

(Mit-)kondition eines
Krisengeschäfers
durch das Verhalten
einer relevanten
Person →
Bewusstheit
des Klienten ↓

	Überstehen Beige: Das Mem des Überlebens	Überliefern Purpur: Das Mem der Gruppe, der Ahnen, der Familie, der Sitten	Überragen Rot: Das Mem der Macht, der Impulsivität, des Kampfes	Überprüfen Blau: Das Mem der Ordnung, der Wahrheit, der Rechte	Überarbeiten Orange: Das Mem der Leistung, des Erfolgs	Übereinstimmen Grün: Das Mem der Harmonie, der Kooperation, der Akzeptanz	Überblicken Gelb: Das Mem des Lernens, des Systemischen, des Geistigen	Überwinden Türkis: Das Mem des Ganzheitlichen, des Holon, der Transzendenz
Überstehen Beige: Das Mem des Überlebens	Beispiel: Klient erlebt eine beruflich existenzielle Krise, nachdem sein Chef geschasst wird, dieser sich wehrlos und gesundheitlich stark angeschlagen zeigt und hierdurch auch der Arbeitsplatz des Klienten wegfällt.	Beispiel: Klient stürzt in eine beruflich existenzielle Krise, nachdem er als „angeheirateter Antikörper“ durch die übrigen Familienmitglieder des Unternehmens diffamiert und ausgegrenzt wird.	Beispiel: Klient kommt nach einer Reha-Maßnahme aufgrund eines Krebsleidens an seinen Arbeitsplatz zurück und erfährt dort massive Gegenwehr durch den interimsistisch eingesetzten Kollegen.	Beispiel: Klient wird im Rahmen eines Fusionsprozesses durch einen Sozialplan zum Ausscheiden aus dem Unternehmen gezwungen und wird hernach mit der Perspektive Hartz IV konfrontiert.	Beispiel: Klient wird nach einem Vorgesetztenwechsel unter dem Einfluss nicht erreichbarer Ziele direktiv geführt, resigniert und fällt in eine schwere Depression.	Beispiel: Klient empfindet sein Berufsleben als zerstört, nachdem der Firmeninhaber Entscheidungsschwäche in Umgang mit der Firma seiner Schwester zeigte und durch endlose Debatten über einen Kooperationsvertrag eine Marktchance verpasste mit der Folge einer Insolvenz.	Beispiel: Klient erleidet gesundheitlichen Kollaps aufgrund eines enormen Zuwachses an Geschwindigkeit, Wissen und Komplexität, der entstand, nachdem sein Unternehmen in einen indischen Konzern integriert wurde und sein neuer Vorgesetzter ihn intellektuell überfordert.	Beispiel: Klient fühlt sich in seiner Krisensituation von einer für ihn relevanten „türkisch“-Person nicht „gehalten“, was seine Situation weiter verschärft.
Überliefern Purpur: Das Mem der Gruppe, der Familie, der Sitten	Beispiel: Klient soll weit früher als erwartet ohne abgeschlossene Qualifizierung das Familienunternehmen übernehmen, stürzt zu und scheitert, als der Seniorchef schwer erkrankt.	Beispiel: Nach dem Outing wird dem homosexuellen Sohn unerwartet verwehrt, zum „Schutze des Familienansehens“ eine leitende Funktion im elterlichen Unternehmen zu übernehmen.	Beispiel: Klient sieht sich als Bewahrer der über Generationen hinweg erhaltenen Güter und wird von familieninternen Mehrheitsägern genötigt, unwiederbringlich „Tafelsilber“ zu veräußern.	Beispiel: Klient wird bedrängt, als „anerkannter Kollege“ in die Führungsrolle zu wechseln, wird dann konfrontiert mit der Erwartung, Prinzipien der Führung zu erfüllen, die seinem Streben nach Kollegialität widersprechen, und scheitert nach einigen Monaten völlig.	Beispiel: Klient will die Qualität seines Familienlebens nicht dem Business unterordnen und wird von seinem extrem ziel- und ergebnisorientierten Vorgesetzten als Versager hingestellt.	Beispiel: Klient sucht einen Weg, um Beruf und Pflege eines demenzten Elternteils und eines an Leukämie leidenden Kindes zu verbinden, findet dafür viel Verständnis bei seinem Vorgesetzten, der ihn aber unerwartet aus dem Team nimmt und ihm bedeutungslosere Einzelarbeiten überträgt, was seine psychische Belastung nochmals steigert.	Beispiel: Klient erlebt in seiner Kircheninstitution eine massive Verunsicherung durch Zusammenlegung und Zerschlagung von Betriebsteilen im Anschluss an eine vom Orden beauftragte Intervention eines Unternehmensberaters.	Beispiel: Klient fühlt sich in seiner Krisensituation von einer für ihn relevanten „türkisch“-Person nicht „gesichert“, was seine Situation weiter verschärft.
Überragen Rot: Das Mem der Macht, der Impulsivität, des Kampfes	Beispiel: Klient hat lange auf eine einflussreiche Spezialisten-Funktion hingearbeitet, kann diese aber nicht übernehmen, nachdem die Business-Unit nach einer Tumordiagnose beim verantwortlichen Vorstand in Frage steht.	Beispiel: Klient erlebt „Gesicht verlierend“, dass die von ihm vorangetriebene Übernahme eines Unternehmens verunmöglicht wird durch die Loyalität der aktuellen Leitungsebene zur Gründergeneration.	Beispiel: Klient verliert seine machtvolle Managementrolle mit medialer Aufmerksamkeit durch Aufsichtsratsbeschluss und ist im Markt „verbrannt“.	Beispiel: Klient findet sich nach Unternehmenswechsel in einer stark regulierten und durch interne Leitlinien gesteuerten Firma ein, versucht diese zur Renditestärkung „geschmeidiger“ auszulegen, wird „zurückgepfiffen“ und verliert sein Macher-Image.	Beispiel: Klient findet sich fusionsbedingt in einem Assessmentcenter wieder, in dem Erfolgsfaktoren wie Visionstärke, Innovationspotenzial und Leadership-Branding hinterfragt werden, wird für die neuen Leitungsaufgaben abgelehnt und fühlt sich „entmannt“.	Beispiel: Klient wird durch die „atmosphärische Intelligenz“ des neuen Vorgesetzten und dessen Idee, mit CSR-Initiativen das Unternehmen als „guten Unternehmensbürger“ zu positionieren, seiner bisherigen Machtfülle „beraubt“ und entwickelt daraufhin eine veritable Angstsymptomatik.	Beispiel: Klient fühlt den Respekt vor seiner Macherrolle durch Führungskräfteentwicklungsmaßnahmen schwinden, die ihn stärker zum Wissenstransfer und zur Vernetzung anleiten sollen – dies wird in der Folge durch einen ihn demütigenden Karriere-stopp verstärkt.	Beispiel: Klient fühlt sich in seiner Krisensituation von einer für ihn relevanten „türkisch“-Person nicht „bekräftigt“, was seine Situation weiter verschärft.
Überprüfen Blau: Das Mem der Ordnung, der Wahrheit, der Rechte	Beispiel: Klient hat nach Unterschrift auf einen lukrativen Arbeitsvertrag gekündigt und erfährt am 1. Arbeitstag an neuer Stelle ohne Vorwarnung die eigene Kündigung, da das verantw. Geschäftsleitungsmitglied aufgrund einer schweren Erkrankung seiner Frau seine Tätigkeit aufgibt.	Beispiel: Klient wird trotz nachweisbar besserer Qualifizierung nicht der Hof übertragen, da – den Traditionen folgend – das älteste Kind an der Reihe sei.	Beispiel: Klient wird beim Aufbau erforderlicher Strukturen durch die Durchgriffshandlungen des Firmeninhabers in seinen Entscheidungen permanent ausgehebelt und erfährt anschließend massives Bossing.	Beispiel: Klient arbeitet nach einer Fusion in einem Umfeld, in dem seine einst von ihm im eigenen Unternehmen geschaffenen Ablaufprozesse als unsinnig abgewertet werden und durch die des Kollegen aus dem anderen Betrieb ersetzt werden.	Beispiel: Klient erlebt in seiner neuen Führungsrolle, dass immer wieder mittels Bypass an ihm vorbei „regiert“ wird und sein Chef dieses Verhalten der Mitarbeiter duldet und deren Vorschläge als zeitgemäß bewertet.	Beispiel: Klient sieht sich dauerhaft ungerecht durch seinen Vorgesetzten bewertet, der es „allen recht machen will“, und wird nach einer Konflikteskalation von seinen Kollegen im 360°-Feedback als nicht teamfähig beurteilt.	Beispiel: Klient erfährt massive Störung seiner Lebensplanung durch eine Betriebsverlagerung, die damit begründet wird, näher an Kundenunternehmen heranzurücken zu wollen, um deren Entwicklungsschritte flexibler mitgestalten zu können.	Beispiel: Klient fühlt sich in seiner Krisensituation von einer für ihn relevanten „türkisch“-Person nicht „verteidigt“, was seine Situation weiter verschärft.

	Überstehen [Beige]	Überliefem [Purpur]	Überragen [Rot]	Überprüfen [Blau]	Überarbeiten [Orange]	Übereinstimmen [Grün]	Überblicken [Gelb]	Überwinden [Türkis]
Überarbeiten Orange: Das Mem der Leistung, des Erfolgs	Beispiel: Klient erlebt, dass sein Karriereziel nicht erreicht werden wird aufgrund einer ‚Über-Nacht-Aktion‘, durch die seine Business Unit an einen Wettbewerber verkauft wird, nachdem sein Chef nach einem Unfall im Koma liegt.	Beispiel: Klient ist von acht Kindern das einzige mit Uniabschluss und Managementlaufbahn und erfährt ‚als Außen-seiter‘ permanente, massive Repressalien durch seine Geschwister.	Beispiel: Klient erlebt als hochqualifizierter und risikofreudiger Quer-einsteiger eine ausbremsende und ihn ‚klein haltende‘ Führung durch seinen Vorgesetzten, in deren Wirkung er einen Bruch seiner Berufsbiografie fürchtet.	Beispiel: Klient steht positiv zu den Veränderungen in seinem Konzernunternehmen, wird dafür jedoch von seinen konservativen Vorgesetzten als ‚Quenulant‘ und ‚Streber‘ abgewertet und damit bedroht, bald in der Gruppe einen ‚schweren Stand zu haben‘.	Beispiel: Klient liefert sich mit einem Kollegen auf eine frei werdende Managementposition einen derart lauten, internen Wettbewerb um bessere Leistungsnachweise, dass sich der Vorstand für einen externen Bewerber entscheidet.	Beispiel: Klient strebt nach einer anspruchsvollen und verantwortungsvolleren Aufgabe, sieht sich aber von seinem Vorgesetzten bei dessen Chef nicht angemessen ‚verkauft‘, mit ‚warmen Worten‘ abgekanzelt und in seinem ‚Marktwert‘ gefährdet.	Beispiel: Klient wird durch permanente Flexibilisierungs- und Innovationsinitiativen seines Vorgesetzten darin gestört, mit der von ihm entwickelten Erfolgsstrategie seine Kundenziele zu erreichen.	Beispiel: Klient fühlt sich in seiner Krisensituation von einer für ihn relevanten ‚türkis‘-Person nicht ‚motiviert‘, was seine Situation weiter verschärft.
Übereinstimmen Grün: Das Mem der Harmonie, der Kooperation, der Akzeptanz	Beispiel: Klient engagiert sich in einem Projekt einer Hilfsorganisation und wird entlassen, nachdem ein Vorstandsmitglied einen die Institution gefährdenden Spendenbetrug begangen hat, um die Refinanzierung eines geplätzten privaten Investments ausgleichen zu können.	Beispiel: Klient versucht sich erfolglos in der Vermittlung in einem Familienkonflikt, in dessen Fokus die Form der Absicherung gegen eine unfreundliche Übernahme durch einen Wettbewerber steht und in dessen Folge das Unternehmen zerfällt.	Beispiel: Klient wird in seinem Streben nach Ausgleich und Gleichstellung durch die Haltung ihres Chefs ‚Wer zahlt, hat's Sagen!‘ ausgebremst, sieht sich auf ‚verlorenem Posten‘ und entwickelt eine starke Selbstunsicherheit.	Beispiel: Klient erfährt nach jahrelangem Aufbau einer Gruppe zu einem sorgsam harmonisierenden Hochleistungs-Team eine mit ‚Prinzipien‘ begründete Neuordnung seiner Business-Unit, verbunden mit der Zerschlagung dieser Einheit, und reagiert mit starker Verzweiflung aufgrund des Missnests des Teams auf diese Entscheidung.	Beispiel: Klient sieht sich in seiner Rolle als Unternehmenskulturentwickler und Initiator von Wertegemeinschaften ins Abseits geschoben, als nach einem Umsatzeinbruch sein Vorgesetzter dazu aufruft, ‚nun endlich wieder die A...backen zusammenzukneifen und zu verkaufen‘.	Beispiel: Klient erlebt sich in seinem pluralistischen Weltbild bei seinem ebenfalls diese Denkwiese präferierenden Vorgesetzten zwar wohlwollend, als dieser jedoch an den Erwartungen seines Umfeldes verzweifelt, gerät auch der Beispiel: Klient ins Taumeln und verliert sich in seiner eigenen Entscheidungsunfähigkeit.	Beispiel: Klient leistet in der Mediation komplexester Konfliktsituationen Erstaunliches, erfährt bei eigener Belastung jedoch nicht den erhofften Gleichklang durch seinen Vorgesetzten, sondern den für ihn unverständlichen Aufbruch zu einer ‚Komplexitätserhöhung in eigener Sache‘.	Beispiel: Klient fühlt sich in seiner Krisensituation von einer für ihn relevanten ‚türkis‘-Person nicht ‚befriedet‘, was seine Situation weiter verschärft.
Überblicken Gelb: Das Mem des Lernens, des Systemischen, des Geistigen	Beispiel: Klient erlebt, dass eigene wichtige, Ressourcen erfordern Entwicklungsprojekte unvorhergesehen blockiert werden von einem Vorgesetzten, der in einer existenziellen Not-situation steht und einen Tunnelblick entwickelt.	Beispiel: Klient spürt einen nahenden Burn-out als er wahrnimmt, dass nach seiner Rückkehr von einer mehrgjährigen Expatriation das elterliche Unternehmen selbster in seiner Entwicklung stehen geblieben ist und sich weiterhin mehr als Clan denn als weltzugewandter Business-Partner versteht.	Beispiel: Klient will in seiner Funktion einen Beitrag zu vernetzterem Denken, Wissenstransfer und Komplexitätskompetenz leisten, wird hierbei aber von einem Vorgesetzten ‚kalte gestellt‘, der seine Machtposition als gefährdet ansieht.	Beispiel: Klient erlebt, dass zahlreiche seiner innovativen Konzepte dauerhaft blockiert werden durch ein konservatives Vorgehen eines Kollegen mit ‚Richtlinienkompetenz‘.	Beispiel: Klient will die Unternehmensentwicklung durch stärkere Verzahnung mit alliierten Firmen fördern, wird dabei jedoch von Managern als ‚Traumtänzer‘ kritisiert, die durch ein solches Vorgehen ihre individuelle Gestaltungsfreiheit eingebüßt sehen.	Beispiel: Klient empfindet das Streben nach Konfliktfreiheit im Unternehmen als überflüssig und unangemessen – seinen Plädoyer, dass das aufgebaute Wertebewusstsein durch eine zur Weltynamik offenere Haltung eine gute Grundlage sei, erzeugt zwar Interesse, aber auch Sorge, die Arbeitsharmonie zu verlieren.	Beispiel: Klient steht vor dem Abschluss eines langjährigen Forschungsvorhabens und wird von einer Veröffentlichung eines ihm bis dato unbekanntem Forschers überrascht, der an derselben Wissens-thematik arbeitete.	Beispiel: Klient fühlt sich in seiner Krisensituation von einer für ihn relevanten ‚türkis‘-Person nicht ‚erlemt‘, was seine Situation weiter verschärft.
Überwinden Türkis: Das Mem des Ganzheitlichen, des Holen, der Transzendenz	Beispiel: Klient sieht sich in seinen grundlegenden Konzepten zum Artenschutz durch einen Politiker brüskiert, dessen Überlebenskampf der eigenen Partei und des latenten Verlustes seiner eigenen Existenzgrundlage ihn dazu veranlasst, Wahlversprechungen zu machen, die diametral zu den Erfordernissen der Umwelt stehen.	Beispiel: Klient ruft in seinem Familienunternehmen zu einem spirituelleren Umgang mit der Umwelt auf, wird auch gebeten, über seine Ideen in ‚Kamingesprächen‘ zu berichten, erfährt jedoch Ablehnung, da einzig der ‚Geist des Gründers‘ die Geschicke der Firma zu lenken habe.	Beispiel: Klient unterbreitet seinem Vater das Konzept, als Nachfolger die etablierten, produkt- und nutzen-fokussierenden Vertriebswege aufzulösen und eine mentale und föhlende Vereinigung mit den Kunden anzustreben – was den Vater veranlasst, einen Interimmanager einzustellen, bis der Sohn ‚zur Vernunft gekommen sei‘.	Beispiel: Klient strebt zur Lösung einer Unternehmenskrise nach einem alle bestehenden Energien nutzenden, ergebnisoffenen und integrierenden Dialog, wird aber von der Rechtsabteilung zurückgepfiffen, die ‚sich in Recht sieht‘ und keine ‚falschen Signale‘ aussenden will – mit der Folge eines endlosen Gerichtsverfahrens sowie massiver Blockade der Unternehmensentwicklung.	Beispiel: Klient bittet um Freigabe erheblicher Ressourcen zur Mittelforschung einer neuen medizinischen Technik in einer multiperspektivischen, supranationalen und virtuellen Umgebung, erhält diese aber nicht, da der Vorstand einen kurzfristigen wirk-samen Erfolg für seine Eigentümer präsentieren möchte.	Beispiel: Klient erklärt in einer Redaktionskonferenz die Bedeutung gesellschaftlich extrem unbequemer, aber zum Weiterhalt wichtiger Themen, worauf die Verlagsleitung betont, dass mit einer solchen Pointierung die Gefühle vieler Leser getroffen würden, denen Zuneigung zum Medium nicht infrage gestellt werden solle.	Beispiel: Klient setzt bei seinen Entscheidungen auf den Erhalt innerer ökologischer Ordnung und auf seine ausgeprägte Intuition, wobei er seine geistig-mentalenen Prozesse nicht versprachlichen kann und ihm die Fragen seines Gesprächspartners hierzu einen ebenso ‚unerklärbaren‘ Stress bereiten.	Beispiel: Klient fühlt sich in seiner Krisensituation von einer für ihn relevanten ‚Türkis‘-Person nicht ‚erspürt‘, was seine Situation weiter verschärft.