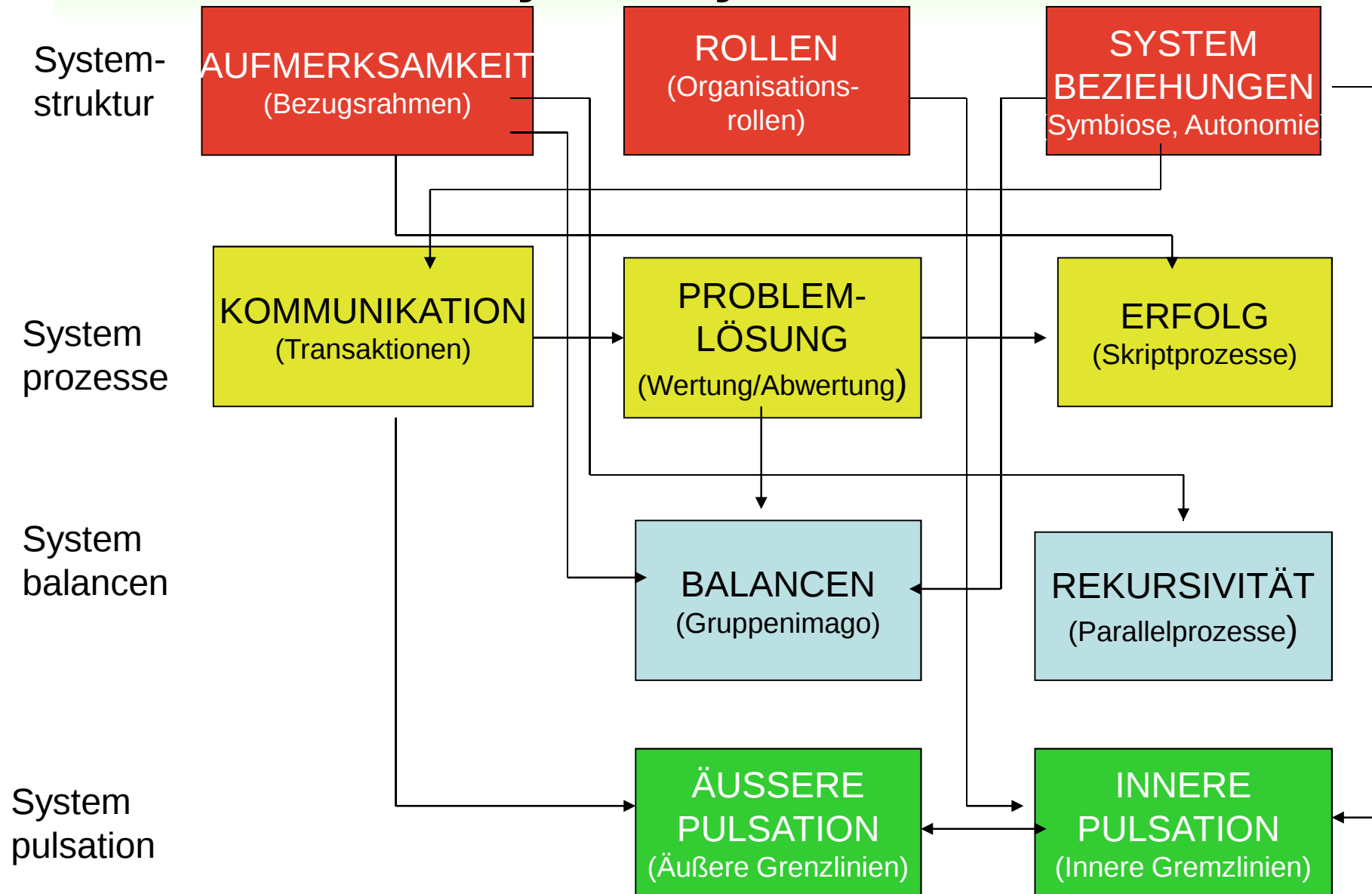
in and of an organisation?

Der Stern (the STAR of the system)



**10 Dynamiken
der Organisation**

10 Systemdynamiken



Beeinflussung eines Organisationssystems



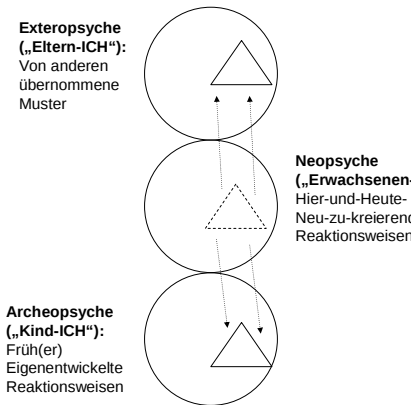
Die zehn Systemdynamiken	Dynamik-Felder
1. Dynamik der Aufmerksamkeit	System-Struktur
2. Dynamik der Rollen	
3. Dynamik der Beziehungen	
4. Kommunikationsdynamiken	System-Prozesse
5. Problemlösedynamiken	
6. Erfolgsdynamiken	

Systemqualifizierung - Analyse

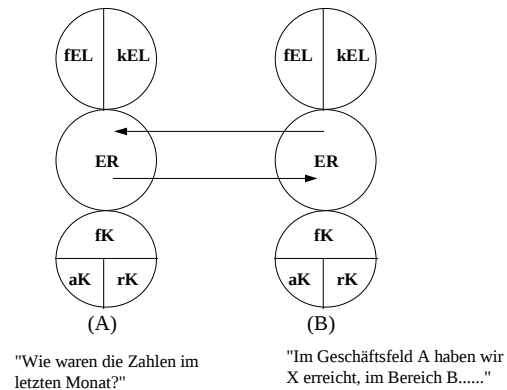
System-Struktur	1. Aufmerksamkeitsmuster	• Womit beschäftigen sich die Leute in der Organisation(-seinheit) am meisten? ➤ Wie verhält sich das, was im Moment die Hauptaufmerksamkeit genießt, zu dem, was eigentlich Ziel der Einheit ist?
	2. Rollenmuster	➤ Welche Rollen gibt es momentan im System? ➤ Welche Merkmale haben die Rollen? • Verändern die sich zurzeit und wenn ja wie?
	3. Beziehungsmuster	• Wie stehen die Rollen und die Personen miteinander in Beziehung? • Welche Grundbotschaften gibt es zwischen den Rollenakteuren?
System-Prozesse	4. Kommunikationmuster	• Was charakterisiert die Art, wie man miteinander kommuniziert?
	5. Problemlösungsmuster	➤ Was sind zurzeit „Probleme“? ➤ Wie geht man damit um?
	6. Erfolgsmuster	➤ Wie erreicht oder vermeidet man Erfolge?

III. DIAMANT integrierter persönlicher Professionalität

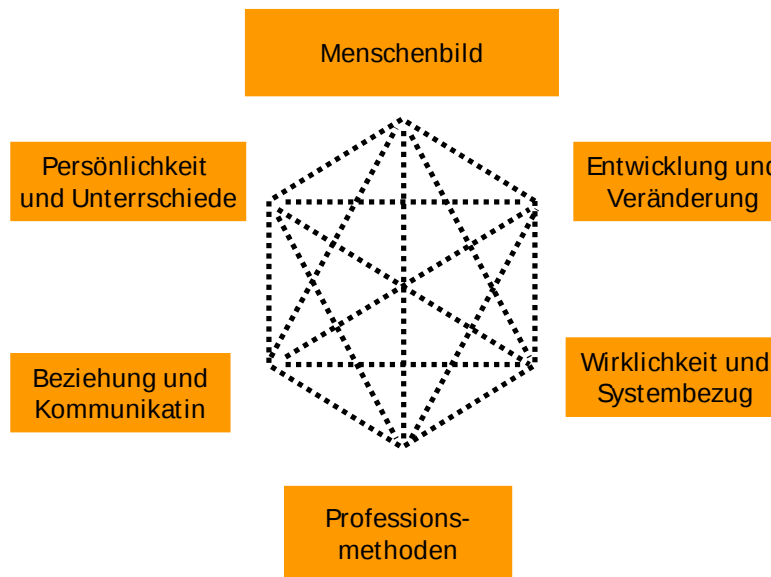
- Anerkennung, Reiz, Struktur
- o.k. – o.k. - Beziehungen
- Autonomie



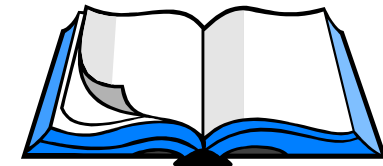
Austausch von Information
(Kommunikation Erwachsenen-Ich - Erwachsenen-Ich)



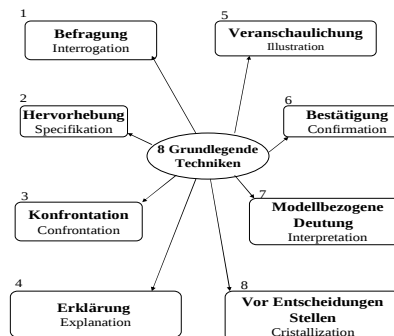
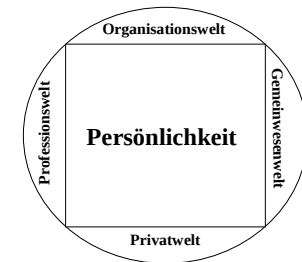
Günther Mohr, Systemische TA



Skript



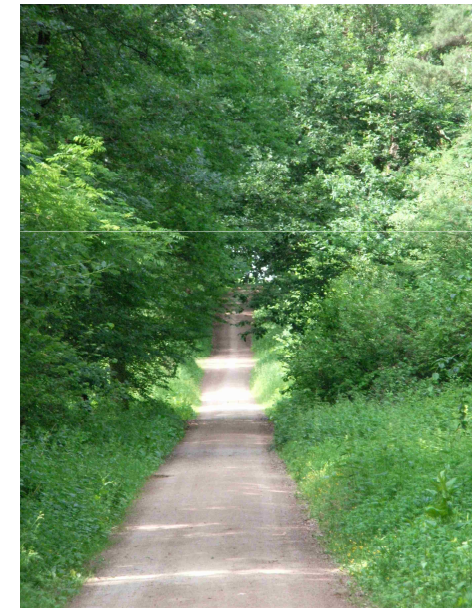
Die Theatermetapher



System Dynamiken	Dynamik-Felder
1. Dynamik der Aufmerksamkeit	System-Struktur
2. Dynamik der Rollen	
3. Dynamik der Beziehungen	
4. Kommunikationsdynamiken	System-Prozesse
5. Problemlösedynamiken	
6. Erfolgssdynamiken	

Zukunft - Mega Trends und TA - +

1. Extension of life: +
2. One world: +
3. Women power: +
4. Resource demand: +
5. Cognitive complexity: +
6. Individualization/ emotional complexity: +



→ very important for living idea systems

Literatur

- Mohr, G.: Workbook Coaching and Organisationsentwicklung, 2010.
- Mohr, G.: Wirtschaftskrise und neue Orientierung, 2009.
- Mohr, G.: Coaching und Selfcoaching mit TA, 2008.
- Mohr, G.: Systemische Organisationsanalyse, 2006.