

Inhalt

Vorwort	11
Praktisches Lernen und Vorbereitung	13
Grafik: Lernen von Verhalten	14
Steuerung mit Modellen	15
Formen der Übung	17
Teil I COACHING UND PERSONENQUALIFIZIERUNG	19
Integrierte Professionalität als Ziel	19
Grafik: Integrierte persönliche Professionalität	19
1. Menschenbild	21
Aspekte des Menschenbildes	21
Charakteristika Transaktionsanalyse	21
Grafik: Aspekte des Menschenbildes	21
Übung: Mein Menschenbild I	23
Übung: Mein Menschenbild II	23
Übung: Das Menschenbild einer Organisation – World Café	23
Versorgung mit Grundbedürfnissen	24
Grafik: Grundbedürfnisse	24
Übung: Grundbedürfnisse	24
Die Triebkräfte	25
Grafik: Triebkräfte	25
Übung: Triebkräfte	25
Motivation in Veränderungsprozessen	25
Übung: Motivation in Veränderungsprozessen	26
Wertschätzende Befragung	27
Übung: Wertschätzende Befragung für den Aspekt »Lösungen«	27
2. Persönlichkeit und Unterschiede	29
Definition: Ich-Zustand	29
Grafik: Ein stetiger Strom	30
Die Bewusstheit über den eigenen Ich-Zustand	31
Übung: Wie ist das momentane Verhalten, Denken und Fühlen?	31
Übung: Wie ist das momentane Verhalten-Denken-Fühlen-Körperempfinden?	31

Das Funktionsmodell – Die Ausdrucksqualität einer Persönlichkeit	32
Grafik: Ich-Zustandssysteme	32
Grafik: Persönliche Stile des Verhaltens	33
Tabelle: Sechs Formen, sich in der Kommunikation zu verhalten	34
Grafik: Functional Fluency – Das Modell der funktionalen Ich-Haltungen	36
Das Herkunftsmodell – Woher kommt ein Erlebens- und Verhaltensmuster?	36
Grafik: Herkunftsanalyse der Ich-Zustände	37
Grafik: Ich-Zustands-Coaching:	
Neopsyche in Konkurrenz zu alten und fremden Ich-Zuständen	38
Übung: Ich-Zustände und Leistungsverhalten	39
Das Werte-Vernunft-Gefühle-Modell	40
Übung: Zur Anwendung des Werte-Vernunft-Gefühle-Modells	41
3. Beziehung und Kommunikation	43
Die Beziehungseinladung	43
Die Transaktionsanalyse der Kommunikation im engeren Sinne	44
Definition: Transaktion	44
Definition: Kommunikation	45
Grafik: Parallele Transaktion	45
Grafik: Kommunikationsregeln	46
Destruktive Kommunikationsmuster (»Psychologische Spiele«)	46
Definition: Spiel	46
Grafik: Das Drama-Dreieck	47
Grafik: Psychologische Spiele	48
Übung: Der Spielplan	49
Tabelle: Aussteigen aus einem Spiel	50
Bezogene Autonomie	51
Grafik: Integrierte Personalität	51
Beziehungsmäßige Zeitgestaltung	52
Grafik: Zeitstrukturierung	52
Übung: Das Tagwerk – ein Selbststeuerungsinstrument für Manager	53
4. Kontext und Systembezug	57
Der Bezugsrahmen	57
Definition: Bezugsrahmen	57
Grafik: Persönlichkeitsausdruck, Grundbedürfnisse,	
Bezugsrahmen und Skript	58
Übung: Bezugsrahmen-Interview	59

Kontext Rolle	60
Grafik: Rollenwelten	60
Übung: Deine Rollenwelten	61
Kontext Organisation	62
5. Entwicklung und Veränderung	63
Entwicklung und Veränderung von Ich-Zuständen	63
Übung: Dein momentanes Verhalten-Denken-Fühlen und dein gewünschtes Muster	63
Grafik: Verhalten-Denken-Fühlen	63
Übung: Dein momentanes Verhalten-Denken-Fühlen- Körperempfinden und dein gewünschtes Muster	64
Grafik: Verhalten-Denken-Fühlen-Körperempfinden	64
Grafik: Wege des Lernens und Veränderns	65
Entwicklung und Veränderung als Stärkung des integrierten Erwachsenen-Ichs	65
Das Lebensplan-(Skript-)Model	65
Grafik: Das Skript	66
Grafik: Skriptmatrix	67
Konzentrierter Spezialisierungspool	68
Übung: Begegnung mit Personen	68
Übung: Ereignisse und Erfahrungen	68
Übung: Innere Leitbilder – Selbsterkundung zu eigenen Leitbildern und professionellen Szenen nach Bernd Schmid	69
Gewohnheitsmuster	70
Übung: Skriptmanifestierung – Drei Geschichten-Methode nach Fanita English	71
Notprogramm	71
Grundthemen für Skriptbotschaften	73
Übung: Zusammenfassende Fragen zum »Lebensskript«	74
Die Mehrgenerationen-Perspektive	75
Familiensystemische Skriptanteile	76
Übung: Mehrgenerationen-Perspektive	76
Grafik: Mehrgenerationen-Perspektive	77
Das Gegenskript der Antreiber	78
Grafik: Gegenskript-Botschaften: Die Antreiber	78
Übung: Die Wurzel deiner Antreiber	79

6. Professionsmethoden	81
Der Vertrag	81
Die grundlegenden Techniken	81
Grafik: Die acht grundlegenden Techniken	82
Tabelle: Beispiele zur Anwendung der Beratungstechniken beim Thema Führung	83
Der Verlauf eines Coachings	84
Grafik: Coaching und Beratung	84
Tabelle: Coaching-Interventionen in der Kontaktphase	85
Tabelle: Coaching-Interventionen in der Inhalts- oder Konfliktphase	86
Tabelle: Coaching-Interventionen in der Konsolidierungsphase	89
Tabelle: Coaching-Interventionen in der Resultatsphase	90
Arbeit mit dem Häuser-Modell	90
Grafik: Das Häuser-Modell	91
Tabelle: Das Doppelhaus von Nahem – Beispielfragen	93
7. Integrierte Professionalität nach der Systemischen Transaktionsanalyse im Vergleich zu anderen Methoden	95
Tabelle: Vergleich Hypnotherapie von Milton Erikson und Transaktionsanalyse	95
Tabelle: Vergleich Analytische Psychologie von C.G. Jung und Transaktionsanalyse	96
Tabelle: Systemische Theorie und Transaktionsanalyse	97
Teil II ORGANISATIONSENTWICKLUNG UND SYSTEMQUALIFIZIERUNG	99
1. Die zehn Dimensionen der Systemischen Organisationsanalyse (SystOA)	99
Grafik: System Emergence und System Design	100
Grafik: Systeme und übergreifende Systeme	101
Grafik: Das System Organisation	102
Die Systemstruktur: Aufmerksamkeit, Rollen und Systembeziehungen	102
Übung: Welche Systemstrukturen hat meine Organisation?	104
Die Systemprozesse: Kommunikation, Problemlösung und Erfolg	104
Übung: Welche Systemprozesse steuern die Organisation?	105
Die Systembalancen: Gleichgewicht und Rekursivität	106
Übung: Welche Systembalancen zeigt die Organisation?	107
Die Systempulsation: Äußere Pulsation und innere Pulsion	107
Übung: Welche Systempulsation zeigt die Organisation?	108

2. Systemische Organisationsanalyse des Private Equity Geschäfts	109
3. Anwendung der SystOA in Unternehmen	115
Das Beispiel einer Führungskräftekonferenz	116
Beispiel für Fragestellungen zu den zehn Dimensionen	118
4. Veränderungsgestaltung mit dem »4-Zoom-Modell«	123
5. Erkundungsreise	125
Übung: Besuch vom Mars	125
6. Zusammenfassende Schnellanalyse	129
Wünschenswerte Eigenschaften in Kürze	130
7. Praktische Tools zur Vertiefung der zehn Dimensionen	133
Die Aufmerksamkeitsmatrix	133
Grafik: Aufmerksamkeitsmatrix	133
Tabelle: Aufmerksamkeitsmatrix	134
Rollen-Design	135
Grafik: Rollendesign	135
Grafik: Rollensymbiosen	136
Übung: Rollensymbiosen	136
Beziehungs-Assessment	136
Grafik: Das organisationale Beziehungsassessment	137
Übung: Beziehungsstile	138
Transaction Quality Net	139
Übung: Transaction Quality Net	139
Systemische Problem-Lösungs-Analyse	140
Grafik: Systemische Problem-Lösungs-Analyse	140
Erfolgsdynamiken	141
Übung: Wertschätzende Befragung für den Aspekt »Erfolg«	142
Übung: Erfolge definieren	143
Gleichgewichtsdynamiken –	
auf dem Weg zur Organisationsveränderung	143
Beispiel für eine Motivationsanalyse in einem Veränderungsprozess	144
Rekursivität	145
Übung: Überlappung	145

Äußere Pulsation	145
Grafik: Meta-Rollen eines Unternehmens-Systems und äußere Grenzlinie	146
Grafik: Das Bindungsmodell	146
Übung: Auswirkungen an den äußereren Grenzlinien	147
Innere Pulsation	147
Übung: Größenveränderungen einzelner Bereiche	147
Übung: Grundbotschaften zum »Skript« eines organisationalen Subsystems	148
8. Einordnung der Tiefenbilder von Organisationen	151
Übung: Welchem Modell entspricht Ihre Organisation?	151
9. Der Fragebogen SCISOA	155
Dynamik der Aufmerksamkeit	155
Dynamik der Rollen	156
Dynamik der Beziehungen	157
Kommunikations-Dynamiken	158
Problemlösungs-Dynamiken	159
Erfolgs-Dynamiken	160
Dynamik der Gleichgewichte	161
Dynamik der Rekursivität	162
Dynamik der Äußeren Pulsation	163
Dynamik der Inneren Pulsation	164
10. »Systemintelligenz schlägt Personenintelligenz«	167
Literatur	169