

Inhalt

Vorbemerkung	9
1 Vorhang auf	10
2 Der Rahmen: Kleine Artenkunde	16
2.1 Steckbrief: Gruppe	16
2.2 Lerngruppen	18
2.2.1 <i>Im »Offenen«</i>	18
2.2.2 <i>Im Haus</i>	20
2.3 Team	22
2.4 Gremium	26
2.5 Großgruppe	27
2.6 Auftragsarten	28
3 Der andere Blick: Ein paar Perspektiven à la carte	30
3.1 Kippbilder	32
3.2 Kunst und Tanz	33
3.3 Fußball	34
3.4 Aufstellungsarbeit	35
4 Das Fundament: Emotionale Kompetenz	37
5 Anfänge	43
5.1 Zwischen Unsicherheit und Absorption	45
5.2 Auftritt Beratungsperson	47
6 Qualifiziert im Nebel stochern	51
6.1 Basis-Brillenmodelle gruppendynamisch	51
6.1.1 <i>Widerstrebende Kräfte</i>	52
6.1.2 <i>Der gruppendynamische Raum</i>	57
6.2 Basis-Brillenmodelle systemisch	63
6.2.1 <i>Werte – Normen – Attraktoren</i>	64
6.2.2 <i>Systemische Prinzipien gesammelt</i>	67
6.3 Universal-Brillenmodell: Rolle	75

7	Dazwischen gehen	81
7.1	Lernraum Hier-und-Jetzt	82
7.2	Türöffner	85
7.3	Kriterien für Prozessinterventionen	88
7.3.1	<i>Tragfähigkeit der Beziehung</i>	88
7.3.2	<i>Timing</i>	90
7.3.3	<i>Fokus – Ebene – Intensität</i>	91
7.3.4	<i>Veränderungsmöglichkeit</i>	93
8	Anschlussfähigkeit: Bei sich selbst anfangen	97
8.1	Trigger-Check	98
8.2	Innere Haltung	99
8.3	Landkarten-Inspektion	101
8.4	Antizipation und Aktion	102
9	Macht	104
9.1	In der Geistesgeschichte	105
9.2	In Gruppen	109
9.3	Exkurs: Agile Teams	110
9.4	Opposition 1: Brille »Widerstand«	118
9.4.1	<i>Kreative Abwehr würdigen</i>	119
9.4.2	<i>Kontext mitdenken</i>	125
9.4.3	<i>Stroh zu Gold spinnen (Teil 1)</i>	126
9.5	Opposition 2: Brille »Autoritätskonflikt«	130
9.5.1	<i>Trennen und verbinden</i>	131
9.5.2	<i>Stroh zu Gold spinnen (Teil 2)</i>	134
10	Miteinander laufen: Konkurrenz gegendert	142
10.1	Männer mit Männern	145
10.2	Männer mit Frauen	146
10.3	Frauen mit Männern	147
10.4	Frauen mit Frauen	150
10.5	Mittendrin: Die Beratungsperson	152
11	Vertrauen	155
11.1	Wagnis	158
11.2	Feedback	160
11.3	»Authentizität«	164

12 Abschiede	169
13 Was bleibt	173
Literatur	177
Über die Autorin	184