

Inhalt

- 1 Einführung ... 9**
 - 1.1 Steuerung und Selbststeuerung ... 9
 - 1.2 Dimensionen systemischen Arbeitens ... 12
 - 1.2.1 Die vier »Klassiker« ... 12
 - 1.2.2 Die fünfte Dimension – Steuerung ... 15
 - 1.3 Intuition und Selbststeuerung ... 18
 - 1.4 Steuerungskonzepte und Methoden ... 21
 - 1.5 Steuerungskonzepte erster Ordnung ... 25
 - 1.6 Steuerungskonzepte höherer Ordnung ... 26
 - 1.7 Steuerung und lebende Systeme ... 27
- 2 Systemische Grundtechniken und Vorgehensweisen ... 29**
 - 2.1 Fokussieren, Zuhören, Positionieren ... 30
 - 2.1.1 Fokussieren ... 30
 - 2.1.2 Zuhören ... 30
 - 2.1.3 Positionieren ... 32
 - 2.2 Drei Formen des Zuhörens ... 33
 - 2.2.1 Achtsames Zuhören ... 34
 - 2.2.2 Interessiertes Nachfragen ... 34
 - 2.2.3 Kritisches Nachfragen ... 35
 - 2.3 Drei Zeitperspektiven in der Beratung ... 36
 - 2.3.1 Aktuelle Bühne ... 37
 - 2.3.2 Lösungsbühne ... 39
 - 2.3.3 Hintergrundbühne ... 40
 - 2.4 Drei Formen des Positionierens ... 42
 - 2.4.1 Angebot ... 43
 - 2.4.2 Rahmung ... 44
 - 2.4.3 Konfrontation ... 46
 - 2.5 Steuerung zwischen Neugierde und Expertise ... 49

3	Feldspezifische Konzepte ... 51
3.1	Fünf Kontexte der Problemdefinition im Coaching ... 51
3.1.1	Persönlichkeit ... 51
3.1.2	Rollenidentität ... 52
3.1.3	Sachkompetenz ... 53
3.1.4	Interaktionsmuster ... 53
3.1.5	Strukturelle Rahmenbedingung ... 54
3.2	Perspektiven der Teamentwicklung ... 55
3.2.1	Beziehungsorientierung ... 56
3.2.2	Aufgabenorientierung ... 56
3.2.3	Strukturorientierung ... 57
3.3	Fünf Perspektiven auf Change-Prozesse ... 59
3.3.1	System- und Personenqualifizierung ... 59
3.3.2	Orientieren und Qualifizieren ... 60
3.3.3	Beraten und Führen ... 62
3.3.4	Marktorientierung und Programmorientierung ... 63
3.3.5	Bewährtes und strategische Neuerungen ... 64
3.4	Fünf Perspektiven auf Führung ... 65
3.4.1	Steuern versus Selbstorganisation ... 65
3.4.2	Taktik versus Authentizität ... 67
3.4.3	Partnerschaft versus Chefposition ... 68
3.4.4	Anerkennung versus Kritik ... 69
3.4.5	Vision versus operative Nähe ... 70
3.5	Perspektiven der Supervision ... 71
3.5.1	Ebene des (Beratungs-)Klienten ... 72
3.5.2	Ebene der Beratung ... 72
3.5.3	Ebene des Beraters ... 73
3.5.4	Ebene des Beratungskontextes ... 73
3.5.5	Ebene der Supervision ... 74
3.5.6	Ebene des Supervisionskontextes ... 75
3.5.7	Spezielle Perspektiven ... 75
3.6	Rückblick ... 77

4 Steuerungskonzepte höherer Ordnung ... 78
4.1 Einführung ... 78
4.2 Die drei Schwäne ... 79
4.2.1 Praxis ... 80
4.2.2 Operative Programme ... 81
4.2.3 Metaperspektiven ... 82
4.3 Zwei Persönlichkeitsmodelle ... 82
4.3.1 Das Rollenmodell der Persönlichkeit ... 83
4.3.2 Persönlichkeit aus Sicht der Theatermetapher ... 85
4.4 Vier Modelle für Wirklichkeitsbegegnung ... 87
4.4.1 Das Kulturgegungsmodell der Kommunikation ... 87
4.4.2 Gemeinsame Inszenierungen mit der Theatermetapher ... 88
4.4.3 Dialogmodell der Kommunikation ... 89
4.4.4 Wer oder was begegnet sich eigentlich? ... 91
4.5 Vier narrative Ansätze ... 92
4.5.1 Innere Bilder ... 93
4.5.2 Storytelling ... 94
4.5.3 Geleitete Fantasien ... 95
4.5.4 Traumdialoge ... 95
4.6 Drei Konzepte zu Wirklichkeitsstilen ... 96
4.6.1 Ich-Du- und Ich-Es-Beziehungstypen ... 97
4.6.2 Intensitätsverstärker und -verminderer ... 98
4.6.3 Typologie von C. G. Jung ... 99
4.7 Vier Designkonzepte ... 101
4.7.1 Das Steuerungsdreieck ... 101
4.7.2 Das Team-Steuerungs-Dreieck ... 105
4.7.3 Das Perspektiven-Ereignis-Modell ... 107
4.7.4 Das Dilemmakonzept ... 109

5 Mehr Prinzipielles ... 114

5.1 Zum Thema System ... 114

 5.1.1 »Systemisch« und Definitionen
 von Systemen ... 114

5.2 Definitionen und kernprägnante
 Beschreibungen ... 115

5.3 Systemische Steuerungsperspektiven
 und Metaprofessionalität ... 116

5.4 Steuerung erzeugt Wirklichkeit ... 117

Literatur ... 119

Über die Autoren ... 125