

Inhalt

Vorwort von Arist von Schlippe	9
Vorwort	13
1 Grundlagen	17
1.1 Vom Elterncoaching zur Systemischen Autorität.....	17
1.1.1 Der Weg zum neuen Namen	17
1.1.2 Umgang mit Kritik am Konzept Neue Autorität ..	22
1.2 Ausflug in die neurobiologischen Grundlagen.....	24
1.2.1 Menschliche Absicherung	25
1.2.2 Entwicklung des Gehirns durch Beziehung und Empathie	31
1.2.3 Achtung: Ansteckungsgefahr!	33
1.2.4 Noch etwas zum Gedächtnis	35
1.2.5 Bedeutung in der Praxis	37
1.2.6 Atmung	38
1.2.7 Singen und Summen	39
1.2.8 Zuhören, Schweigen, Vertagen	39
1.2.9 Sehen	40
1.2.10 Stimme	41
1.2.11 Sprechen	41
1.2.12 Schweigen	42
1.2.13 Berührung und Gesten	43
1.2.14 Spiel und Humor	43
1.2.15 Zusammenfassung	44
1.3 Der Gewaltlose Widerstand: Mahatma Gandhi und seine grundlegenden Prinzipien	45
1.4 Systemische und humanistische Aspekte des Konzepts ..	51
1.4.1 Systemische Aspekte	51
1.4.2 Humanistische Aspekte	55
2 Prozessdynamisches Modell der Präsenz (PDM)	59
2.1 Wechselwirkungen und Co-Regulation durch Präsenz ...	61
2.2 Präsenz als Quelle von Autorität	65
2.2.1 Physische Präsenz (Körperlichkeit)	66

2.2.2	Pragmatische Präsenz (Handlungsfähigkeit)	67
2.2.3	Internale Präsenz (Selbstregulation)	67
2.2.4	Moralische Präsenz (Selbstwirksamkeit)	68
2.2.5	Intentionale Präsenz (Absicht)	69
2.2.6	Soziale Präsenz (Eingebundenheit)	70
2.3	Das transformative Feld der Entwicklung	72
2.3.1	Transformatives Feld der Entwicklung im Konzept Systemische Autorität	76
2.3.2	Die drei Kernbedürfnisse und ihre Handlungsaspekte	77
2.4	Handlungsaspekte	81
2.4.1	Verantwortung und Entscheidung	81
2.4.2	Selbstführung und Deeskalation	83
2.4.3	Transparenz und Öffentlichkeit	83
2.4.4	Unterstützung und Eingebundenheit	85
2.4.5	Gegenüber und Widerstand	86
2.4.6	Beziehung und Wiedergutmachung	88
2.5	Von der Wachsamen Sorge zur Prozess- und Strukturdynamik	89
2.5.1	Fokus: Begegnung, Beziehungsgestaltung und Vorbereitung	91
2.5.2	Fokus: Intensivierung der Vorgehensweisen	95
2.5.3	Fokus: Krise – Schutz und Sicherheit notwendig .	97
2.6	Sicherer Ort – Verankerung	98
3	Die »Sprache« im Konzept Systemische Autorität	100
3.1	Eine Sprache finden	100
3.2	Sprache als Medium der Kommunikation	100
3.3	Adultismus und der Umgang mit Macht in der Sprache	104
3.3.1	Feindseligkeit und tragische Sicht	108
3.3.2	Tragische Haltung	115
3.4	Eine Sprache von Hoffnung und Perspektive	121
3.4.1	Lösungsfokussierung	122
3.4.2	Vom Zuhören und Verstehen	126
3.5	Aus der Problemhypnose in die Lösungshypnose	136
3.5.1	Verkörperte Erkenntnis und Embodiment	139
3.5.2	Aufstellungsformat »Das transformative Feld«	142
3.5.3	Aufstellungsformat »Das Mischpult«	143

3.5.4	Humor in Beratung und Coaching	144
3.5.5	Zum Nutzen von Metaphern	147
3.6	Eine Sprache der Würde und Empathie: Die Chance der Scham.....	151
3.6.1	Das transformierende Reframing	151
3.6.2	Zuhören und verstehen	155
4	Ein Leitfaden zum Coaching im Konzept Systemische Autorität	158
4.1	Schutz und Sicherheit: Wer oder was braucht Schutz? ...	160
4.1.1	Schutz und Sicherheit kann sich auf verschiedene Personen oder Umstände beziehen	161
4.1.2	Schutz von Werten	164
4.1.3	Wem oder was dient die Intervention?	167
4.2	Wer oder was eskaliert in welcher Form? Was kann möglicherweise kurzfristig zur Deeskalation beitragen? .	167
4.3	Was genau ist das Problem? Welche Verhaltensweisen oder Zusammenhänge stehen im Fokus?	170
4.3.1	Fokus auf die eigene Präsenz	171
4.3.2	Besuchende, Klagende und Kundige	171
4.3.3	Konkrete Situationsbeschreibungen.....	174
4.3.4	Beobachtungen sortieren und von Bewertungen trennen	175
4.3.5	Entscheidungen treffen	178
4.3.6	Trennung von Verhalten, Person und Bedürfnis einer Person	179
4.4	Welche Bedürfnisse stehen möglicherweise hinter dem Verhalten?	181
4.5	Wie wirkt sich das dieses Verhalten oder das Problem auf die Präsenz der Verantwortlichen aus?	188
4.5.1	Präsenz – eine kurze Beschreibung	189
4.5.2	Präsenz – Selbstreflexion vor dem Intervenieren .	191
4.5.3	Präsenzinterviews	194
4.5.4	Präsenzskalierung	194
4.5.5	Präsenzübungen.....	194
4.6	Welche Interventionen sind erforderlich, um die Präsenz der Verantwortlichen zu stärken? Die Handlungsaspekte	202
4.6.1	Verantwortung und Entscheidung	204

4.6.2	Selbstführung und Deeskalation	216
4.6.3	Transparenz und Öffentlichkeit	228
4.6.4	Unterstützung und Eingebundenheit	242
4.6.5	Gegenüber und Widerstand	257
4.6.6	Beziehung und Wiedergutmachung	274
4.7	Was ist der nächste Schritt? Auch wenn er noch so klein ist	291
5	Das Ich im Wir oder Von der Wachsamen Sorge zur präsenten Organisation	293
5.1	Präsenz eines sozialen Systems	296
5.1.1	Physische Präsenz sozialer Systeme (Sichtbarkeit, Erreichbarkeit)	299
5.1.2	Pragmatische Präsenz sozialer Systeme (Handlungsfähigkeit des sozialen Systems)	300
5.1.3	Internale Präsenz sozialer Systeme (Selbstregulation des Systems)	301
5.1.4	Moralische Präsenz sozialer Systeme (Verbindung zur Quelle, Überzeugung, Wertesystem)	303
5.1.5	Intentionale Präsenz sozialer Systeme (Absicht, Vision, Perspektive)	305
5.1.6	Soziale Präsenz sozialer Systeme (Eingebundenheit im größeren Kontext)	307
5.1.7	Praktische Umsetzung	310
5.2	Transformatives Feld in präsenten Organisationen	310
5.3	Handlungsaspekte in präsenten Organisationen	315
5.3.1	Reflexion und Entscheidung	315
5.3.2	Selbstführung und Deeskalation	316
5.3.3	Transparenz und Öffentlichkeit	317
5.3.4	Vernetzung und Eingebundenheit	318
5.3.5	Orientierung und Beharrlichkeit	319
5.3.6	Ausgleich und Atmosphäre	320
5.4	Ausblick und Überlegungen	321
Literatur	322	
Über die Autoren	335	