



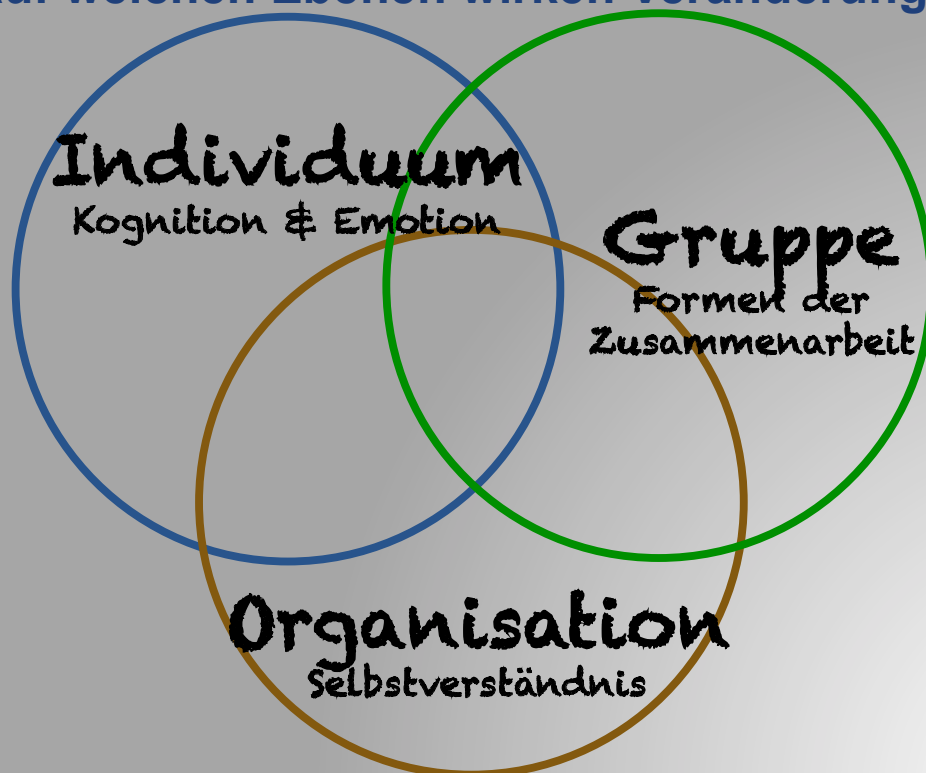
# 1. Teil: Handeln & Zusammenarbeit zwischen ICH und WIR

44. KSS Studientagung, Einsiedeln 2016

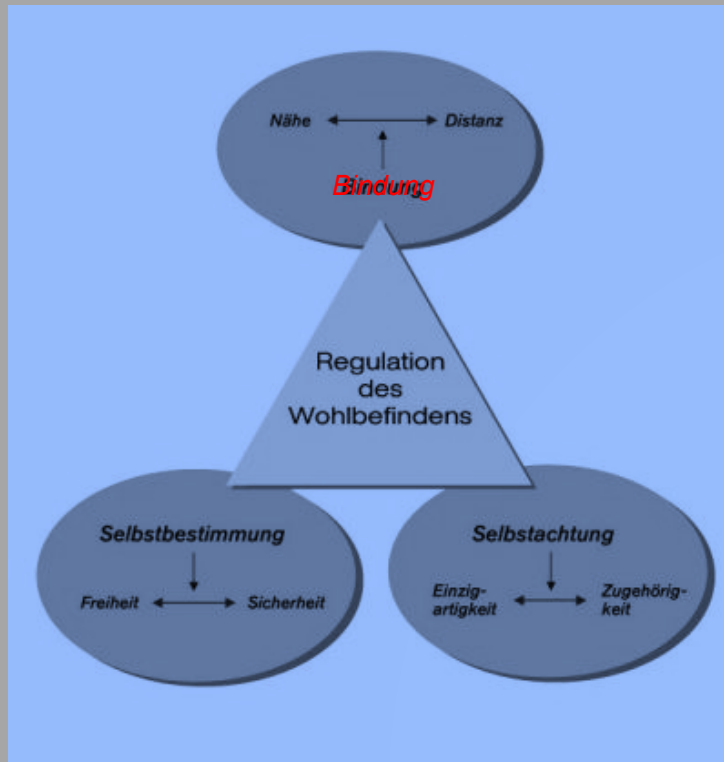
Prof. em. Dr. Theo Wehner

[twehner@ethz.ch](mailto:twehner@ethz.ch)

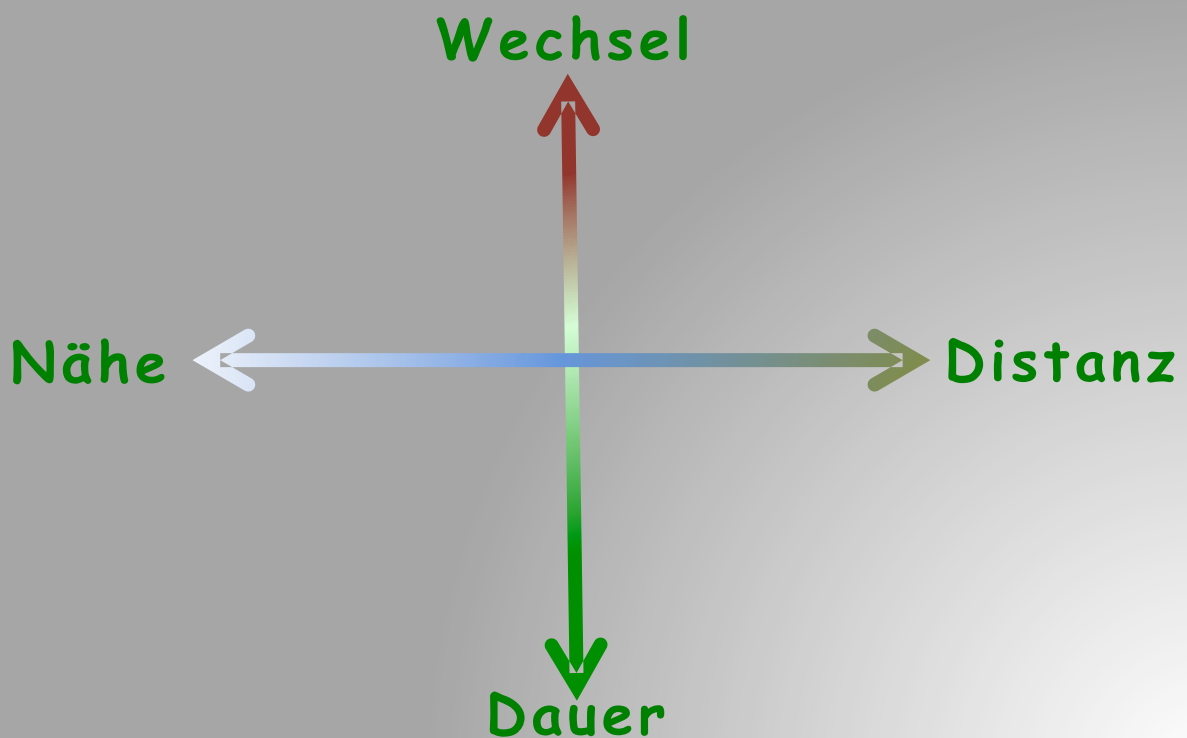
...auf welchen Ebenen wirken Veränderungen?



## ...auf welchen Ebenen verändern sie?



## Herausforderungen durch Kohäsion & Kontinuität

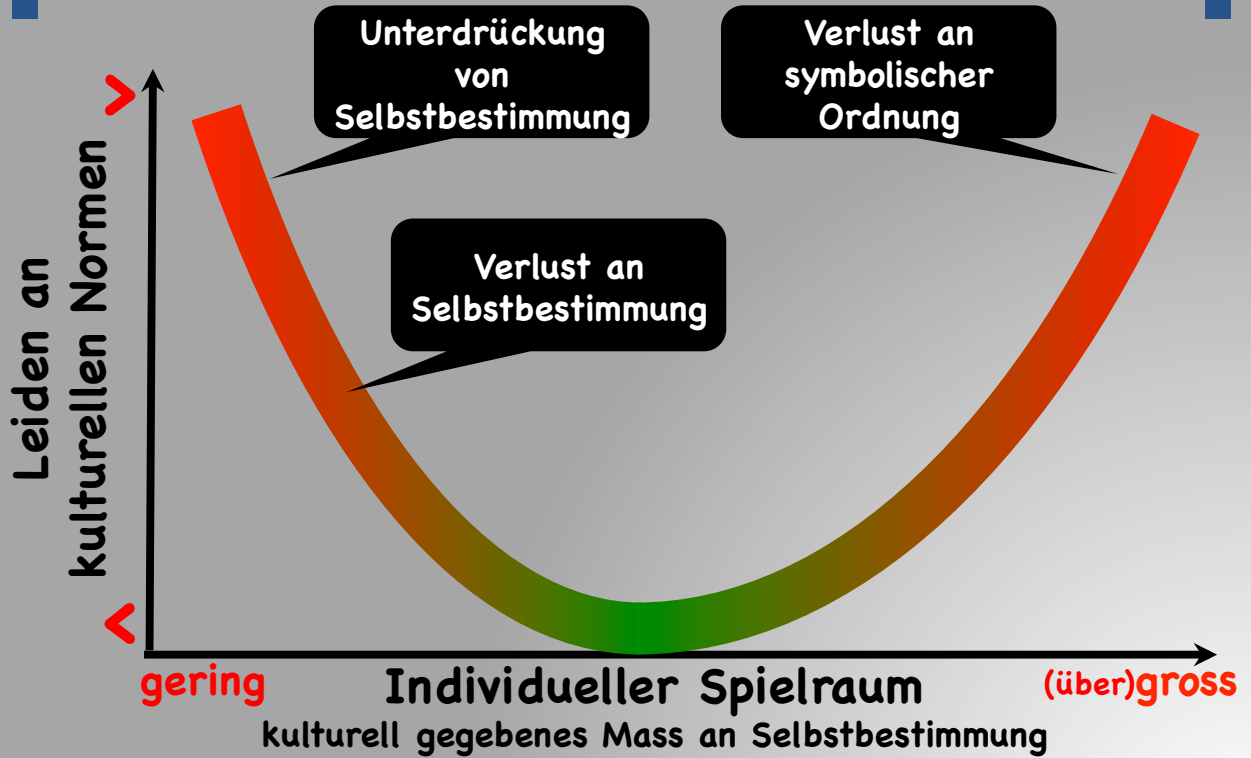


Die beste Einstellung bzw. Haltung:  
**Bereitschaft zum Perspektivenwechsel**  
**Perspektivenverschränkung**  
**Perspektivenübernahme**

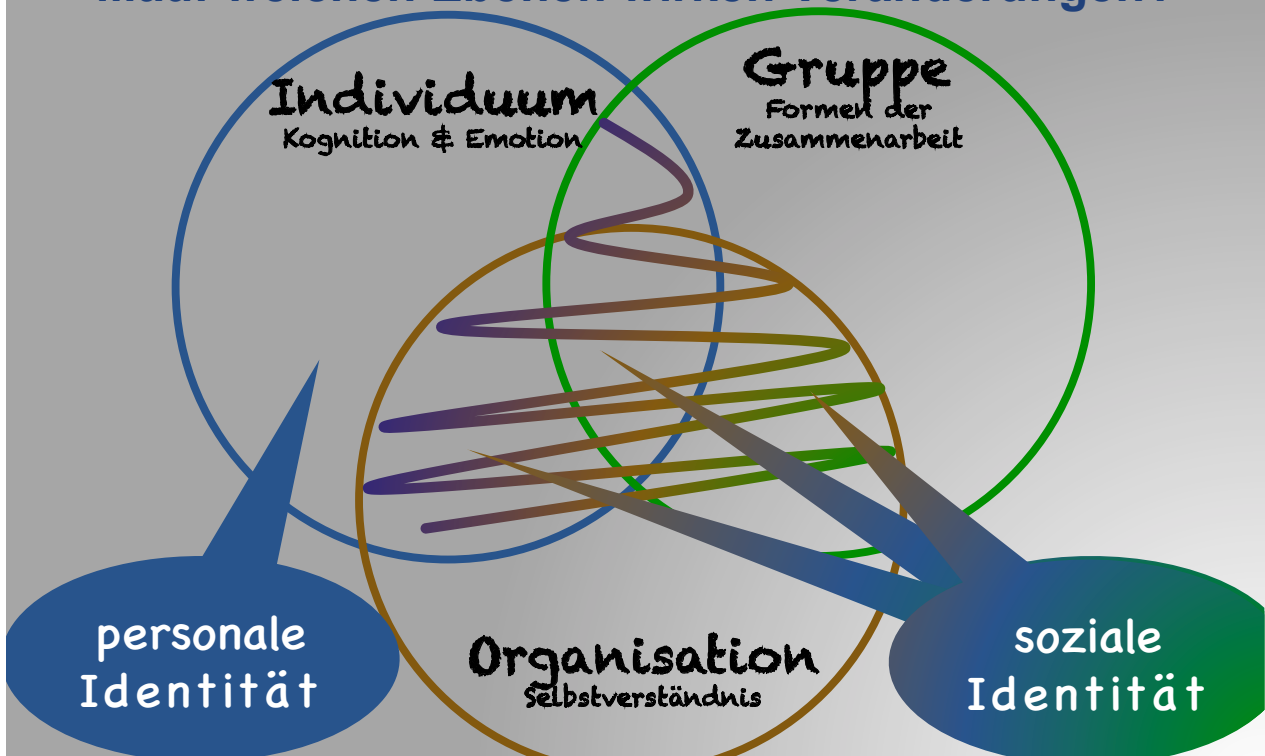
## Perspektivenübernahme

- Eine der wesentlichen Voraussetzungen für angemessenes Verhalten in sozialen Situationen ist, die Sichtweise eines anderen zu verstehen.
- Kompetenzen wie Empathie (Roberts & Strayer 1996), prosoziales Verhalten (Johnson 1975), moralische Entwicklung (Walker 1980) oder das Lösen von Konflikten (Marsh et al. 1980) werden durch die Fähigkeit zur Perspektivenübernahme positiv beeinflusst.
- Das Wissen über die Entwicklung dieser Fähigkeit gibt der Person die Möglichkeit, die Behandlung anzupassen und kann zum gegenseitigen Verständnis in sozialen Situationen führen.





### ...auf welchen Ebenen wirken Veränderungen?

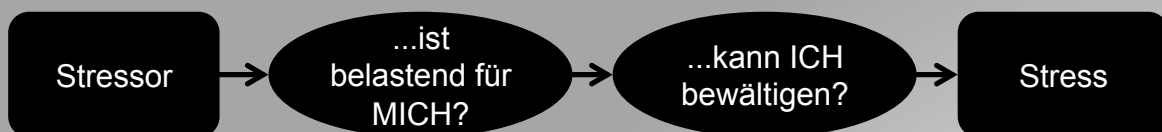


## ...der Social Identity Approach (s. Haslach, 2004)

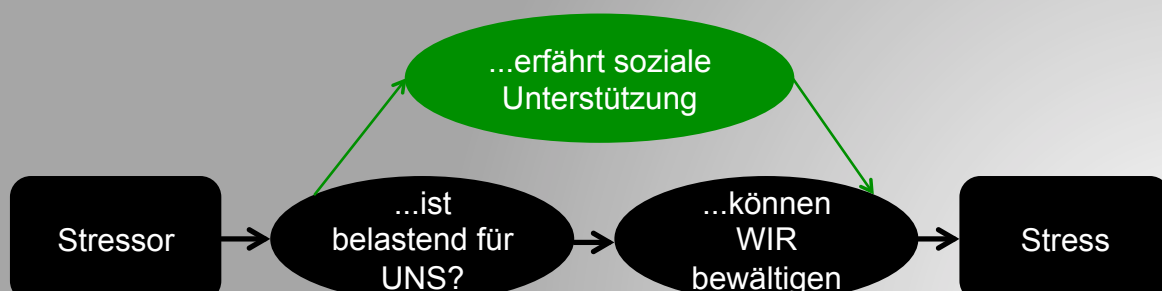
- Es gibt einen hoch bedeutsamen qualitativen Unterschied in unserem Erleben und im Handeln, je nachdem, ob es durch
  - personale Identität (**Ich**) oder durch
  - soziale, geteilte Identität (**Wir**) motiviert ist.
- Demnach ist es viel weniger oft und keinesfalls ausschließlich so, dass das Individuum in Stresssituationen fehlangepasst ist und mit den Belastungen „*nicht klar*“ kommt, sondern auch und vor allem fehlende soziale Unterstützung als Ursache anzusehen ist.

## ...die Stresstheorie des Social Identity Approach

### Das transaktionale Stressmodell



### Das erweiterte transaktionale Stressmodell



## ...eine Metastudie zum Social Identity Approach

(Steffens et al. zit. in Van Dick 2015)

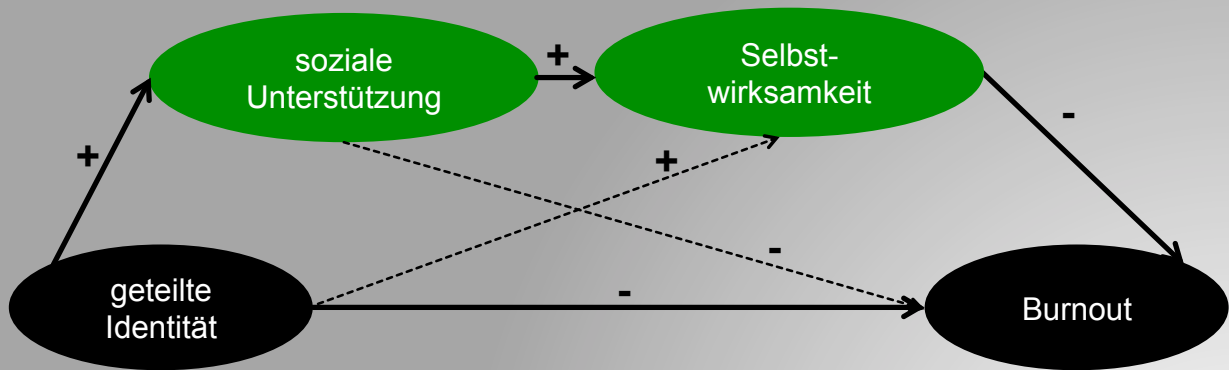
- In 63 Studien mit über 16.000 TeilnehmerInnen konnte ein eindeutig positiver Zusammenhang zwischen der Identifikation mit dem **Unternehmen** und psychischem und physischem Wohlbefinden ( $r = .23$ ) ermittelt werden.
- Ebenso belegen weitere 29 Studien mit fast 6.000 Teilnehmern einen positiven Zusammenhang in gleicher Größenordnung ( $r = .21$ ) zwischen Identifikation mit der **Arbeitsgruppe** und Wohlbefinden.

## ...eine Beispielstudie zum Social Identity Approach

(Van Dick & Wagner 2002)

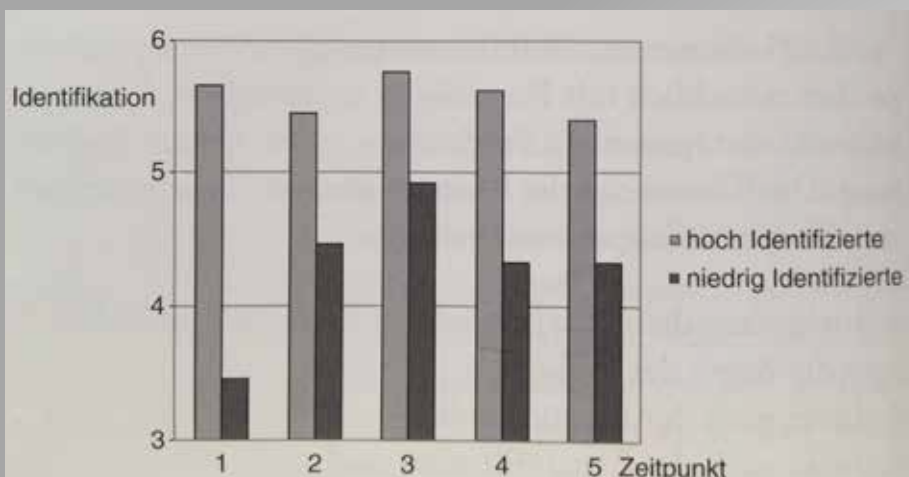
- Eine Korrelationsanalyse zwischen den psychosomatischen Beschwerden von **Lehrpersonen** und der Identifikation mit der **Schule** zeigt einen statistisch bedeutsamen (negativen) Zusammenhang.
  - Lehrkräfte mit höheren Identifikationswerten leiden weniger unter körperlichen Beschwerden
- Dieser Zusammenhang gilt auch, wenn nach der Identifikation mit dem **Beruf** ( $r = -.41$ ) oder nach der geteilten Identität mit dem **Team** ( $r = -.38$ ) gefragt wird

## ...eine Beispielstudie zum Social Identity Approach (Avanzi et al. 2015)



## ...eine Beispielstudie zum Social Identity Approach (Haslam et al. 2009)

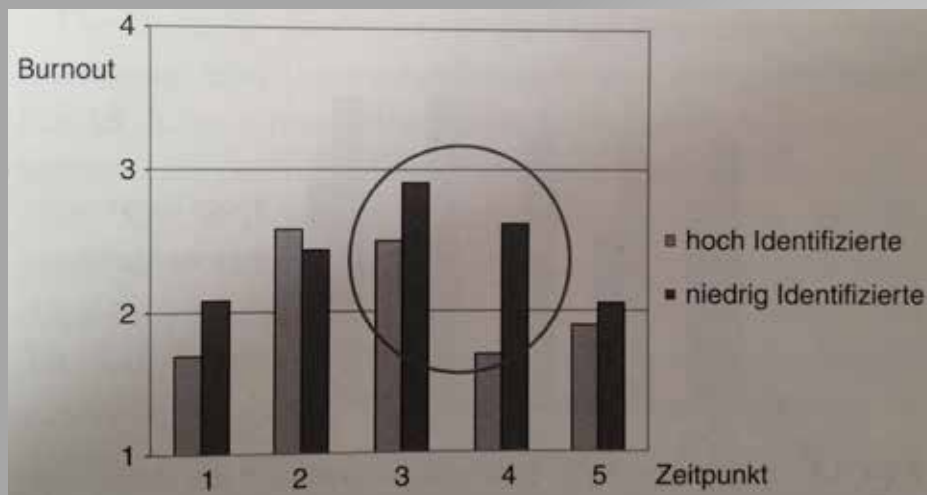
**Identifikation** von SchauspielerInnen mit ihrem Produktionsteam, zu fünf verschiedenen Zeitpunkten: (1) nach dem Vorsprechen für ihre Rolle, (2) in der Mitte der Proben, (3) nach der Kostümprobe, (4) nach der Erstaufführung, (5) zwei Wochen nach der Erstaufführung





## ...eine Beispielstudie zum Social Identity Approach (Haslam et al. 2009)

**Burnoutwerte** von SchauspielerInnen mit ihrem Produktionsteam, zu fünf verschiedenen Zeitpunkten: (1) nach dem Vorsprechen für ihre Rolle, (2) in der Mitte der Proben, (3) nach der Kostümprobe, (4) nach der Erstaufführung, (5) zwei Wochen nach der Erstaufführung



## ...die Befunde zum Social Identity Approach zeigen zusammenfassend...

- „Eine geteilte soziale Identität bildet die Grundlage für das Geben und Nehmen sozialer Unterstützung. Dadurch werden Stressoren als weniger belastend angesehen; das geht einher mit dem gesteigerten Gefühl, dass man [an den organisationalen Bedingungen] etwas verändern kann.“
- „Umgekehrt führen das Fehlen oder ein Rückgang sozialer Identität zu negativem Verhalten, erhöhtem Stress, Burnout und Depression.“
- Praktisch bedeutet das, der Schlüssel für unser Wohlbefinden liegt darin, Gruppen so zu stärken, dass sie geteilte Identitäten entwickeln und sich die Mitglieder gegenseitig unterstützen.“

## ...die Befunde zum Social Identity Approach zeigen zusammenfassend...

Ein Team mit hoch identifizierten Mitgliedern aber geringer geteilter Identität wird – so die Befunde – Probleme mit sozialer Unterstützung, mit Fehlzeiten, Burnout sowie Fluktuation haben!

R. Van Dick, 2015, S. 203


## ...eine Metastudie zum Social Identity Approach (Steffens et al. zit. in Van Dick 2015)

Im Durchschnitt gehen Sie kein Risiko ein, wenn Sie sich als Lehrperson mit Ihrer Schule identifizieren oder als Schulleiter versuchen, die Identifikation ihrer Lehrpersonen mit der Schule zu steigern versuchen

## ...der Social Identity Approach (s. Haslach, 2004)

- So wie die Psychologie individuelle Einstellungen und Überzeugungen messen kann, lässt sich auch eine gemeinsame Perspektive im Sinne einer Identifikation mit Teams bzw. Gruppen, aber auch mit dem Unternehmen, dem Beruf oder der Gesellschaft mit hoch validen Standardskalen erfassen.
  - Kognitiv: „Ich sehe mich als Mitglied dieser Gruppe“
  - Affektiv: „Ich bin gerne Mitglied dieser Gruppe“
  - Evaluativ: „Meine Gruppe wird von anderen positiv bewertet“
  - Behavioral: „Für meine Gruppe engagiere ich mich auch über das notwendige Maß hinaus“

## Welches Venn-Diagramm gibt Ihre Beziehung zwischen Ihnen und Ihrer Schule am besten wieder?

a)		<i>weit</i> auseinander
b)		<i>eng</i> beieinander, separat
c)		sehr <i>geringe</i> Überlappung
d)		<i>geringe</i> Überlappung
e)		<i>moderate</i> Überlappung
f)		<i>starke</i> Überlappung
g)		<i>sehr starke</i> Überlappung
h)		<i>komplette</i> Überlappung