

Inhalt

Vorwort von Arist von Schlippe	9
Vorwort	13
1 Grundlagen	16
1.1 Vom Elterncoaching zur Systemischen Autorität	16
1.1.1 Der Weg zum neuen Namen	16
1.1.2 Umgang mit Kritik am Konzept Neue Autorität ..	21
1.2 Ausflug in die neurobiologischen Grundlagen	23
1.2.1 Menschliche Absicherung	24
1.2.2 Entwicklung des Gehirns durch Beziehung und Empathie	30
1.2.3 Achtung: Ansteckungsgefahr!	31
1.2.4 Noch etwas zum Gedächtnis	34
1.2.5 Bedeutung in der Praxis	36
1.2.6 Atmung	37
1.2.7 Singen und Summen	38
1.2.8 Zuhören, Schweigen, Vertagen	38
1.2.9 Sehen	39
1.2.10 Stimme	40
1.2.11 Sprechen	40
1.2.12 Schweigen	41
1.2.13 Berührungen und Gesten	41
1.2.14 Spiel und Humor	42
1.2.15 Zusammenfassung	43
1.3 Der Gewaltlose Widerstand: Mahatma Gandhi und seine grundlegenden Prinzipien	43
1.4 Systemische und humanistische Aspekte des Konzepts ..	50
1.4.1 Systemische Aspekte	50
1.4.2 Humanistische Aspekte	53
2 Prozessdynamisches Modell der Präsenz (PDM)	58
2.1 Zirkuläre Aspekte der Präsenz	59
2.2 Präsenz als Quelle von Autorität	63
2.2.1 Physische Präsenz	64
2.2.2 Pragmatische Präsenz	65

2.2.3	Internale Präsenz	66
2.2.4	Moralische Präsenz	67
2.2.5	Intentionale Präsenz	67
2.2.6	Soziale Präsenz	68
2.3	Das transformative Feld der Entwicklung	71
2.3.1	Transformatives Feld der Entwicklung im Konzept Systemische Autorität	74
2.3.2	Die drei Kernbedürfnisse und ihre Handlungsaspekte	75
2.4	Haltungs- und Handlungsaspekte	79
2.4.1	Reflexion und Entscheidung	80
2.4.2	Selbstführung und Deeskalation	80
2.4.3	Transparenz und Öffentlichkeit	81
2.4.4	Unterstützung und Netzwerke	83
2.4.5	Gegenüber und Widerstand	84
2.4.6	Gesten der Beziehung, der Verzeihung und Versöhnung, Wiedergutmachung	86
2.5	Wachsame Sorge	87
2.5.1	Offener Dialog und Aufrichtigkeit	88
2.5.2	Direkte Befragung	90
2.5.3	Einseitige Maßnahmen	92
2.6	Sicherer Ort – Verankerung	93
3	Die »Sprache« im Konzept Systemische Autorität	94
3.1	Eine Sprache finden	94
3.2	Sprache als Medium der Kommunikation	94
3.3	Adultismus und der Umgang mit Macht in der Sprache	98
3.3.1	Feindseligkeit und tragische Sicht	102
3.3.2	Tragische Haltung	109
3.4	Eine Sprache von Hoffnung und Perspektive	115
3.4.1	Lösungsfokussierung	116
3.4.2	Vom Zuhören und Verstehen	120
3.5	Aus der Problemhypnose in die Lösungshypnose	130
3.5.1	Verkörperte Erkenntnis und Embodiment	133
3.5.2	Aufstellungsformat »Das transformative Feld«	136
3.5.3	Aufstellungsformat »Das Mischpult«	137
3.5.4	Humor in Beratung und Coaching	138
3.5.5	Zum Nutzen von Metaphern	141

3.6 Eine Sprache der Würde und Empathie:	
Die Chance der Scham	145
3.6.1 Das transformierende Reframing	145
3.6.2 Zuhören und verstehen	149
4 Ein Leitfaden zum Coaching	
im Konzept Systemische Autorität	152
4.1 Schutz und Sicherheit: Wer oder was braucht Schutz?	154
4.1.1 Schutz und Sicherheit kann sich auf verschiedene Personen oder Umstände beziehen	155
4.1.2 Schutz von Werten	158
4.1.3 Wem oder was dient die Intervention?	161
4.2 Wer oder was eskaliert in welcher Form? Was kann möglicherweise kurzfristig zur Deeskalation beitragen?	161
4.3 Was genau ist das Problem? Welche Verhaltensweisen oder Zusammenhänge stehen im Fokus?	164
4.3.1 Fokus auf die eigene Präsenz	165
4.3.2 Besuchende, Klagende und Kundige	165
4.3.3 Konkrete Situationsbeschreibungen	168
4.3.4 Beobachtungen sortieren und von Bewertungen trennen	169
4.3.5 Entscheidungen treffen	172
4.3.6 Trennung von Verhalten, Person und Bedürfnis einer Person	173
4.4 Welche Bedürfnisse stehen möglicherweise hinter dem Verhalten?	175
4.5 Wie wirkt sich das dieses Verhalten oder das Problem auf die Präsenz der Verantwortlichen aus?	182
4.5.1 Präsenz – eine kurze Beschreibung	182
4.5.2 Präsenz – Selbstreflexion vor dem Intervenieren	185
4.5.3 Präsenzinterviews	187
4.5.4 Präsenzskalierung	187
4.5.5 Präsenzübungen	188
4.6 Welche Interventionen sind erforderlich, um die Präsenz der Verantwortlichen zu stärken?	
Die Haltungs- und Handlungsaspekte	196
4.6.1 Reflexion und Entscheidung	198
4.6.2 Selbstkontrolle und Deeskalation	210
4.6.3 Transparenz und Öffentlichkeit	221

4.6.4	Unterstützung und Eingebundenheit	235
4.6.5	Gegenüber und Widerstand	251
4.6.6	Gesten der Beziehung, des Verzeihens und der Versöhnung und die Wiedergutmachung	268
4.7	Was ist der nächste Schritt? Auch wenn er noch so klein ist	285
5	Das Ich im Wir oder Von der Wachsamen Sorge zur präsenten Organisation	286
5.1	Präsenz eines sozialen Systems	289
5.1.1	Physische Präsenz sozialer Systeme (Sichtbarkeit, Erreichbarkeit)	292
5.1.2	Pragmatische Präsenz sozialer Systeme (Handlungsfähigkeit des sozialen Systems)	292
5.1.3	Internale Präsenz sozialer Systeme (Selbstregulation des Systems)	294
5.1.4	Moralische Präsenz sozialer Systeme (Verbindung zur Quelle, Überzeugung, Wertesystem)	296
5.1.5	Intentionale Präsenz sozialer Systeme (Absicht, Vision, Perspektive)	298
5.1.6	Soziale Präsenz sozialer Systeme (Eingebundenheit im größeren Kontext)	300
5.1.7	Praktische Umsetzung	302
5.2	Transformatives Feld in präsenten Organisationen	303
5.3	Haltungs- und Handlungsaspekte in präsenten Organisationen	308
5.3.1	Reflexion und Entscheidung	308
5.3.2	Selbstführung und Deeskalation	309
5.3.3	Transparenz und Öffentlichkeit	310
5.3.4	Unterstützung und Eingebundenheit	311
5.3.5	Gegenüber und Widerstand	312
5.3.6	Gesten der Beziehung, der Verzeihung und Versöhnung, Wiedergutmachung	313
5.4	Ausblick und Überlegungen	314
Literatur	315	
Über die Autoren	328	