

Markus Brüesch

Entwicklungsinstrument Transaktionsanalyse

**Von der Defizitanalyse zur ressourcen-
orientierten Potenzialförderung**

2. Auflage

SPEKTRAmédia und jobindex média ag



MARKUS BRÜESCH ist geprüfter Transaktionsanalytiker, Führungscoach, Kursleiter und Outdoor-Trainer. Vor 30 Jahren schloss er das Studium der Theologie ab und war dann mehrere Jahre im kirchlichen Dienst tätig. Nach einer persönlichen Entwicklungskrise vertiefte er sein psychologisches Denken am Jung-Institut (Küsnacht) und bildete sich ganzheitlich-pädagogisch zum dipl. TZT®-Leiter aus. Dies wurde seine Basis als Erwachsenenbildner. Es folgten über 15 Jahre Tätigkeit als Rhetorik-, Kommunikations- und Outdoor-Trainer an verschiedenen Wirtschafts- und Managementschulen. Parallel zu dieser Tätigkeit bildete er sich in Transaktionsanalyse aus. Seit der Gründung seiner Einzelfirma im Jahr 2000 ist er als geprüfter Transaktionsanalytiker im Bereich Erwachsenenbildung (CTA-E), als Kursleiter und Führungscoach tätig.

Spezialgebiete:

1. *Kommunikations-Training*: Massgeschneiderte Trainings in Transaktionsanalyse zur gezielten Professionalisierung.
2. *Erlebnis-Seminare*: Entwicklung und Durchführung von Erlebnis-Outdoor-Training-bezogenen Seminaren zur Persönlichkeits- und Teamentwicklung.
3. *Beratung*: Ressourcenorientierte Praxisberatung für persönliche und professionelle Entwicklung
4. *Coaching*: Kompetente Reflexion der Berufsarbeit zur Entwicklung der Persönlichkeit.

tat*-institut – bilden & entwickeln

Markus Brüesch
Weinberg 12, 9305 Berg SG, T: 071 450 02 65
markus.brueesch@unternehmenstheater.ch, www.unternehmenstheater.ch

Inhaltsverzeichnis

HRM-Dossier als Leitfaden zur Transaktionsanalyse	7
Ein förderliches Menschenbild zur Entwicklung	9
Miteinander wachsen und sich entwickeln	9
Ganzheitlich denken	10
Vier Anwendungsfelder der Transaktionsanalyse	10
Ziel dieses HRM-Dossiers	10
Sich anderen gegenüber förderlich verhalten: Lebensgrundeinstellungen überdenken	11
Die Persönlichkeit entwickeln	15
Funktionsweise des Menschen nach Transaktionsanalyse	15
Angestrebtes Verhaltensmodell der Ich-Zustände mit integriertem Erwachsenen-Ich	19
Leben mit allen Ich-Zuständen	19
Das Egogramm als Persönlichkeitsspiegel	20
Lebensplanmodelle und Verhaltensmuster	21
Das Antreiberkonzept	22
Das Kommunikationsverhalten entwickeln	24
Mit Verträgen zielorientiert arbeiten	24
Förderliche Vorteile von Gesprächsverträgen	25
Transaktionen erkennen	26
Parallele Transaktionen	26
Gekreuzte Transaktionen	27
Bewusstes Durchkreuzen als Konfliktentschärfung	29
Verdeckte Transaktionen	30
Checkliste Transaktionen	32
Destruktive psychologische Spiele umwandeln	33
Struktur der destruktiven psychologischen Spiele	33
Schutz vor Spielen	34
Das Drama-Dreieck nach Steven Karpman	35
Das Gewinner-Dreieck nach Acey Choy	37
Spielszenarien aus der Arbeitswelt	38

Teams und Organisationen entwickeln	41
Die Persönlichkeitsentwicklung	41
Wie Menschen sich entwickeln (Entwicklungsphasen)	42
Entwicklung von Phasen in verschiedenen Lebens-, Arbeits-, Lern- und Beziehungssituationen	48
Wie sich Menschen destruktiv nach Zwangsveränderungen (aufgezwungenes Change Management) gegen Entwicklung sträuben können (Defizit-Modell)	52
Wie sich Teams und Gruppen entwickeln	53
Wie sich Unternehmen entwickeln	54
Nachwort: Wie wirkt Transaktionsanalyse als Entwicklungsinstrument?	55
Literaturverzeichnis	56
Auswahl weiterführender Weblinks	57

Entwicklungsinstrument Transaktionsanalyse

Von der Defizitanalyse zur ressourcenorientierten Potenzialförderung

Transaktionsanalyse ist ein Analyseinstrument menschlicher Persönlichkeit, zwischenmenschlicher Beziehungen und der direkten menschlichen Kommunikation sowie der Gesprächsführung.

Dieser Leitfaden der ressourcenorientiert angewandten Transaktionsanalyse als Entwicklungsinstrument stellt acht verschiedene Konzepte der Transaktionsanalyse vor. Die Entwicklung der Menschen als einzelne Persönlichkeiten in Beziehung, als Teammitglieder und als Mitarbeiter in Organisationen steht dabei im Mittelpunkt.

Personalfachleuten, Personalberatern, Führungskräften und auszubildenden Personalverantwortlichen wird mit diesem Dossier anhand von Grafiken und anschaulichen Beispielen aufgezeigt, wie was wo in einer Unternehmung angewendet werden kann.

Das HRM-Dossier ist ein Konzentrat von Fachinformationen für Personal- und Ausbildungsfachleute. Jede Ausgabe behandelt ein ausgewähltes Thema ausführlich.

Das HRM-Dossier erscheint quartalsweise und ist bei SPEKTRAMedia beziehungsweise jobindex media ag im Abonnement mit dem HRM-Journal HR Today oder als Einzelexemplar erhältlich.

*SPEKTRAMedia, Albisriederstrasse 252, 8047 Zürich, www.SPEKTRAMedia.ch
jobindex media ag, Carmenstrasse 28, 8032 Zürich, www.jobindex.ch*