

Die Vorteile des nicht-kausalen Ereignisdenkens gegenüber kausalen Modellen in Coaching, Therapie, Supervision und Beratung und deren erfolgreiche Anwendungen in der Praxis

Helmut-Whitey Kritzing

Einleitung: Warum ein Paradigmenwechsel notwendig ist

Coaching, Therapie und Beratung arbeiten traditionell mit **kausalen Modellen**:

Ein Problem hat eine Ursache, die Ursache erzeugt ein Verhalten, das Verhalten erzeugt ein Ergebnis.

Diese Logik ist tief in westlicher Psychologie, Pädagogik und Organisationsentwicklung verankert. Sie ist intuitiv, vertraut und scheinbar rational.

Doch sie hat einen blinden Fleck:

Menschen leben nicht in Kausalitäten — sie leben in Ereignissen.

Ereignisse sind nicht lineare Ursache-Wirkungs-Ketten, sondern **komplexe, zeitlich dichte, relationale Prozesse**, in denen Wahrnehmung, Bedeutung, Körper, Kontext und Geschichte zusammenwirken.

Das **nicht-kausale Ereignisdenken (Danek)** setzt genau hier an. Es betrachtet Ereignisse nicht als Effekte von Ursachen, sondern als **Singularitäten**, die Identität, Handlung und Zukunft formen.

Dieses Modell ist nicht nur psychologisch fundiert (Whitehead, Deleuze), sondern wird durch moderne Neurowissenschaft (Zacks, Tulving), Psychologie (McAdams) und narrative Forschung empirisch bestätigt.

Im Folgenden werden die **klaren, differenzierten Vorteile** dieses Ansatzes gegenüber klassischen kausalen Modellen dargestellt.

1. Vorteil: Ereignisdenken bildet die tatsächliche Struktur menschlicher Erfahrung ab

1.1 Kausale Modelle reduzieren Komplexität auf lineare Ketten

Kausale Modelle gehen davon aus, dass ein Verhalten eine Ursache hat, die identifiziert und verändert werden kann.

Das Problem:

- Menschen erleben die Welt nicht linear.
- Erleben ist nicht kausal, sondern **episodisch, situativ und relational**.

- Emotionen, Körperempfindungen, Erwartungen, soziale Dynamiken und kulturelle Muster wirken gleichzeitig.

1.2 Ereignisdenken bildet diese Komplexität ab

Ein Ereignis ist kein Punkt, sondern ein **zeitlicher Prozess**, der:

- Vergangenheit integriert
- Gegenwart strukturiert
- Zukunft eröffnet

Damit entspricht Ereignisdenken der **tatsächlichen Struktur des Bewusstseins** (Husserl, Merleau-Ponty) und der **Funktionsweise des episodischen Gedächtnisses** (Tulving).

1.3 Vorteil

Ereignisdialog arbeitet mit der realen Form menschlicher Erfahrung — nicht mit einem vereinfachten Modell.

Das führt zu:

- präziserem Verstehen
- tieferer Selbstwahrnehmung
- nachhaltigerer Veränderung

2. Vorteil: Ereignisdenken vermeidet Schuldlogiken und Selbstpathologisierung

2.1 Kausale Modelle erzeugen implizite Schuldzuweisungen

Wenn A zu B führt, dann ist jemand „schuld“ an A.

Das führt zu:

- Selbstvorwürfen
- Scham
- Defizitfokus
- Pathologisierung normaler menschlicher Reaktionen

Viele Klient*innen erleben kausale Modelle als subtil moralisierend.

2.2 Ereignisdenken ist nicht moralisch, sondern phänomenologisch

Ein Ereignis ist weder gut noch schlecht — es ist **eine Erfahrung, die Bedeutung erzeugt**.

Es geht nicht um „Warum hast du das getan?“, sondern um:

- „Wie hat sich das Ereignis entfaltet?“
- „Welche Bedeutung hat es?“
- „Welche Möglichkeiten eröffnet es?“

2.3 Vorteil

Ereignisdialog entlastet, öffnet und stärkt.

Er schafft einen Raum, in dem Menschen sich **nicht erklären**, sondern **verstehen**.

3. Vorteil: Ereignisdenken ist kompatibel mit moderner Neurowissenschaft

3.1 Kausale Modelle ignorieren die Funktionsweise des Gehirns

Neurowissenschaft zeigt:

- Das Gehirn segmentiert Erfahrung automatisch in **Ereigniseinheiten** (Zacks).
- Gedächtnis speichert **Episoden**, nicht Ursachen.
- Bedeutung entsteht **nachträglich**, nicht im Moment des Geschehens.
- Emotionen sind **Prozesse**, keine Reaktionen auf Ursachen.

Kausale Modelle widersprechen dieser Struktur.

3.2 Ereignisdenken ist neurobiologisch präzise

Ereignisdialog arbeitet mit:

- Ereignisgrenzen
- episodischer Rekonstruktion
- narrativer Integration
- mentalem Zeitreisen
- Bedeutungsgenerierung

Das entspricht exakt den Mechanismen, die Tulving, Zacks, Baldassano und andere beschrieben haben.

3.3 Vorteil

Ereignisdialog nutzt die natürliche Arbeitsweise des Gehirns — und ist deshalb **effektiver, nachhaltiger und weniger belastend**.

4. Vorteil: Ereignisdenken erzeugt echte narrative Kohärenz

4.1 Kausale Modelle erzeugen künstliche Erklärungen

Menschen neigen dazu, rückblickend kausale Geschichten zu erfinden, die:

- zu einfach
- zu linear
- zu moralisch

- zu stabil
- zu unlebendig

sind.

Diese Geschichten sind oft **falsch**, aber stabilisieren ein Selbstbild.

4.2 Ereignisdenken erzeugt lebendige, offene Narrative

Narrative Identität entsteht nicht durch Erklärungen, sondern durch **Integration von Ereignissen** (McAdams).

Ereignisdialog ermöglicht:

- Mehrdeutigkeit
- Komplexität
- Entwicklung
- Zukunftsoffenheit

4.3 Vorteil

Menschen entwickeln eine **authentische, flexible, resiliente Identität**, statt einer starren, erklärenden Selbstkonstruktion.

5. Vorteil: Ereignisdenken ist nicht defizitorientiert

5.1 Kausale Modelle suchen Fehler

Sie fragen:

- Was ist schiefgelaufen?
- Warum hast du das getan?
- Welche Ursache muss beseitigt werden?

Das erzeugt:

- Problemfixierung
- Defizitfokus
- Reparaturlogik

5.2 Ereignisdenken sucht Bedeutung, nicht Fehler

Es fragt:

- Was zeigt sich hier?
- Welche Bedeutung hat dieses Ereignis?
- Welche Möglichkeit entsteht daraus?

5.3 Vorteil

Ereignisdialog ist **ressourcenorientiert, entwicklungsorientiert und zukunftsgerichtet**.

6. Vorteil: Ereignisdenken ist zeitlich präziser

6.1 Kausale Modelle ignorieren Zeitlichkeit

Sie tun so, als wären Ursachen zeitlos.

Doch Ereignisse sind zeitlich strukturiert:

- Anfang
- Verlauf
- Wendepunkt
- Ende
- Nachwirkung

6.2 Ereignisdenken arbeitet mit Zeitlichkeit als Struktur

Es nutzt:

- Retention (Vergangenheit)
- Impression (Gegenwart)
- Protention (Erwartung)

6.3 Vorteil

Menschen verstehen nicht nur *was* passiert ist, sondern *wie* es sich entfaltet hat — und warum es heute noch wirkt.

7. Vorteil: Ereignisdenken ist weniger manipulierbar

7.1 Kausale Modelle können instrumentalisiert werden

Sie erlauben:

- Suggestion
- Reframing als Manipulation
- „Ursachen“ zu setzen, die nicht existieren
- normative Steuerung

7.2 Ereignisdenken ist dialogisch, nicht normativ

Es zwingt keine Interpretation auf.

Es erzeugt keine künstlichen Erklärungen.

Es respektiert die Singularität des Ereignisses.

7.3 Vorteil

Ereignisdialog ist **ethisch sauberer, transparenter** und **autonomieorientiert**.

8. Vorteil: Ereignisdenken fördert echte Veränderung statt Verhaltensoptimierung

8.1 Kausale Modelle optimieren Verhalten

Sie fragen:

- Wie kann ich dieses Verhalten ändern?
- Welche Ursache muss beseitigt werden?

Das führt zu:

- oberflächlicher Veränderung
- kurzfristigen Effekten
- Anpassung statt Entwicklung

8.2 Ereignisdenken verändert Bedeutung — und damit Identität

Wenn sich die Bedeutung eines Ereignisses verändert, verändern sich:

- Selbstbild
- Handlungsmöglichkeiten
- Zukunftsperspektiven
- emotionale Muster

8.3 Vorteil

Ereignisdialog erzeugt **tiefe, strukturelle, nachhaltige Veränderung**.

9. Vorteil: Ereignisdenken ist kompatibel mit kultureller Vielfalt

9.1 Kausale Modelle sind westlich geprägt

Sie basieren auf:

- Individualismus
- Rationalismus
- Linearität
- Kontrolle

9.2 Ereignisdenken ist kulturübergreifend

Es findet Parallelen in:

- ostasiatischem Denken (Yijing)
- Prozessphilosophie
- indigener Narrativität

- relationalen Weltbildern

9.3 Vorteil

Ereignisdialog ist **interkulturell anschlussfähig** und vermeidet kulturelle Verzerrungen.

10. Vorteil: Ereignisdenken ist zukunftsorientiert

10.1 Kausale Modelle blicken zurück

Sie suchen Ursachen in der Vergangenheit.

10.2 Ereignisdenken öffnet Zukunft

Ein Ereignis ist ein **Möglichkeitsraum**.

Es zeigt, was entstehen kann — nicht nur, was war.

10.3 Vorteil

Ereignisdialog fördert:

- Kreativität
- Entscheidungsfähigkeit
- Zukunftsplanung
- Resilienz

Fazit: Warum Ereignisdenken den kausalen Modellen überlegen ist

Das nicht-kausale Ereignisdenken ist den klassischen kausalen Modellen überlegen, weil es:

- die tatsächliche Struktur menschlicher Erfahrung abbildet
- neurobiologisch präzise ist
- narrative Identität stärkt
- Schuldlogiken vermeidet
- Komplexität zulässt
- Zukunft eröffnet
- kulturell anschlussfähig ist
- nachhaltige Veränderung ermöglicht

Während kausale Modelle erklären, **warum** etwas passiert ist, zeigt Ereignisdenken, **was** ein Ereignis bedeutet — und **was daraus entstehen kann**.

Damit ist es nicht nur ein alternatives Modell, sondern ein **überlegenes Paradigma** für Coaching, Therapie und Beratung.

Erfolgreiche Anwendungen in der Praxis

1. Unternehmensnachfolge

A) Übliches kausales Coaching (kausal-linear)

Coach: Warum fällt Ihnen die Übergabe so schwer?

Klient: Weil mein Sohn nicht führt, wie ich es mir wünsche.

Coach: Und warum ist das ein Problem?

Klient: Weil ich Angst habe, dass er Fehler macht.

Coach: Woher kommt diese Angst?

Klient: Vielleicht aus meiner Kindheit, mein Vater war streng.

Coach: Dann müssen wir an dieser Ursache arbeiten.

→ Fokus: Ursache suchen, Problem erklären, Vergangenheit reparieren.

B) Ereignisdialog (nicht-kausal, ereignisorientiert)

Dialogbegleiter: Welches konkrete Ereignis aus der letzten Woche steht für Sie exemplarisch für die Nachfolge?

Klient: Das Meeting am Dienstag, als mein Sohn eine Entscheidung ohne mich getroffen hat.

Dialogbegleiter: Wo begann dieses Ereignis für Sie?

Klient: Als er die Präsentation eröffnete. Ich war überrascht.

Dialogbegleiter: Und wo lag der Wendepunkt?

Klient: Als ich merkte, dass er souverän war — und ich gleichzeitig überflüssig.

Dialogbegleiter: Welche Bedeutung zeigt sich darin für Sie?

Klient: Dass die Übergabe real wird — und dass ich mich neu verorten muss.

Dialogbegleiter: Welche Möglichkeit entsteht aus diesem Ereignis?

Klient: Ihm Raum zu geben und selbst eine neue Rolle zu gestalten.

→ Fokus: Ereignis entfalten, Bedeutung sichtbar machen, Zukunft öffnen.

C) Unterschied

- Das kausale Coaching sucht **Ursachen**, erklärt Verhalten und führt zu Selbstdiagnosen.
 - Der Ereignisdialog arbeitet **am Ereignis selbst**, nicht an Erklärungen.
 - Statt Schuld, Angst oder Defizit entsteht **Bedeutung, Klarheit und Zukunftsorientierung**.
 - Der Klient erkennt nicht „warum er so ist“, sondern **was das Ereignis zeigt und ermöglicht**.
-

2. Krankheitsdiagnostik (z. B. neue chronische Diagnose)

A) Übliches kausales Coaching / Beratung

Coach: Warum belastet Sie die Diagnose so stark?

Klientin: Weil ich Angst habe, die Kontrolle zu verlieren.

Coach: Woher kommt dieses Kontrollbedürfnis?

Klientin: Vielleicht von meiner Mutter, sie war immer ängstlich.

Coach: Dann sollten wir daran arbeiten, diese Muster zu verändern.

→ Fokus: psychologische Ursachen, Muster, Herkunft.

B) Ereignisdialog (nicht-kausal, ereignisorientiert)

Dialogbegleiter: Welches Ereignis steht für Sie im Zentrum dieser Diagnose?

Klientin: Der Moment, als der Arzt das Wort „chronisch“ sagte.

Dialogbegleiter: Wo begann dieses Ereignis für Sie?

Klientin: Als ich im Wartezimmer saß und die Tür aufging.

Dialogbegleiter: Was war der Wendepunkt?

Klientin: Der Blick des Arztes — ich wusste, es wird ernst.

Dialogbegleiter: Welche Bedeutung zeigt sich darin?

Klientin: Dass mein Leben sich verändert, aber nicht endet.

Dialogbegleiter: Welche Möglichkeit entsteht aus diesem Ereignis?

Klientin: Ich kann mein Tempo neu gestalten und Prioritäten setzen.

→ Fokus: Ereignis → Bedeutung → Möglichkeit.

C) Unterschied

- Das kausale Modell sucht psychologische Ursachen und erklärt die Reaktion.
- Der Ereignisdialog **arbeitet am Moment der Diagnose**, nicht an der Biografie.
- Statt „Warum bin ich so?“ entsteht „Was zeigt dieses Ereignis über mein Leben jetzt?“
- Ergebnis: **Selbstermächtigung statt Selbstpathologisierung.**

3. Führungsmentoring (Konflikt im Team)

A) Übliches kausales Coaching

Coach: Warum reagieren Sie so stark auf Kritik?

Führungskraft: Weil ich mich angegriffen fühle.

Coach: Warum fühlen Sie sich angegriffen?

Führungskraft: Vielleicht, weil ich früher oft übergangen wurde.

Coach: Dann sollten wir an Ihrem Selbstwert arbeiten.

→ Fokus: Ursache → Persönlichkeit → Reparatur.

B) Ereignisdialog (nicht-kausal, ereignisorientiert)

Dialogbegleiter: Welches konkrete Ereignis aus dem Teamkonflikt möchten Sie betrachten?

Führungskraft: Die Szene gestern, als meine Mitarbeiterin mich im Meeting korrigierte.

Dialogbegleiter: Wo begann dieses Ereignis für Sie?

Führungskraft: Als sie die Hand hob — ich spürte sofort Spannung.

Dialogbegleiter: Wo lag der Wendepunkt?

Führungskraft: Als ich merkte, dass sie recht hatte — und ich trotzdem blockierte.

Dialogbegleiter: Welche Bedeutung zeigt sich darin?

Führungskraft: Dass ich Kontrolle mit Kompetenz verwechseln könnte.

Dialogbegleiter: Welche Möglichkeit entsteht daraus?

Führungskraft: Verantwortung zu teilen, ohne Autorität zu verlieren.

→ Fokus: Ereignis entfalten → Bedeutung → neue Führungsoptionen.

C) Unterschied

- Das kausale Coaching führt zu Selbstdiagnosen („Ich habe ein Selbstwertproblem“).
 - Der Ereignisdialog zeigt **die Dynamik des konkreten Moments**.
 - Statt psychologischer Defizite entsteht **Führungsklarheit**.
 - Die Führungskraft erkennt **Handlungsräume**, nicht „Fehler“.
-

Zusammenfassung der Unterschiede in einem Satz

Kausales Coaching erklärt Verhalten über Ursachen; Ereignisdialog entfaltet Ereignisse, zeigt Bedeutung und eröffnet neue Möglichkeiten — ohne Schuld, ohne Pathologisierung, ohne lineare Erklärungen.
