



SYSTEMISCHE PROFESSIONALITÄT UND TRANSAKTIONSANALYSE

EINLEITUNG	6
1. DER SYSTEMISCHE ANSATZ IN TRAINING UND BERATUNG	8
1.1. Die „Mobile - Perspektive“	8
1.2. Die Perspektive der Wirklichkeitskonstruktion	8
1.3. Ressourcen- und Lösungsorientierung	9
1.4. Komplexität und Selbstorganisation	9
1.5. Kybernetik zweiter Ordnung	9
1.6. Evolution und Kulturbegegnung	10
1.7. Systemlösungen	10
1.8. Komplexität und Professionskultur	11
1.9. Systemische Lernkultur	11
1.10. Klassische systemische Vorgehensweisen	11
1.11. Klein-Bonum - ein Beispiel für klassische Systeminterventionen	12
2. DIE TRANSAKTIONSANALYSE	19
2.1. Die Perspektive der Persönlichkeit	21
2.1.1. Ich-Zustände	22
2.1.2. Das Strukturmodell der Persönlichkeit	23
2.1.3. Funktionen	24
2.1.4. Die Person in realen Lebenssituationen	24
2.1.5. Störungen der Organisation einer Persönlichkeit	25
2.1.6. Persönlichkeits-Gewohnheiten	26
2.1.7. Transaktionen aus der Perspektive der Person	26
2.2. Die Perspektive der Beziehungen	27
2.2.1. Transaktionen und professionelle Beziehungen	27
2.2.2. Transaktionen und Intuitionen über Beziehungen	28
2.2.3. Psychologische Spiele in Beziehungen	29
2.2.4. Ausbeutungs- und Symbioseaspekte von Beziehungen	30
2.2.5. Beziehungen und das Strukturmodell der Persönlichkeit	30
2.2.6. Beziehungen und Funktionen	31
2.2.7. Nicht-private Aspekte von Beziehungen	32
2.3. Die Perspektive der Wirklichkeitskonstruktion	33
2.3.1. Der Schlüsselbegriff "Information"	33
2.3.2. Wirklichkeitskonstruktionen und transaktionsanalytische Praxis	34
2.4. Perspektiven der Entwicklung	35
2.4.1. Entwicklungspsychologische Fragestellungen	35
2.4.2. Die Lebensskriptanalyse	36
2.5. Nützliche methodische Figuren	38
3. PROFESSIONALITÄT, PERSÖNLICHKEIT UND BEGEGNUNG	39
3.1 Professionalität	39
3.1.1. Professionen	39

3.1.2	Professionalität	39
3.1.3	Professionelle Begegnungen	40
3.1.4	Professionelle Kompetenz	40
3.1.5	Professionelle Identität	40
3.1.6	Persönlichkeitsentwicklung	41
3.1.7	Personalentwicklung	41
3.1.8	Kulturentwicklung	41
3.2.	Persönlichkeit	42
3.2.1.	Persönlichkeit begreifen	42
3.2.2.	Die Theatermetapher	42
3.2.3.	Das Drei-Welten-Modell der Persönlichkeit	45
3.2.4.	Balancen zwischen den Lebenswelten	46
3.2.5.	Machbarkeit und Stimmigkeit	46
3.2.6.	Die Coaching-Perspektive	47
3.3.	Begegnung	48
3.3.1.	Kommunikation als Kulturbegegnung	49
3.3.2.	Intuition in der Begegnung	50
3.3.3.	Intuitives Zusammenspiel	51
3.3.4.	Hintergründiges in der Begegnung	51
3.3.5.	Das Dialogmodell der Begegnung	52
3.3.6.	Das Eigene finden	53
3.3.7.	Professionelle Individuation	54
3.3.8.	Spiegelung	54
3.3.9.	Genius, Daimon und seelische Bilder	55
3.4.	Übungen	57
3.4.1.	Intuitive Bilder und berufliche Szenen	57
3.4.2.	Bilder zur eigenen Entwicklung und zur Entwicklung in Organisationen	58
4.	SOZIALE ROLLEN	59
4.1.	Persönlichkeit als Rollenmodell der Person	59
4.1.1.	Die Rolle	60
4.1.2.	Rollenintegration	61
4.1.3.	Die Würdigung von Rollen und ihren Trägern	61
4.1.4.	Autonomie und „Ressourcenpolitik“	62
4.1.5.	Stimmigkeit von Rollen	62
4.1.6.	Rollenaktivierung	64
4.1.7.	Rollenkompetenz	65
4.1.8.	Rollenökonomie	65
4.1.9.	Beeinträchtigungen	66
4.1.9.1.	Rollenfixierung und Rollenausschluss	66
4.1.9.2.	Rollentrübung	67
4.1.9.3.	Rollenverwirrung	68
4.1.9.4.	Rollengewohnheiten	68
4.1.9.5.	Funktionelle Einschränkungen	69
4.1.9.6.	Rollenmodell und Strukturmodell der Persönlichkeit	69
4.2.	Rollenmodell und Wirklichkeit in Beziehungen	70
4.2.1.	Transaktionen	71
4.2.2.	Vordergründige und hintergründige Transaktionen	74
4.2.3.	Spiele	76

4.2.4. Ausbeutungs- und Symbioseaspekte von Beziehungen	78
5. DIE KONSTRUKTION VON WIRKLICHKEITEN	80
5.1. Der Bezugsrahmen	81
5.2. Definieren, Kodefinieren und Redefinieren	84
5.3. Wertung und Abwertung	85
5.4. Fokusbildung	86
5.4.1. Fokusbildung durch den Therapeuten	87
5.4.2. Störungen in der Fokusbildung	89
5.4.2.1. Inadäquate Spezifizierung	90
5.4.2.2. Inadäquate Konkretisierung	90
5.4.2.3. Inadäquate Text-Kontext-Relationen	91
5.4.2.4. Inadäquate Polarisierungen	91
5.4.2.5. Inadäquate Integration von Unterschieden	91
5.5. Pragmatische Unterscheidungen von Wirklichkeiten	92
5.5.1. Konsistenz	92
5.5.2. Stabilität	92
5.5.3. Konstanz	92
5.5.4. Inhalt	93
5.5.5. Gehalt	93
5.5.6. Belegbarkeit	93
5.5.7. Bewegkraft	94
5.5.8. Entstehung	94
5.5.9. Konsequenz	95
5.5.10. Sprache	95
5.5.11. Vernetzung von Texten und Kontexten	95
5.5.12. Vernetzung von Subjekten und Systemen	96
6. SUPERVISION UND PROFESSIONELLE KOMPETENZ	97
6.1. Supervisionsperspektiven	98
6.1.1. Kontext	100
6.1.2. Konzeptualisierung	101
6.1.3. Praxis	101
6.1.4. Integration der Supervisionsperspektiven	102
6.2. Supervision für Entwürfe und Selbstpräsentation	102
6.2.1. Designkompetenz	103
6.2.2. Marktkompetenz	103
6.2.3. Experimentelles Vorgehen	104
7. DIE STEUERUNG DER PROFESSIONELLEN BEGEGNUNG IN THERAPIE UND BERATUNG	105
7.1. Definition der Klientensysteme und der Klientenrollen	106
7.2. Problemdefinition und Fokuswahl	107
7.3. Das professionelle Handeln	107
7.4. Stimmige professionelle Figuren	108
7.5. Aneinanderkoppeln und Begegnung	108
7.6. General- und Spezialschlüssel	109

8. GEDANKEN ZUR SITUATION IM BEREICH, PERSONALENTWICKLUNG ORGANISATIONSENTWICKLUNG, TRAINING UND BERATUNG	110
8.1. Professionalisieren	110
8.2. Entromantisieren	111
8.3. Ansprüche und professionelle Bescheidenheit	111
8.4. Systemlösungen	112
8.5. Kulturinvestition und längerfristige Amortisierung	113
8.6. Schlanke Eigenorganisation	113
8.7. Topographie der Zuständigkeiten	113
8.8. Dezentralisierung	114
8.9. Der systemische Ansatz und der Aufbau von Kulturen	115
8.10. Erschliessungsstrategien	115
8.11. Ko-Dramaturgie und die Qualifizierung der Kunden	116
8.12. Breiten- und Spezialprogramme	116
8.13. Ökologie	117
8.14. Neue Schwerpunkte in der Eigenqualifikation	118
8.15. Bewusste Kulturbegegnung	119
8.16. Professionsverbände	119
8.17. Veränderung geistiger Haltungen	120
8.18. Überforderung?	122
9. ANFORDERUNGEN AN PERSÖNLICHKEIT UND DIENSTLEISTUNGEN IN EINER KOMPLEXEN WELT	122
9.1. Kulturorientierung	123
9.2. Kultur und Inhalt	125
9.3. Dilemmakompetenz	126
9.4. Persönlichkeit und Bildung	126
10. ANWESENHEIT UND KRAFTFELD	128
10.1. Das Wesentliche erkennen	128
10.2. Anwesenheit und Kraftfelder	129
10.3. Der Aufbau von Kraftfeldern	130
11. PERSPEKTIVEN FRAKTALER BERATUNG	132
11.1. Perspektive der Parallelprozesse	132
11.2. Die Analogie des Hologramms	132
11.3. Verborgener oder ungesehen?	133
11.4. Ist mehr Information bessere Information?	134
11.5. Die Perspektive der Fraktale	134
11.6. Vertikale und horizontale Fokussierung von Wirklichkeiten	135
11.7. Sinn und der fragmentarische Ansatz	136
11.8. Randscharfe und kernprägnante Betrachtungen	136
11.9. Vitale und sterbende Systeme	137
12. DIE BEDEUTUNG DES KONTEXTES	138
Ein Praxis- Beispiel: Das Beratungs-Seminar "Auslandsmontage"	138
12.1. Die Teilnehmer und das erklärte Seminarziel	138
12.2. Auftragskontexte (und verdeckte Seminarziele)	139
12.3. Das Seminar im Kontext der beruflichen Rahmenbedingungen	140

12.4. Hierarchiebeziehungen und Abteilungsrituale	141
12.5. Dysfunktionale Symbiose	142
12.6. Persönlichkeitsentwicklung	144
12.7. Lebensentwurf und berufliche Position	144
12.8. Abschlussbemerkung	146
13. VERBANDSKULTUR DER TA	147
13.1. Neudefinition der TA-Identität	147
13.2. Weiterbildungen des TA-Verbandes	148
13.3. Fachverband verschiedener Professionen	149
13.4. Institutionen des Fachverbandes	149
13.5. Weiterbildungsbeziehungen	150
13.6. Die Prüfungen	150
13.7. Notwendige Neuerungen	150
14. SELBSTERFAHRUNG UND PROFESSIONELLE QUALIFIKATION	153
14.1. Warum Eigentherapie für Ausbildungskandidaten?	153
14.2. Verschiedene Rhythmen und Organisationsformen von Eigentherapie	156
14.3. Analyse des Kontextes von TA-Ausbildung und Eigentherapie	157
14.4. Eigentherapie vor oder während der Ausbildung?	158
14.5. Die Ausbildung in einer eigentherapeutischen Bedeutung	159
14.6. Therapie beim eigenen Ausbilder?	160
14.7. Therapie in verschiedenen Ausbildungsverfahren	160
15. GRÜNDUNG UND ENTWICKLUNG EINER SCHULE	162
15.1. Die Anfänge	162
15.2. Die Gründerpersönlichkeit	168
15.3. Ein vergessener Mitgründer	171
15.4. Angelegte Entwicklungen	173
15.5. Kraftfelder der Nachfolger	176
15.6. Die Organisation	178
15.7. Nach dem plötzlichen Tod des Gründers	180
15.8. Fragen an die Verbandskultur	182
15.9. Gewohnheiten und Erneuerungen	184
16. ICH LERNE, ALSO BIN ICH!	187
-Portrait-Interview mit Bernd Schmid	187
16.1. Wie haben Sie zu Ihrem heutigen Beruf gefunden?	187
16.2. Was an Ihrer Arbeit schätzen Sie besonders, was motiviert Sie?	187
16.3. Woraus haben Sie in Ihrem Leben am meisten gelernt?	188
16.4. Welche Menschen betrachten Sie als richtungsweisend in Ihrem Leben, und warum?	189
16.5. Erinnern Sie sich an ganz besondere Momente in Ihrem Leben?	190
16.6. Welcher Leitsatz begleitet Ihr Leben? (Motto)	190
16.7. Welche Ziele und Visionen haben Sie für die Zukunft?	190
LITERATUR	192

**VERZEICHNIS DER VERÖFFENTLICHUNGEN DES AUTORS DR. BERND
SCHMID**

195