

# Durch Storytelling das Organisationskript verändern

(Erich Hartmann und Schorsch Wilms)

DGTA Kongress  
9. - 11. Mai 2014 Dresden



---

# Message, take away

---

- Übertrag der Skript Idee auf Organisationen
- Tools
- Geschichten explorieren und verändern

---

## Kann man das Skriptkonzept auf Organisationen übertragen?

---

Script ist nichts Dingliches! = Wirklichkeitskonstruktion

Verschiedene Sichtweisen auch in der TA

- Klassische TA: starker Fokus auf Einschränkungen
- Fanita English: Script als ordnender Faktor, dient der Entwicklung der Persönlichkeit

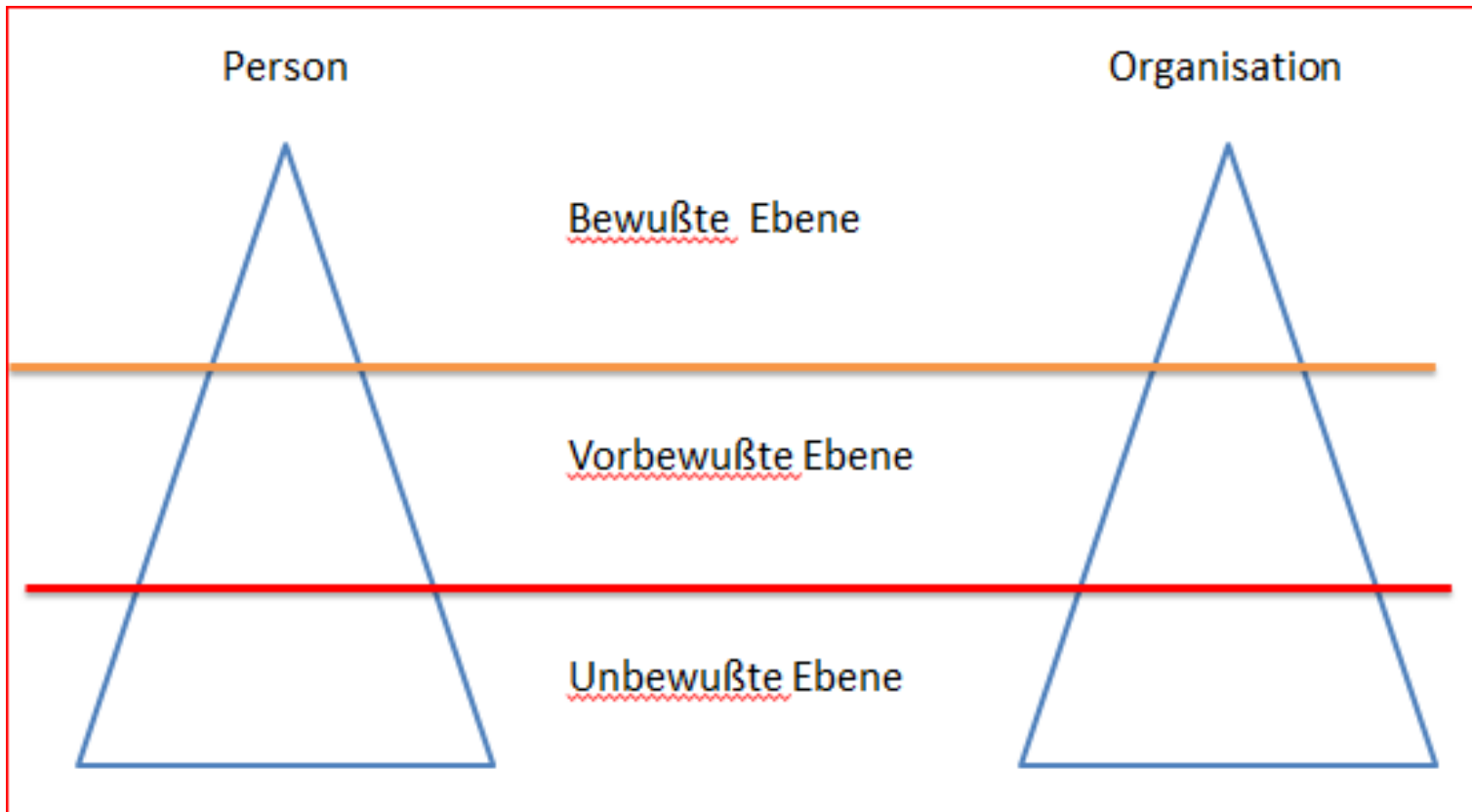
Übertrag auf Organisationen? – Komponenten?

- Gründungskonstellation & ggfs Gründerpersönlichkeit(en)
- Wie wurde mit Entwicklungsphasen & Krisen umgegangen? (Muster)
- Welche Geschichten wurden darüber „erfunden“ und erzählt (Innen & Aussen)?
- Loyalitäten
- Spiegelungsprozesse
- ....

Übertrag? - JA, aber nicht 1: 1

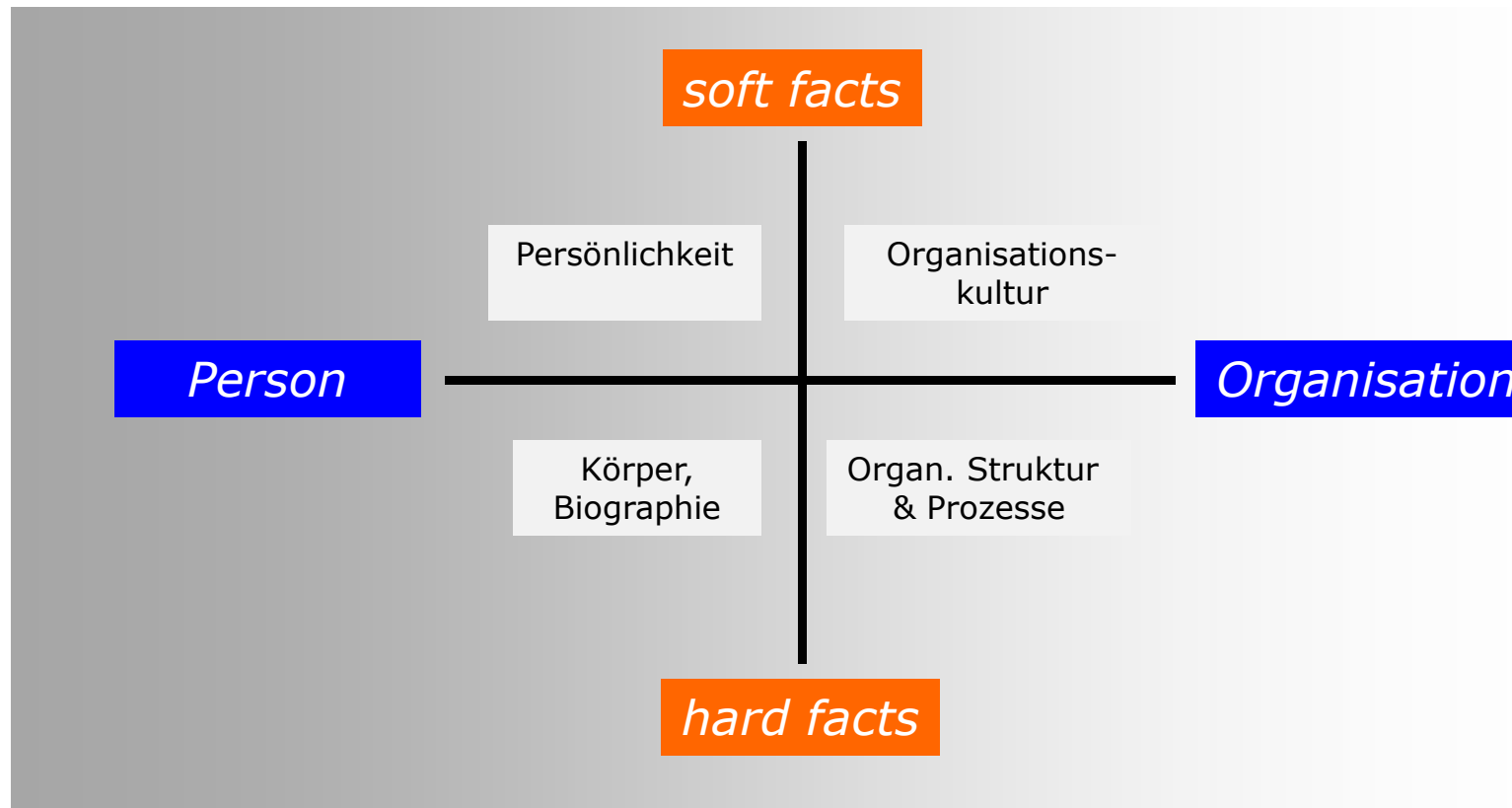


# Wechselwirkung Person : System



Die Kultur einer Organisation wäre dann der Ausdruck des Organisationskripts

# „Doppel-Spagat-Modell“

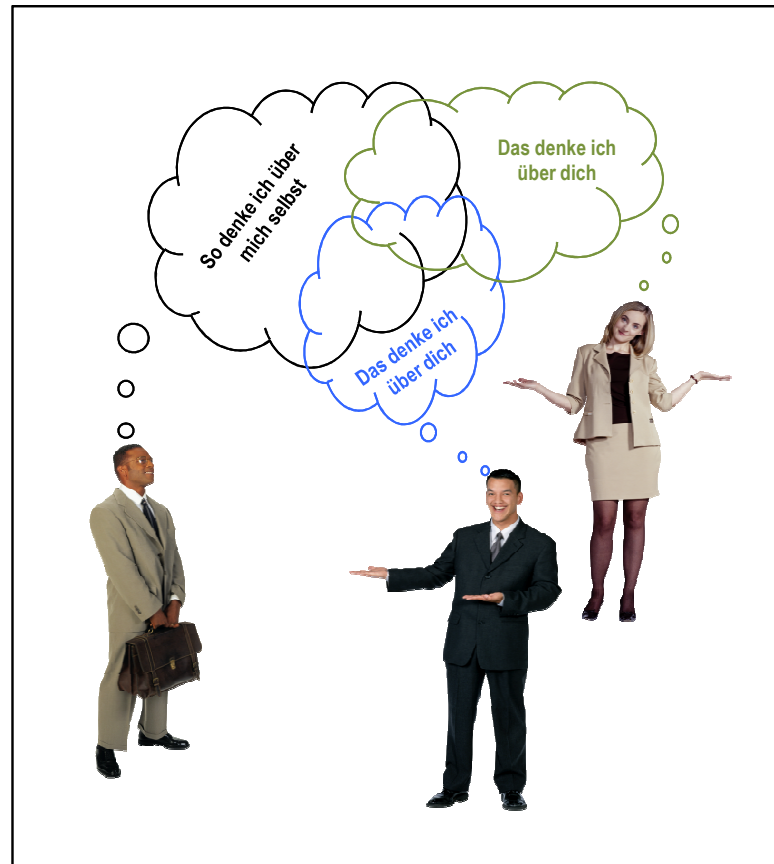


Voraussetzung für strategischen Kulturwandel ... (1) Die Organisation weis WOHIN sie will  
...  
(2) und WAS sie in Zukunft braucht !!!

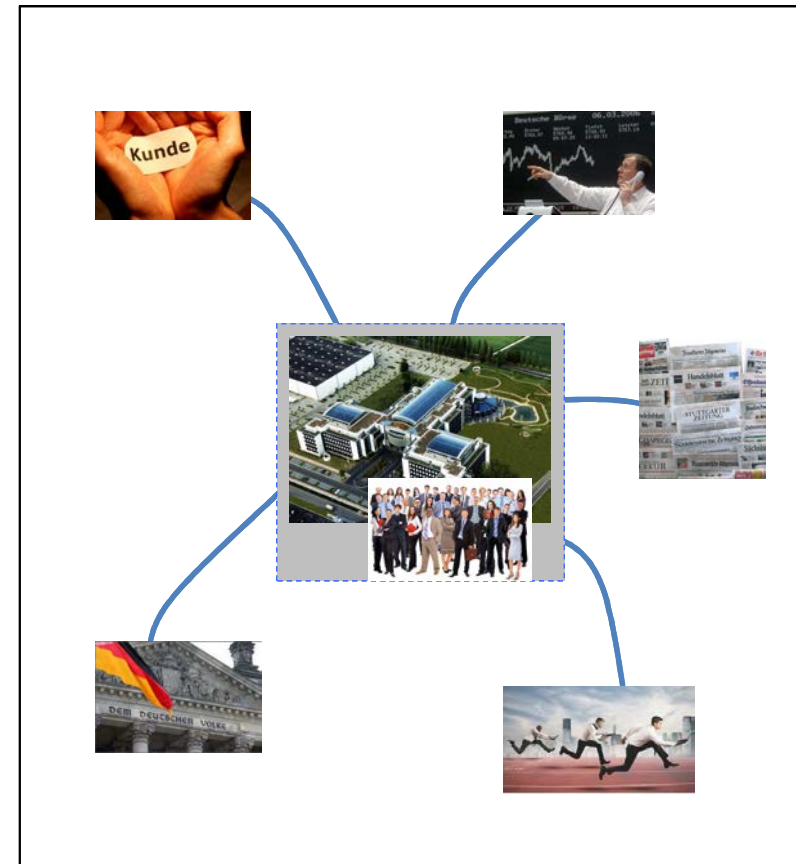
# Identität – Identitätsentwicklung

... CO-Creation zwischen INNEN und AUSSEN

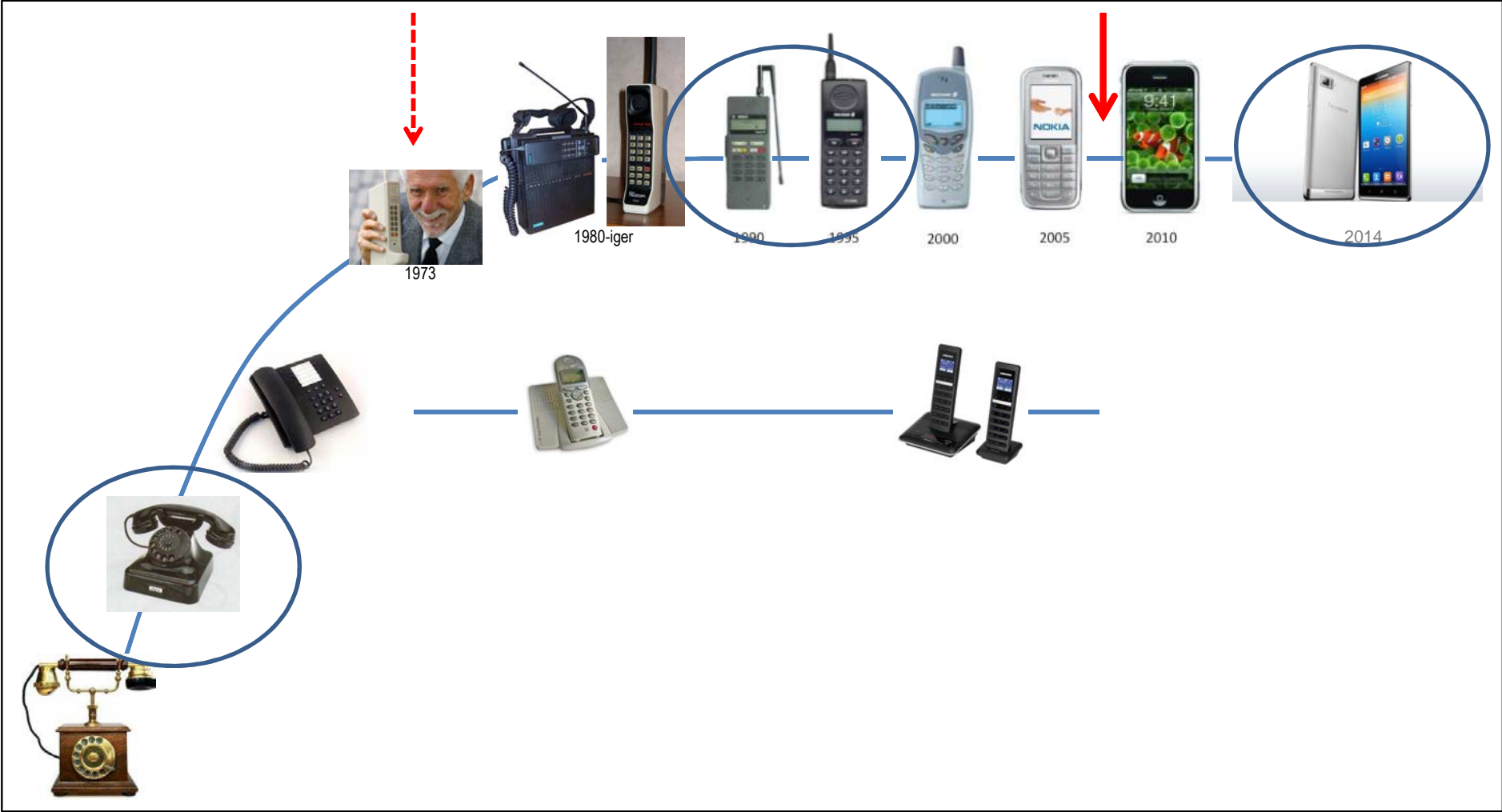
Individuum



Organisation



# Brüche in der Telekommunikation

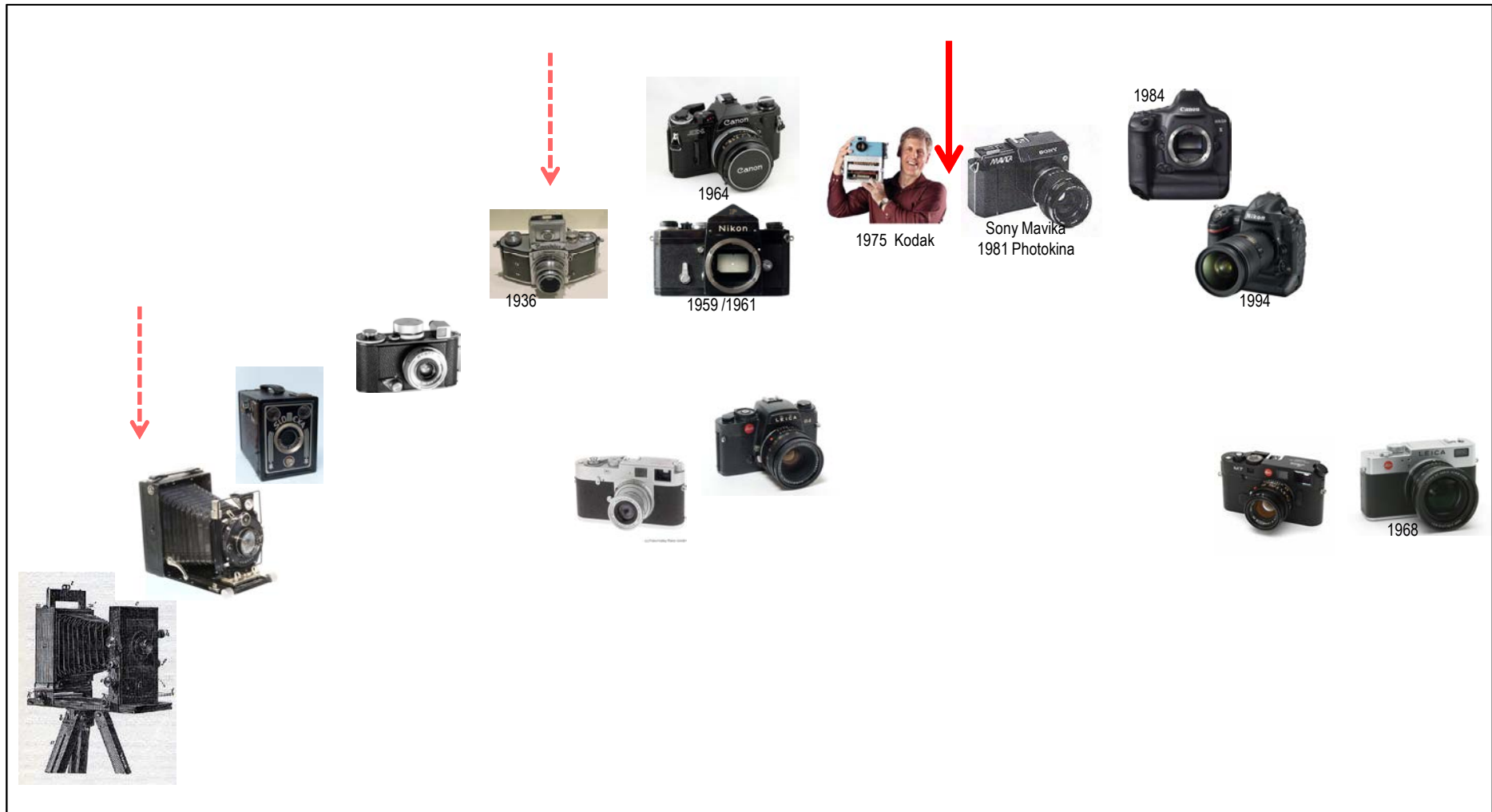


# Experiment & Murrelgruppen

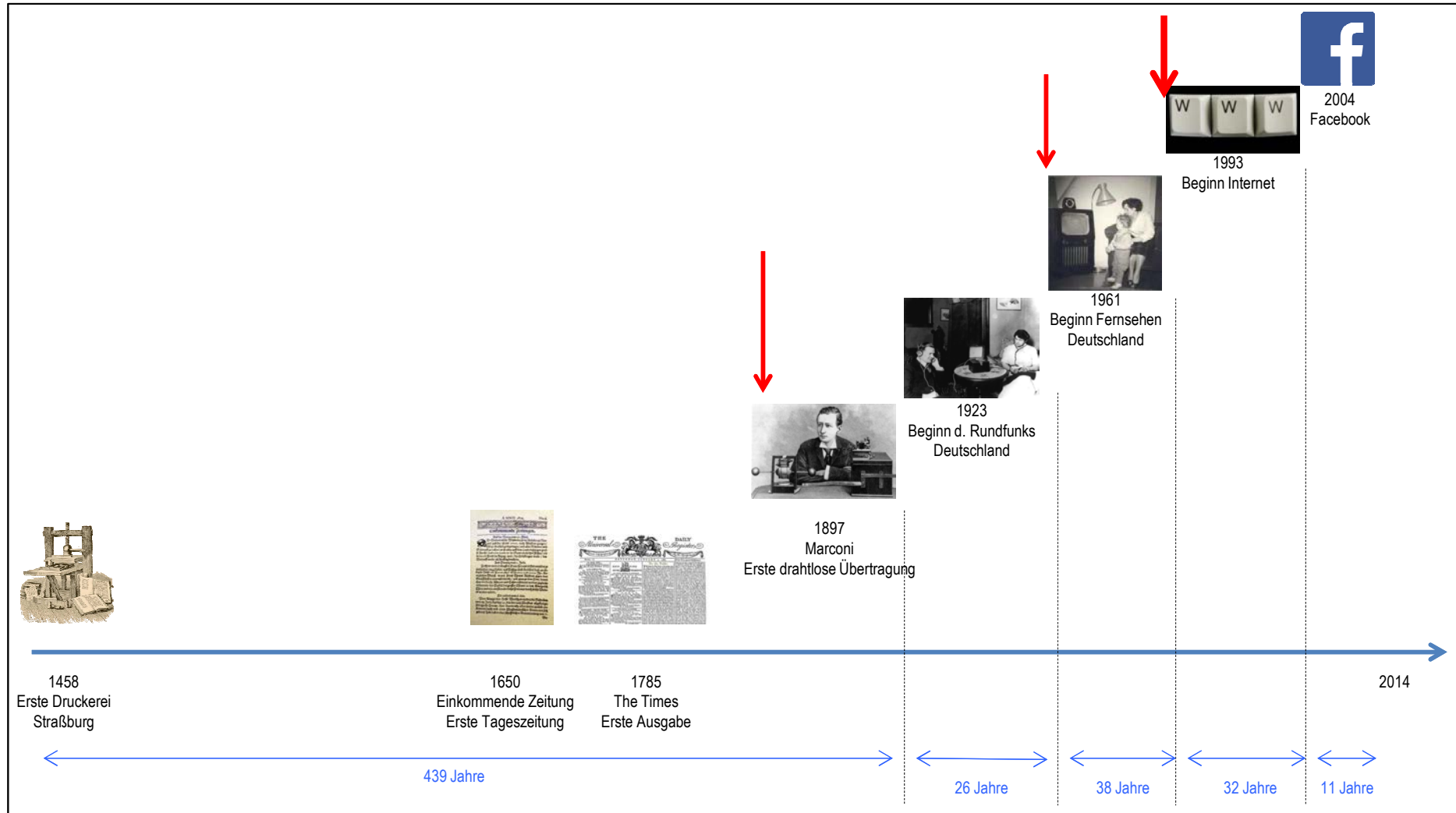




# Brüche in der Fotografie

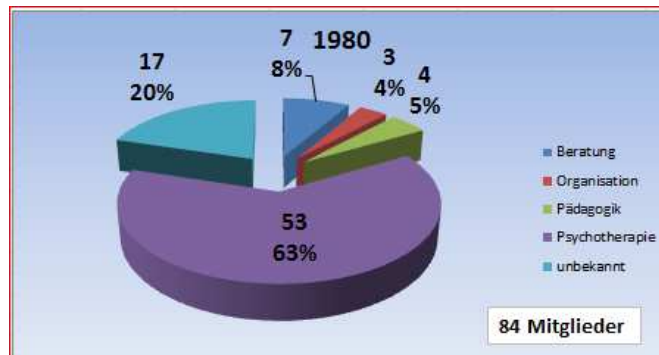


# Brüche in der Medienwelt

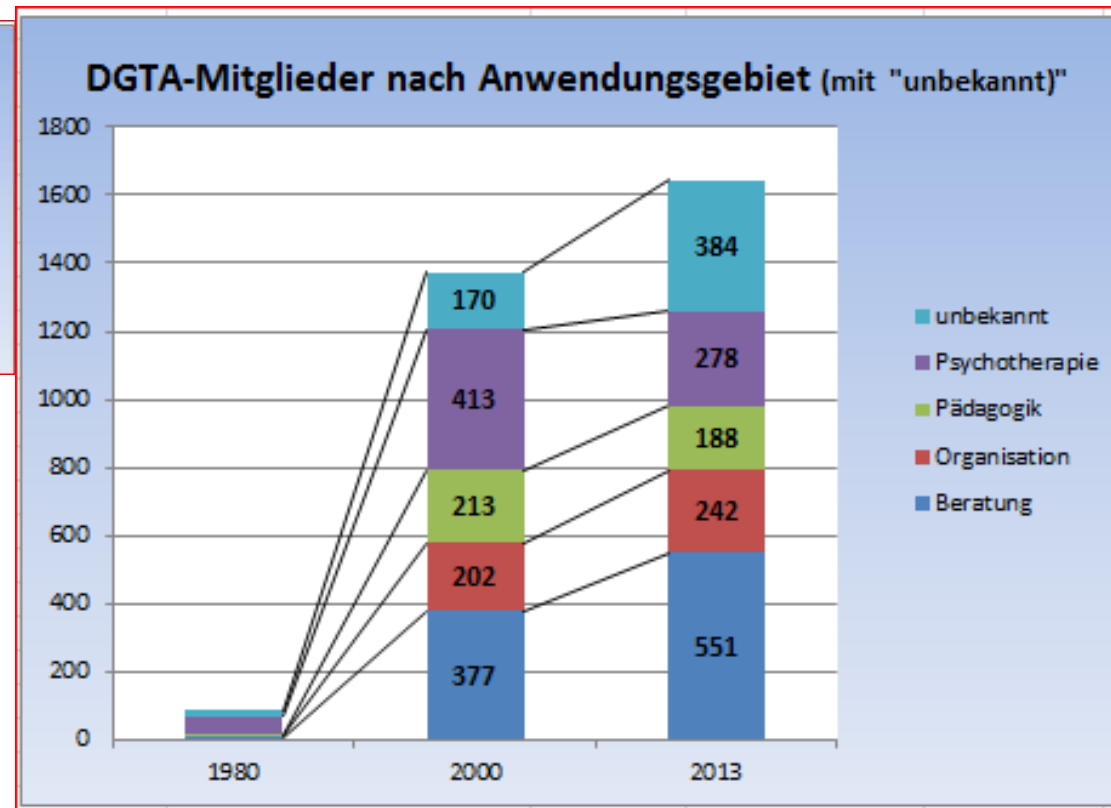


# TA & die Anwendungsfelder

Hilfreiche und konstruktive Botschaften etc helfen sowohl dem Individuum als auch einer Organisation sich an die Umwelt anzupassen und doch mit sich stimmig zu bleiben.

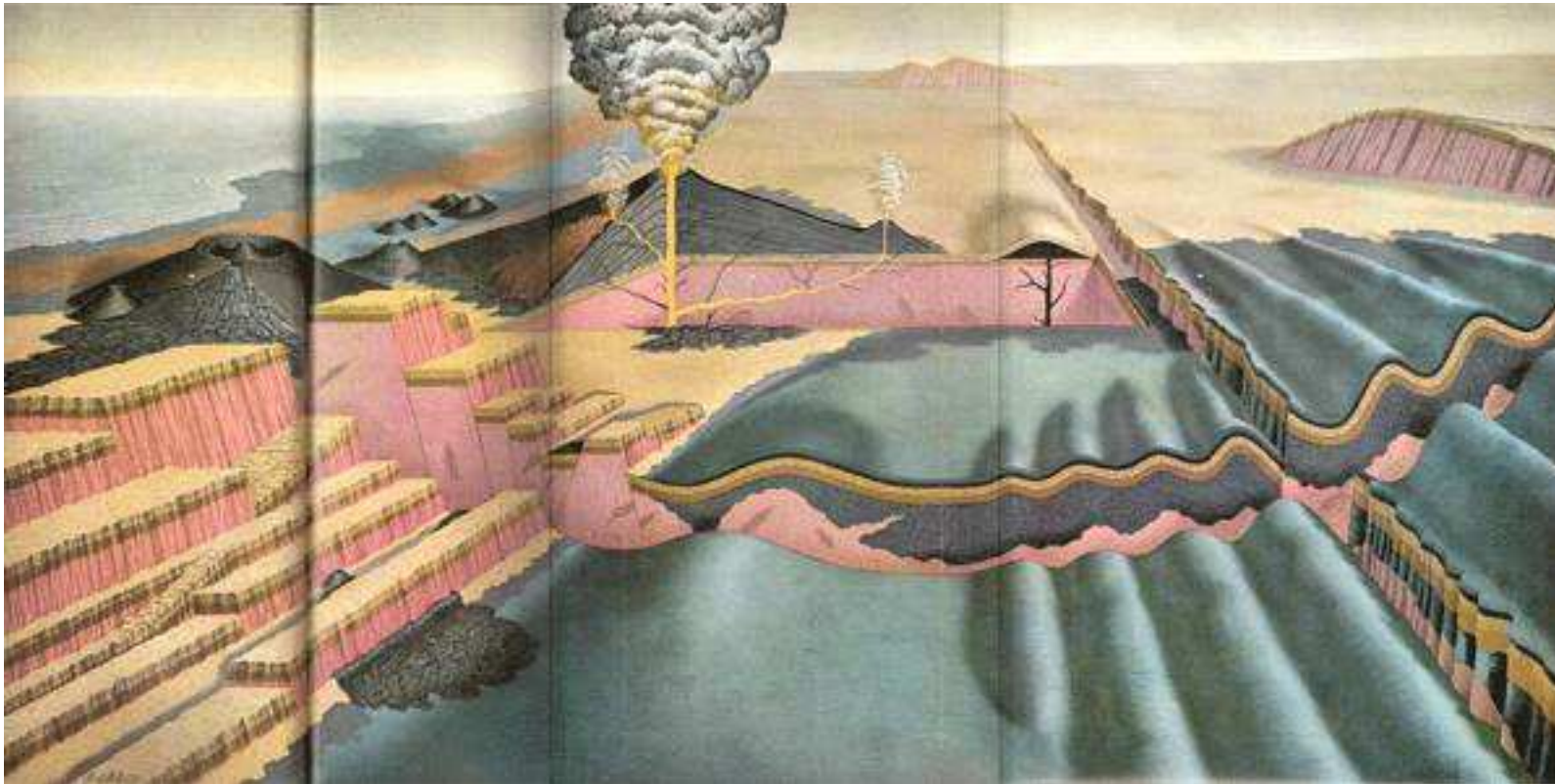


Diese Anpassungsleistung sagt nichts über die Richtigkeit von Konzepten, in anderen europ. Ländern ist die TA als Psychotherapie Methode anerkannt.



# Brüche

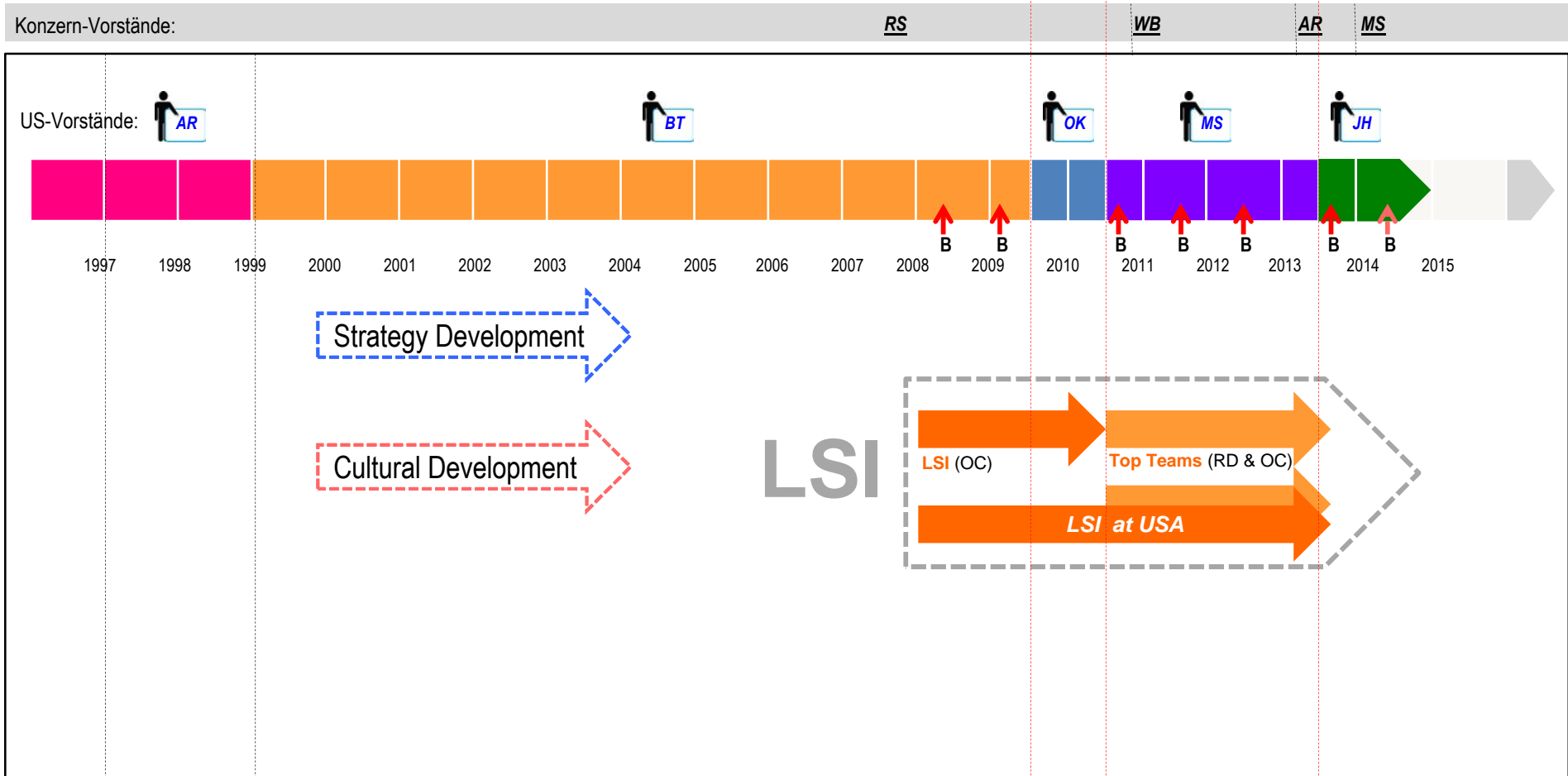
Brüche geben Einblicke in das innere eines Systems und können helfen das System besser zu verstehen und mit/in ihm zu arbeiten



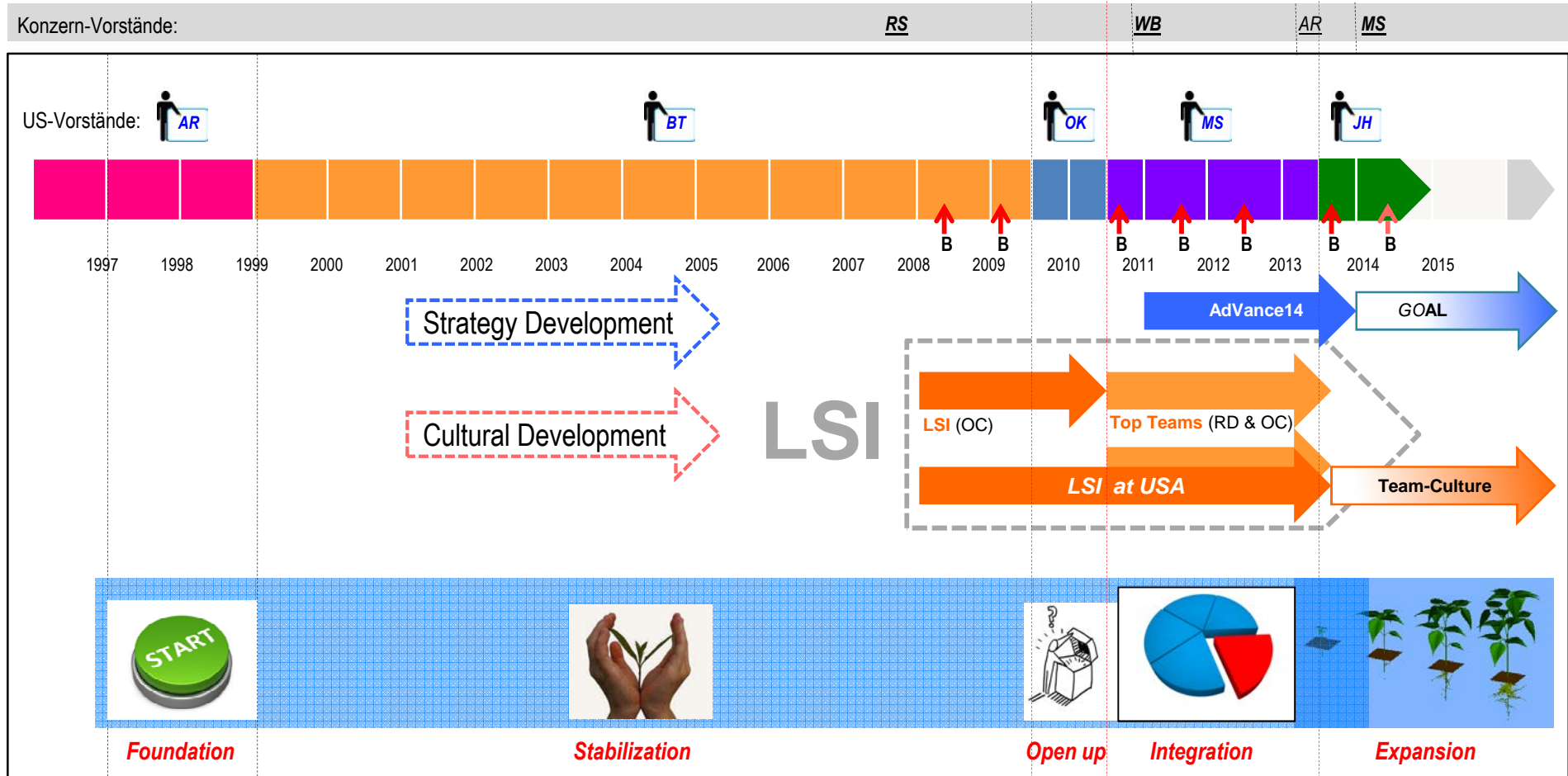
PAUSE 15 Min



# Beispiel



# Beispiel



---

# Wie lässt sich ein Organisationskript entwickeln / verändern?

---

- 1. Die wesentlichen Muster analysieren und verstehen**
- 2. Einfluss auf die Historie und Gegenwart erfassen**
- 3. Prognose / Hypothesen über mögliche Auswirkungen auf die Zukunftsgestaltung**
- 4. Ziele einer Einflussnahme entwickeln und Interventionen planen**
- 5. Umsetzen: Kommunizieren, evaluieren, anpassen**



---

## 1. Die wesentlichen Muster und analysieren und verstehen

---

### Diagnose ...

#### a) der INNENBILDER

Interviews und Gespräche mit Mitarbeitern ...

- aller Ebenen
- verschiedener Funktionen und Rollen
- langjährige Mitarbeiter
- neue Mitarbeiter
- insbes. Bezüglich Brüchen, Krisen, Einschnitten, Veränderungen

#### b) der AUSSENBILDER

Sichtweisen, Kommentare, Einschätzungen von ...

- Medien
- Kunden
- Wettbewerbern
- Aktionären
- Politik

## Vorbereitende Auftragsklärung

- Problem, Ziel, etc

## Hypothesenbildung

- Wie hat die Problembeschreibung mit destruktiven Mustern zu tun?
- Wie hemmen diese Muster die Zielerreichung?

## Interview = cocreativer Akt, bereitet das Feld

- Stimmung, warming up
- Bewertung des Themas
- Rollenperspektive (... aus Ihrer Rolle ...)
- Fragen zum Fokus bzw Muster (Problem & Lösung)
  - Skalierungsfragen einbauen
- Ggfs. Bedeutung für das Vorgehen
- Abschluß

## Weiteres Verfahren



---

## 2. Einfluss auf die Historie und Gegenwart erfassen

---

**Welche**

- **Erfolgsmuster und**
- **welche Gefährdungen**

**haben sich aus der gewachsenen Identität / Skript der Organisation in der Vergangenheit und bis in die Gegenwart gebildet?**

## **Übertragen, Prognose und Hypothesenbildung dieser Muster der Organisation auf zukünftige Herausforderungen, Strategien, Entwicklungen.**

Welche Chancen und Risiken entstehen im Abgleich mit einem zukünftigen Kurs der Organisation?

- Was kann hilfreich sein?
- Was kann erreicht werden?
- Was kann zum Problem werden?
- Was muss verändert / entwickelt werden?
- Was sollte verabschiedet werden?

**Planung von Maßnahmen, um problematische Identitätsanteile, dysfunktionale Skriptmuster in erfolgreichere Verhaltensmuster zu transformieren.**

**Neue Verhaltensmuster aufbauen und stärken.**

- Die hier erforderlichen Interventionen sind überwiegend indirekte Maßnahmen.
- Man braucht dazu ENTWICKLER (Gärtner) nicht MACHER.
- Off-Site Veranstaltungen (mit beschwörendem Charakter) machen wenig Sinn
- Die Interventionen sollten möglichst adäquate, beiläufige Maßnahmen sein, im Rahmen des normalen Geschäftsablaufs

---

## 5. Umsetzen: Kommunizieren, evaluieren, anpassen

---

- **Die geplanten Wachstumsimpulse (Interventionen) in möglichst vielen organisationale Abläufe einbauen.**
- **Kontinuierliches arbeiten mit langem Atem**
- **Evaluieren**
- **Ggf. anpassen**
- **Begleitende Kommunikation**

# Raum für Fragen

