



Heinrich Keßler

Interventionstechniken.

Das Dokument enthält die Aufschriebe des Autors während seiner Lehre, Ausbildungszeit und der Teilnahme an verschiedenen Ausbildungsseminaren für Transaktionsanalyse (TA) und zur Organisationsentwicklung sowie eigenen Beratungsprotokollen. Die Aufzeichnungen dienen als Vorlagen zur Entwicklung des eigenen und gemeinsamen Beraterverständnisses mit Kollegen und Kolleginnen in gemeinsamen Beratungsaufträgen.

Das Aufschriebe des Autors Heinrich Keßler aus den Jahren 1983-1986 wurden vom Autor am 15.08.2017 aktualisiert und in die jetzige Form übertragen.

Autor:

Heinrich Keßler
Hornisgrindestraße 1
D-77767 Appenweier

Internet: <https://www.2000ff.de>



Interventionstechniken

Inhaltsverzeichnis

Personen, die meine Beratungen als Vorbilder und Auszubildende geprägt haben	3
Erfahrungen im und mit Beratungen	4
Einstieg in Beratungen.	6
Erstinterview.	7
Informationen für die Beratung.	8
Informationen bei Paaren / Gruppen.	9
Zielansprache.	10
Fragen an die Klienten, die er sich (zunächst) selbst beantwortet.	11
Übung von Beratung durch Beobachtungsaufgaben in Dreiergruppen.	12
Interventionen aus dem aK (angepassten Kind).	13
Interventionsziele.	14
Befragung.	15
Interventionen.	16
Gruppen	19
Interventionen in Gruppen	19
Analyse.	19
Zeit.	19
Eröffnung.	20
Spezielle Interventionen.	21
Überprüfung des Beraterverhaltens.	22
Nichts-Tun (verbal und nonverbal).	23
Zeit.	24
Reflexionen.	25
Grundentscheidungen / Skriptarbeit: „In die Tiefe gehen“. „Ans Eingemachte gehen“.	26
Fazit, Verfügung und Erlaubnis.	28



Personen, die meine Beratungen als Vorbilder und Ausbildende geprägt haben.

Manfred Schmidt, mein Lehrherr

Fritz Riehm

Clemens Mangos

Dr. Angelika Hamann

Dr. Birger Goos

Bernhard Schibalski

Dr. Martha Hüsgen-Adler

Luise Seitz

Dr. Gerhard Springer

Dr. Hans Jelluschek

Fanita English

Dr. Anne Kohlhaas

Angelika Glöckner

Dr. Rüdiger Rogoll

René Kemm

Karsten Trebesch

Burkhard Sievers

Dr. Bernd Schmid

Prof. Dr. Fritz Glasl

... und die vielen herausragenden Naturtalente im Beratungsgeschäft, denen ich als Kollege, Auftraggeber oder Auftragnehmer begegnet bin.



Erfahrungen im und mit Beratungen

Als Berater werde ich gerufen, wenn die funktionale Autoorganisation in irgendeinem Punkt dysfunktional geworden ist.

In der vom System (vom Klienten) angebotenen Problemdefinition ist i.d.R. die Unlösbarkeit des Problems eingeschlossen. Die Aufgabe des Beraters ist Redefining, d.h. Umdefinition des Problems so, dass es lösbar wird durch Handeln.

Nicht das Problem ist das Problem, sondern die untauglichen Problemlösungsversuche.

Wenn Jemand jahrelang den Kreislauf mit Drogen (z.B. Arbeit) vollgestopft hat, braucht er erst mal Ruhe, um einen klaren Kopf zu bekommen.

Ihr, die Berater, werdet nicht dafür bezahlt, einen guten Eindruck zu hinterlassen, sondern dafür, dass ihr *wirksam* seid!

Das letzte Bollwerk vor einer Veränderung ist eine psychosomatische Reaktion.

Die Gruppe (das Klientensystem) hat die Tendenz, die zu ihr passende Rolle von mir zu festigen, sodass die Gefahr einer symbiotischen Beziehung entsteht / besteht.

Viele Berater fragen nicht, um zu fragen, sondern um zu kontrollieren, ob der Klient der eigenen These folgt. Berater stellen sich dann nicht auf die Situation und die Antworten des Klienten ein, sondern bieten immer wieder nur die eigene These an.

Lerne Fragen und die Antworten respektieren, so wie sie kommen!

Jede Idee, jede Überzeugung liegt zwischen Wahn und Wette.

Ein Teil der Pathologie der *Berater* ist zu meinen, dass das Wichtigste *in* der Beratung läuft: In der Zwischenzeit läuft sehr viel.

Seminare werden auch missbraucht für Ideologien.

Nicht die Krankheit bekämpfen, sondern die Gesundheit fördern.

Wenn ich als Trainer oder Berater meine, bei einem enormen Leidensdruck eines Anderen meine Hilfe anzubieten, ist es möglicherweise eine Abwertung der Fähigkeit des Klienten, selbst wahrzunehmen und zu entscheiden, ob er Hilfe will – oder es zu lassen.

Ich bin in der Lage, jemand zum OK einzuladen. Ich bin nicht in der Lage, jemanden OK zu machen.

Selbst wenn wir nicht immer einen positiven Beitrag leisten können, ist es fast immer möglich, einen negativen Beitrag zu vermeiden.

Alles, was im Kopf des Beraters ist, ist überflüssig. Wichtig ist nur, was im Kopf des Klienten ist.

Für das, was in der Phantasie abläuft, ist nicht wichtig, ob es real ist: Es ist „erschienen“, was im Innern gespeichert ist. (Und das ist real.)

Antiautoritäre Erziehung führt nicht zu weniger, sondern zu mehr Aggression. (Felix von Cube)



Weil unsere Triebe immer schneller und früher befriedigt werden, benötigen und suchen wir immer größere Reize, um zur Befriedigung, zu hoher Lust zu kommen. Prinzip: Lust ohne Anstrengung. Wertvoll ist nur, wofür ich mich angestrengt habe.

In den Ratschlägen (der Berater) sind in erster Linie deren Bedürfnisse enthalten, nicht unbedingt die des Klienten!

Gute Ratschläge, die vom Klienten angenommen werden, führen möglicherweise zur Passivität des Klienten. D. h. er sucht das nächste Mal den gleichen Berater auf, weil der das letzte Problem so gut gelöst hat, anstatt selbst aktiv zu werden!

Die Struktur der Sprache ist ein Spiegel des inneren Erlebens.

Macht ist die Möglichkeit, Gelegenheit, Fähigkeit und Bereitschaft nach seinem Willen eine gegebene Situation machen (gestalten) zu können.

Eine Möglichkeit, Macht zu verleugnen, ist, sie einem anderen zu geben.

Gefährlich für die Mächtigen sind die vermeintlich Ohnmächtigen (Un-Mächtigen), die ihre wahre Macht nicht realistisch sehen oder annehmen wollen.

Durch Schläge auf den Kopf wird das Unterscheidungsvermögen nicht gefördert.

Die Art, wie wir denken und fühlen, wenn wir an eine Sache herangehen, bestimmt das Ergebnis, welches wir erreichen dadurch, dass es mein (unser) Handeln beeinflusst.

Deutlich werden und sein ist etwas anderes als kritisch sein, hart sein.

Man schickt die Leute nach draußen zum Lernen, damit zuhause NICHTS passiert!

Ein Grundsatz ist nur dann ein Grundsatz, wenn ihn alle kennen: Innerhalb und außerhalb des Unternehmens!



Einstieg in Beratungen.

Sprecht darüber, wer Ihr *seid*, nicht darüber, was Ihr macht!

Sprechen Sie darüber, wer Sie *sind*, nicht darüber, was Sie machen!

Was willst Du heute ändern?

Was brauche ich für mich?

Was will ich (der Klient) von Dir (dem Berater)?

Was will ich nicht loslassen?

Wofür erwarte ich (heute) Zuwendung? (Zustimmung)?

Wie offen können wir hier miteinander reden?

Wie hoch schätzen Sie die Einigkeit in der Gruppe ein?

Was ist Dein Anliegen?



Erstinterview.

- 1) Was will ich eigentlich erreichen?
- 2) Was ist?
 - a) Was führt den Klienten zu mir?
- 3) Was war?
 - a) Wer hat ihn schon einmal (bisher) beraten?
- 4) Wohin will der Klient?
 - a) Ziel: Klarer Auftrag des Klienten zur Beratung!
- 5) Dem Klienten aufzeigen:
 - a) Das mache ich.
Dem Klienten die Wahlmöglichkeit eröffnen, zu einem anderen Berater zu gehen und dann zu entscheiden, wer ihm besser liegt.
- 6) Motivationsprüfung des Klienten:
 - a) Will er? Oder wurde er geschickt, dass er sich beraten lassen solle?
 - b) Soziales Umfeld des Klienten klären.
- 7) Konsequenzen der Beratung aufzeigen.
 - a) Vertrag / Kosten / Verpflichtungen / Organisation.
 - b) Vergütung bei Ausfällen von Terminen, Verschiebungen.
Der Aufwand an Energie, Zeit, persönliche Belastungen, Vorbereitungen, Absagen an andere Klienten geht weit über die finanziellen Belastungen hinaus.
- 8) Für sich selbst klären, warum der Klient sein Problem bisher nicht selbst gelöst hat.
 - a) Warum löst der Klient das Problem nicht selbst?
 - b) Was haben Sie bisher unternommen?
 - c) Welche nicht funktionierenden Problemlösetechniken wendet der Klient an?
 - d) Weshalb nutzt der Klient die Mithilfemöglichkeiten der Personen, die ihm nahestehen?
 - e) Weshalb wertet er die ihm zur Verfügung stehenden Hilfequellen ab?
- 9) Entscheidungen:
 - a) Möchte ich mit dem Klienten arbeiten?
 - b) Klarer Entscheid von sich selbst für den Klienten!
(Bei persönlichen Beratungen kann sich empfehlen, das Erstinterview auf Band aufzunehmen, das Tondokument dem Klienten zur Prüfung zu überlassen mit der Bitte und dem Auftrag, das Interview nochmals anzuhören und dann zu entscheiden, ob er der Beratung zustimmt und die Beratung beauftragt. „Einmal darüber schlafen!“)



Informationen für die Beratung.

Wichtig sind die Informationen aus dem Inhalt und dem Prozess, wie das Gespräch läuft:

- Umgang mit Kontaktangebot
- *Wie* sagt der Klient etwas?
- Was will er mir aufzeigen?
- Wie will er sich darstellen?
- Was will er in einer bestimmten Art und Weise interpretiert haben?
- Wie stellt er sich selber dar?
- Antreiber?
- Was macht ihm Druck?
- Welche Symbiose-Angebote macht der Klient?
- Wie eröffnet er Spiele (der Erwachsenen)?

Klären, weshalb ausgerechnet dieser Klient die Symptome entwickelt!

Z.B. durch Fragen:

- Welche Verbindungen zu Ihrem sonstigen Leben sehen Sie?
- Welche Ideen haben Sie, wie die Symptome zusammenhängen können?
- Achtung: Welche Ideen wählt der Klient aus? Welche nicht?
- Was sind Ihre Vorstellungen darüber, weshalb Ihre bisherigen Problemlösungsversuche gescheitert sind?
- Welche Schwierigkeiten erwarten Sie?
- Welche Lösungen erwarten Sie?
- Willst Du etwas von mir (Berater) wissen?
- Was schreiben Sie?
- Was bearbeiten Sie?
- Was verwalten Sie?
- Was entscheiden Sie?
- Was überwachen Sie?
- Welche Aufgaben sind nicht in Ihrem Tätigkeitskatalog aufgeführt?



Informationen bei Paaren / Gruppen.

- Was funktioniert bei Ihnen eigentlich noch?
- Bei Organisationen:
- Woher kennen Sie das von früher?
- Wer verhält sich ebenso?
- Wer verhält sich anders?
- Wie äußert sich das?
- Handelt es sich um ein kopiertes Symptom? Von wem?
- Was machte das Symptom eigentlich für einen Sinn in der Ursprungsfamilie (Organisation)?
- Wie war der Erziehungsstil?
- Wie beschreiben Sie die Gründer (Vater und Mutter)?
- Mit welchen Eigenschaftswörtern?
- Mit welchen Eigenschaftswörtern würden die Gründer (Vater und Mutter) sich beschreiben?
- Mit welchen Eigenschaftswörtern würde ein guter Freund Sie beschreiben?
- Welche Ereignisse waren die entscheidenden in den letzten Jahren?



Zielansprache.

- Wenn Sie sich vorstellen, eine gute Märchenfee könnte durch drei Wünsche Ihr Leben, Ihre Organisation verbessern: Welche drei Wünsche würden Sie dann der Fee stellen?
- Wie würde sich das Leben verändern, wenn Sie Ihr Ziel erreicht haben?
- Wie werden Sie sich am wahrscheinlichsten sabotieren bei diesem Vorhaben? (Hinweisen auf die Tiefpunkte der Beratung, dass dies möglich ist!
Wichtig: eher bremsen, Schwachpunkte und Probleme anzugehen, wenn die Organisation gelernt hat, MIT den Problemen zu leben.
Veränderung tut weh, kostet viel Energie und soll nur dann erfolgen, wenn wirklich ein Weiterleben nicht erfolgen kann.



Fragen an die Klienten, die er sich (zunächst) selbst beantwortet.

- Wo meine ich, „durchzufallen“?
- Wieso „falle ich durch“?
- Welche Prüfung, welche Norm, welchen Anforderungen werde ich nicht gerecht?
- Wer ist der Prüfer?
- Vor wem „falle ich durch“?
- Weshalb ist mir das „Durchfallen“ so wichtig?
- Wieso belastet mich das „Durchfallen“ so sehr?



Übung von Beratung durch Beobachtungsaufgaben in Dreiergruppen.

- Die erste Person ist „der Klient“.
- Die zweite Person ist der Berater.
- Die dritte Person ist der Beobachter.

- Das Beratungsgespräch läuft 30 Minuten, anschließend Rollenfeedback und Sharing.

- Danach Wechsel der Rollen unter den Personen bis alle Personen alle Rollen inne hatten.



Interventionen aus dem aK (angepassten Kind).

- Ich sehe keinen einfachen Weg.
- Das wird sehr schwierig, da eine Lösung zu finden.
- Ich weiß nicht, wie es weitergeht.
- Ich verstehe gar nichts mehr...
Das setzt in der Regel die Energien des Systems wieder in Bewegung und bindet die Energien nicht in Machtkämpfen.
- Was ist Dein Problem?
- Die Problembeschreibung wiederholen und zusammenfassen.
- Ich verstehe nicht, ...
- Was würdest Du lieber tun als streiten? (...Dich beraten zu lassen)?



Interventionsziele.

Der Berater pumpt Hoffnung in das System rein, indem er die Ressourcen anspricht, Hoffnung gibt und die positiven Dinge bewusstmacht und bekräftigt. Z.B. die Funktionen:

1. Realisation: Beschlossene und besprochene Dinge passieren wirklich.
2. Grenzen, nach innen, nach außen: Klar und durchlässig.
3. Hierarchie, Machtverteilung: Klar und offen.
4. Direkter Ausdruck von Gefühlen: Selbstaussdruck auf allen Ebenen.
5. Konfliktmanagement: Anerkennung der Konflikte als normal. Austragen der Konflikte.
6. Kontinuität: Zusammenhalt in der zeitlichen Dimension. Vertrauen in die Stabilität des Unternehmens.
7. Hoffnung: Als Grundhaltung.
8. Verschiedenheit: Anerkennung der Verschiedenheit, des Unterschiedlichen. Differenzierung.
9. Anerkennung / Zuwendung /Stokesökonomie des Systems: Wenn jemand was tut, findet er ein Echo.



Befragung.

Ziel = Information gewinnen, nicht das Klientensystem kennenzulernen.

Hüte Dich, Material zu sammeln, ohne das Material zu gebrauchen oder zu verwerten, z.B. zum Test, in welchem Ich-Zustand der Klient ist.

Eine Information ist auch, *wie* der Klient eine Frage *nicht* beantwortet.

(Eine Frage kann als Angriff verstanden werden.)

„Was ist das Ziel der Frage?“

„Was hast Du aus den Ergebnissen (Aufträgen, Entscheidungen) der letzten Beratung gemacht?“

Welche Erfahrungen hast Du gemacht?



Interventionen.

1. Non-direktive Gesprächsführung nach C.G. Roger.
2. Konfrontation. Z.B. von passiven Verhaltensweisen wie: „Ich kann es nicht.“ „Ich könnte vielleicht...“ „Ich will es mal versuchen.“ „eigentlich“.
3. Erklärung. (Die Erklärung muss kurz sein.)
4. Interposition. (Nicht geeignet, etwas zu bewegen, sondern das Erarbeitete stabilisieren, sichern).
5. Illustration. (Z.B. Anekdote, Bild, Vergleich, Bildhaftes, *einfaches* Beispiel).
6. Konfirmation. (Bestätigen der gemeinsamen Erkenntnisse aus dem Material).
7. Interpretation. (Deutung, nur sinnvoll bei einer angenommenen Konfrontation. Gefahr der Überfütterung, Überforderung des Klienten. Gefahr, vom eigentlichen Thema des Klienten wegzukommen, abzudriften und sich im Theoretisieren zu verlieren.)
8. Kristallisieren. Kristallisation. (Zusammenfassendes, kurzes Statement. Nur sinnvoll, das zusammenzufassen, worüber *wirklich* Einigung herbeigeführt wurde.)
9. Hemisphärische Interventionen: „Linke Gehirnhälfte“ ansprechen mit Daten, Fakten; „Rechte Gehirnhälfte“ ansprechen mit Emotionen, Mimik, Verhalten.
10. Rechtshemisphärische Interventionen:
11. Art und Weise, wie ich rede. Z.B. Verdichtungen, Zusammenziehungen, Verkürzungen, beabsichtigte „Fehlleistungen“
12. Bildhafte Sprache. Z.B. Träume, Bild malen, Phantasie, „Machen Sie sich mal ein Bild“.
13. Task for Toto. (Kleine Geste steht für das Ganze. Kleines Teil für ein Großes halten.) Z.B. Ein Teilverhalten bewusst vergrößern. Klient weicht ein bisschen zurück = Die Situation stimmt nicht.)
14. Aphorismen.
15. Mehrdeutigkeiten und Wortspiele.
16. Überladen mit Informationen, um in das Kontrollsystem der Linkshemisphäre auszuschalten. These: Das „rechte“ Gehirn pickt sich aus dem Wust der Überladung des „linken“ Gehirns die Informationen heraus, die für den Klienten wichtig sind.
17. Unauflösbare Paradoxien. Z.B. „Alle Verbote sind Verbote.“, „Bitte diesen Hinweis nicht beachten!“
18. Illusion der Alternativen. (Blockade des „linken“ Gehirns). Z.B. „Schuldest Du mir 200,- DM oder 500,- DM?“
19. Verschreibung von Symptomen. Z.B. Aufforderung an den Klienten, das störende Verhalten nicht zu schnell aufzugeben.
20. Verschiebungen. Z.B. Wenn er Klient Stimmen von links hinten hört, sagt der Berater, er höre Stimmen von rechts. Der Klient lernt, dass „das System“ nicht etwas mit ihm macht, sondern dass der Klient lernt, Gewalt über das System zu bekommen, um z.B. zu erkennen, dass „das System“ für ihn eine Bedeutung hat.
21. Umdeutungen. Z.B. Von: „Ist es nicht schrecklich...“ in „Sie können *froh* sein, dass Sie es so gut haben!“.
22. Verhaltensverschreibungen. Z.B. Verschreibung (Aufforderung) zu bestimmten Verhaltensweisen.
23. Die Sprache des Klienten sprechen. Z.B. Spricht der Klient undeutlich, selbst undeutlich sprechen. Verwendet der Klient Superlative, selbst Superlative verwenden.



24. Verwendung des Widerstandes. Z.B. Widerstand anerkennen (für Rebellion, Widerspruch des Klienten). Auch: Gezielt Widerstand aufbauen.
25. Vorwegnahme. Z.B. der Ergebnisse, des befürchteten Sabotageversuches, von Einwänden.
26. Verschreibung von Ritualen. Z.B. Sorgfältig Buch führen, was Sie während einer Woche für den Anderen getan haben. Sammeln und Buch „verschließen“. Bei der nächsten Beratung das Buch dem Berater übergeben. Berater bedankt sich. Dann die Zettel (das Buch) ungelesen verbrennen.
27. Doppeln: Die gegenteilige Emotion anstacheln und herausholen.
28. Antizipation: Prognosen, Simulationen, Szenarien, Modelle, Vorbereitung auf Kommendes.
29. Partizipation: Rechte und Pflichten, Kooperation, Autonomie und Integration.
30. Krisen. (Welche verborgenen Chancen liegen in der mitgebrachten Krise?)
31. Problem. Z.B. Was ist das Problem? Wer hat es? Was ist der Kontext, damit das Problem ein Problem ist / wurde / bleibt?
32. Zweite Wahl: Wenn A nicht geht (gehen kann), was geht dann (B)?
33. Konflikt: Z.B. Zulassen, Aushalten, Spannung ertragen.
34. Spiegeln: Z.B. Sich im Vaterbild, Mutterbild und in den Entsprechungen der jetzigen Organisation und nahestehenden Menschen spiegeln.
35. Ermutigen: Z.B. Siegen und Verlieren sind natürlich und deshalb zu bejahen.
36. Bild malen und auswerten. Z.B. Wo seid Ihr auf diesem Bild? Was geschieht? Wenn Ihr Euch in verschiedenen Systemen seht, gebt Euch in den verschiedenen Systemen einen Namen.
37. Befehlen: „Hören Sie auf!“ (...mit dem Verhalten, das sich oder andere schädigt.)
38. Sofort stoppen, wenn der Klient bereit ist, sich selbst zu schaden.
39. Analysen beenden: Dadurch, dass ich weiß, wie ich den Karren in den Dreck gefahren habe, bin ich noch keinen Schritt weiter, wie ich die Karre wieder herausbekomme.
40. Auf den Punkt bringen: Bullen brauchen eine Kuh, kein Pferd.
41. Übertreiben: Mache das, was Du schon einmal gemacht hast, und übertreibe das einmal. Achte darauf, was sich dann abspielt.
42. Gegenteil: Versuche das Gegenteil.
43. Alternativen: „Bist Du schon einmal auf den Gedanken gekommen, dass es auch anders gehen könnte?“
44. Verantwortung einfordern: „Was vermeide ich?“ „Worum mache ich eine Kurve?“
45. Schweigen. Weder bisherige Aspekte nochmals aufgreifen, noch neue einführen.
46. Konkretisieren: „Wie könne eine Handlungsanweisung konkret aussehen?“
47. Kongruenz: „Stimmt für Dich die Antwort auf die Frage: Arbeitest Du gerne für dieses Unternehmen?“
48. Unterstützung: Unterstützende Versicherung: „Das scheint erfolgversprechend.“ „Habe ich verstanden.“
49. Überredung: „Sie werden sehen, dass es richtig ist.“
50. Ermahnung: „Halten Sie die Grenzen ein!“



Gruppen.

In jeder Gruppe stellen einzelne Gruppenmitglieder Vertreter bestimmter Ich-Zustände dar. Problematische Ich-Zustände für den Einzelnen delegiert er an einen anderen, der den betreffenden Ich-Zustand für ihn auslebt.



Interventionen in Gruppen.

Analyse.

- Was fehlt hier in der Gruppe?
- Was über überhängig?
- Herausfinden:
- Was sind die „Muss“?
- Was sind die Tabus?

Zeit.

Am Anfang der Gruppe Zeit, viel Zeit lassen, damit die Gruppe sich entfaltet. Fragen, Spezifizieren... Erst spät interpretieren und noch später intervenieren!! Z.B. Verhaltensverschreibung:

Jeder gibt zu einer vorgegebenen Zeit dem Anderen einen Bericht von fünf Seiten über das Thema aus seinem Bereich. Der Andere sagt nichts dazu, mindestens drei Tage lang: Das ganze Prozedere sehr ritualisieren! Z.B. Jeden Tag mitteilen, was der Andere „falsch“ gemacht hat + eine Mitteilung, was angenehm vom Anderen war.

Freiräume schaffen für die freie Strukturierung der Zeit im Betrieb. (Budget dafür zur Verfügung stellen.)



Eröffnung.

Aufgabe, Ziel und Zeit vorgeben und klären für den ganzen Tag:

„Wie uns was wollt Ihr heute tun, damit dieses Ziel erreicht wird?“ Dabei beobachten, wie die Gruppe mit der Fragestellung umgeht.



Spezielle Interventionen.

Wenn ich frage, frage ich wirklich nach etwas, was ich nicht weiß.

Oder ich frage nur, damit der Andere das *Bild* bestätigt, das ich mir aufgrund meiner Hypothesen gemacht habe. Das ist keine Frage, sondern eine Bitte, das eigene Bild zu bestätigen.

Bild offenlegen und dann offene Kontrollfragen stellen: Wie siehst Du das?

Wo verweigern wir Respekt und Anerkennung? (Die Kontrolle über Strokes -Anerkennung – erzeugt größere Abhängigkeiten als die unmittelbare Anwendung von Gewalt.)

Was fällt (mir, uns) am schwersten?

Was fällt (mir, uns) am leichtesten?

Rebellion: Ein Rebell meist, er habe ein Recht auf alles.



Überprüfung des Beraterverhaltens.

Habe ich wirklich ein Fragezeichen hinter der Frage? Oder lenke, manipulierte ich durch die Frage nur?

Wahn: Z.B. Gibt es Gott? Wenn absolut bejaht, ist jede Abweichung Ketzerei, falsch, usw.

Wette: Z.B. Wenn ich überzeugt bin davon, dass es Gott gibt und gehe dann eine Wette ein, ermöglicht dies eine Auseinandersetzung mit anderen Meinungen. Die Wette beinhaltet auch die Möglichkeit zu verlieren, falsch zu liegen, die andere Position aufzunehmen / anzunehmen.

Fragen sind in Ordnung, um das Bild der Wirklichkeit, so wie sie der Klient erlebt, zu erweitern. Z.B. nach dissonanten Ich-Bereichen, Aktivitäten.



Nichts-Tun (verbal und nonverbal).

Je gestörter der Klient ist, umso sensibler ist der Klient für verbale und nonverbale Signale. Es gibt keine Chance, irgendjemanden irgendetwas vorzumachen.

Wo rivalisieren wir um die unterverantwortlichen Positionen?

Wo glaube ich (glauben wir), dass sich erst „die Anderen“ („die Welt, Gesellschaft“) ändern müsse, bevor ich mich ändere (wir uns ändern)?

Wenn ich keinen festen Standpunkt habe, dann ist viel Wirbel notwendig. (Operative Hektik, Schau.)

Auch Resignation, Aufgeben, Selbstzufriedenheit sind Formen von Passivität (Nichtstun).

Passivität = Nichtstun, Überanpassung, Agitation, sich unfähig machen, Gewalt.

Wer sich für Passivität entscheidet, den kann man auch einmal in seiner Passivität schmoren lassen.



Zeit.

Die Zeit ist wichtig!

Dem Klienten Zeit genug Zeit geben, selbst Lösungen zu finden für seine Aufgaben und dann jedes Mal eine Bestandsaufnahme des Prozesses in der Zwischenzeit machen.



Reflexionen.

- Was ist Deine Entscheidung?
- Was wirst Du tun?
- Wo habe ich die vom Klienten angebotene monokausale Strategie übernommen und keine neuen Sichtweisen eingeführt?
- Was hat das mit mir zu tun?
- Lehne ich etwas ab, was ich (bei mir, an mir) nicht haben will? Z.B. Eine Abweichung von meinem Idealbild oder etwas, was im Widerspruch dazu steht?
- Erinnerst mich dieser Mensch an jemand, der mir nahesteht? Was für Gefühle ruft dieser Mensch hervor?
- Auf welches Tier kann ich (können Sie) die derzeitige Gefühlswelt übertragen?
- Woher kenne ich diese Gefühle? (Übertragungsproblem.)
- Was hat dies alles mit meinem Ruf zu tun?
- Was ist der Grad der Nähe, die für mich unproblematisch ist?
- Womit sind wir (bin ich) zufrieden? (Wenn Ihr am Schluss unzufrieden seid, was ist Eure Idee, hat dies mit dem ursprünglichen Vertrag zu tun?)
- Was stärkt das Vertrauen in uns?
- Was stärkt das Vertrauen in mich?
- Beziehungen sind Wertegemeinschaften. Das gilt auch für die Beratungsbeziehung. Welche Werte tragen die Beziehung? Welche Werte leben wir in der Beratungsbeziehung? Welche Werte fördern wir durch die Beratungsbeziehung?
- Was steckt eigentlich dahinter, hinter dem, was da gesagt wurde, was da aufgetan wurde?
- Gibt es Verbindungen zwischen den einzelnen Aussagen?
- Gibt es Widersprüche zwischen den einzelnen Aussagen?
- Was habe ich (der Berater) heute (diese Woche) wieder getan, damit die Klienten nicht selbst tun, was sie ohnehin erwarten, was ich ihnen (endlich) vorschlagen werden, damit sie „es“ unter Berufung auf mich tun?
- Wie geht der Klient eigentlich mit dem Problem um?
- Wie schafft er es eigentlich, dass sein Problem trotz aller Anstrengungen sich nicht löst?
- Was muss geschehen, um die Sache abzuschließen?
- Welchen Preis habe ich (haben wir) heute bezahlt?
- Auf welche Interventionen bei der Arbeit bin ich besonders stolz?
- Mit welcher Intervention bin ich nicht so glücklich?



Grundentscheidungen / Skriptarbeit: „In die Tiefe gehen“. „Ans Eingemachte gehen“.

Das Leben vieler Menschen und Organisationen läuft wie nach einem Drehbuch ab:

1. Anfang,
2. Sequenzen,
3. Dramatische Situationen,
4. Vorbestimmter Ausgang.

Welchem persönlichen Lebensplan folge ich?

Welchem gemeinsamen Lebensplan folgen wir?

Welchen Grundüberzeugungen bestehen?

Welche Überlebensschlussfolgerungen wurden getroffen?

Hast Du eine Idee, wo und wie Du das gelernt hast?

Welchen Erkenntnissen folgen wir, „wie die Welt funktioniert“?

Welchen Handlungsanweisungen (Skriptentscheidungen) folgen wir?

Welche Verhaltensmuster wiederholen wir immer wieder?

Wie lebe ich in zehn Jahren?

Wie leben wir in zehn Jahren?

Wie wird mein Leben enden?

Wie wird die Organisation enden?

Was wird auf dem Grabstein stehen?

Die Grundentscheidungen können nur dort geändert werden, wo sie gefällt wurden. In den meisten Fällen ist die Skriptentscheidung dem (eigenen und gemeinsamen) Bewusstsein nicht zugänglich. Erst nach einem längeren Bewusstwerdungsprozess kann Kontakt mit der Entscheidung getroffen werden. Die Personen in der Organisation wurden bereits nach dem (ihnen nicht bewussten und zugänglichen) Organisationskript ausgewählt, um es stetig immer wieder neu zu inszenieren.

Die Skriptentscheidung ist eine spontane, eigenständige Reaktion auf die Interpretation äußerer und innerer Ereignisse auf einen Einfluss. Die Skriptentscheidung machte DAMALS ihren Sinn. Heute hat sich etwas geändert, so dass die Skriptentscheidung heute nicht wichtig ist: Die Entscheidung wirkt aber weiter, bis sie geändert wird.

Wie kommt es, dass ich in dieser Gruppe (Organisation) bin?

Gibt es davon Aspekte, die auf einen Lebensplan hinweisen?

Habe ich eine klare Entscheidung gefällt?

Lief etwas, sonst immer lief?



Welche Ereignisse waren / sind wichtig für das Unternehmen, so wie es heute ist?

Was fehlt eigentlich in meinem Leben?

Was fehlt eigentlich in unserem Leben?

(Wann wurde die Entscheidung getroffen, dass das Fehlende nicht in meinem / unseren Leben sein soll?)

Welche Bilder zeigen mein / unser neues Leben?

Wer bin ich? Wer sind wir?

Wie lebe ich? Wie leben wir?

Wie ende ich? Wie enden wir?

Wie sind die Anderen?

Wie leben die Anderen?

Wie werden die Anderen enden?

Welche Neuentscheidung wird / wurde getroffen? (Bei einer Neuentscheidung werden die alten Entscheidungen nicht außer Kraft gesetzt, sondern der Klient beginnt, sich in die (positive) Richtung der Neuentscheidung zu bewegen.

Was ist der Engpass?

Welche Einschränkung (frühere Entscheidung, Verfügung) wird sich (erneut) behaupten (wollen)?

(Im Ausstieg aus dem Skript kann eine Illoyalität für die Tradition liegen, die lebensbedrohlich ist. Selbstmordgefahr, Selbstvernichtungsgefahr).

Was ist zu Ende?

Wovon kann ich mich verabschieden?

Wovon können wir uns verabschieden?

Was gebe ich auf? Was geben wir auf?

(Trauerarbeit eröffnet Wahlmöglichkeiten.)



Fazit, Verfügung und Erlaubnis.

Ich habe die Wahl!

Ich habe die Wahl, welchen Weg ich gehe!

Hast Du das Vertrauen, dass ich ab hier ein Stück mit Dir diesen Weg gehe?