

INHALT

285

Editorial

289 Ute Hagehülsmann

Fokus

Die Grundpositionen – eine Einführung

296 Mike Breitbart & Sven Golob

Unbewusste Vorurteile. Die blinden Flecken einer »Ich bin OK – du bist OK«-Haltung aus einer diskriminierungskritischen Perspektive

313 Michael Korpiun

Innere Beziehungsbilder und ihr Einfluss auf die Gestaltung von Beziehungen. Eine relationale Erweiterung des Verständnisses von Grundpositionen

330 Peter Rudolph

Von der Gnadenlosigkeit und dem Politischen des OKness-Konzepts und einigen Konsequenzen daraus

342 Günter Hallstein & Karl-Heinz Schuldt

Die gelebte TA-Grundhaltung als wirksamste Intervention. Schneisen, Steine, Wirkungen eines beliebten TA-Konzepts

- 358 Klaus Sejkora & Henning Schulze
Die sechste Grundposition: »Wir sind OK«
- 375 Natalia Berrio Andrade & Thomas Wehrs
Transaktionsanalyse im Fokus. Grundhaltungen,
Aikido und die Entwicklung von Menschen
auf Führungsebenen

-
- 393 Theresia Büttner
Michael Klöpfer (Hrsg.): Emotional – Reflexiv –
Implizit. Wie wir in psychodynamischen Prozessen
wirksam werden
- 397 Elke Kauka
Klaus Blaser: Vom Loslassen und Aufsteigen

Rezensionen

Die vorliegende vierte Ausgabe der ZTA im Jahr 2024 ist ein ›reiches‹ Heft. Sieben Beiträge zu einem Thema sind eine Premiere für unsere Zeitschrift. Das Heft versammelt eine große Fülle und Bandbreite an Thesen und Interpretationen zum Thema Grundpositionen, dem Jahresthema der Theoriegruppe in der DGTA 2024, und bereichert und aktualisiert so die TA-Theorie. Wir denken, dass dieses Thema, das uns als Transaktionsanalytiker:innen manchmal so selbstverständlich und ›einfach‹ erscheint, damit in seiner Komplexität und in seiner ganzen Bedeutung gewürdigt wird. Nach einem Einführungsartikel von Ute Hagehülsmann, der die gängige Theorie kurz zusammenfasst, folgen Beiträge aus unterschiedlichsten Blickwinkeln.

Der Beitrag von Mike Breitbart und Sven Golob widmet sich den im Gedankengebäude der OKness schlummernden Gefahren der Diskriminierung durch ›unbewusste Vorurteile‹ und lädt dazu ein, sich mit Rassismus, Sexismus und anderen Diskriminierungsformen in der Gesellschaft und auch innerhalb unserer transaktionsanalytischen Gemeinschaft auseinanderzusetzen.

Um den Einfluss innerer Beziehungsbilder auf Beziehungen geht es in dem Artikel von Michael Korpiun. Beleuchtet werden darin die Grundpositionen, die der Autor als relationale Bilder von Beziehungen begreift, aus psychodynamischer und sozialer Perspektive.

Eine Reflexion des OK-Konzepts, die auf dessen Weiterentwicklung zu einem Konzept der universalen OKness zielt, ist Inhalt des Beitrags von Peter Rudolph. Was bedeutet eine solche Betrachtung für die Entwicklung der Transaktionsanalyse in unserer Zeit?

Die gelebte Grundhaltung als Interventionsmöglichkeit und Chance diskutieren Karl-Heinz Schuldt und Günter Hallstein in ihrem Beitrag. Schneiden, Steine und Wirkungen dieses, wie die Autoren schreiben, »beliebten« TA-Konzepts werden anhand von Praxisbezügen veranschaulicht.

Klaus Sejkora und Henning Schulze erweitern die vier traditionellen Grundpositionen über die fünfte von Fanita English (OK/OK – realistisch) hinaus um eine sechste Position, die Position des »Wir«. Was bedeutet dieses Wir im Kontext von OKness und wie kommen wir zu dieser umfassenderen Position, die für die Intensität von Beziehungen von Bedeutung ist?

Natalia Berrio Andrade und Thomas Wehrs schließlich verknüpfen die transaktionsanalytischen Grundhaltungen mit den Prinzipien des Aikido und zeigen auf, wie so ein effektives Werkzeug für Coaching und die Entwicklung von Führungskräften entstehen kann.

Ein bunter, breiter Strauß an Beiträgen, die das Thema Grundpositionen auf vielfältige Weise neu betrachten, aufweiten und uns alle zum Denken anregen, so hoffen wir. Wir wünschen allen Leser:innen eine anregende Lektüre!

Eyke Greve
Wolfgang Kausler



Ute Hagehülsmann (Foto: privat)

Die Grundpositionen – eine Einführung

Mit dem transaktionsanalytischen Konzept der Grundpositionen werden die individuellen Empfindungen und Gedanken beschrieben, die Menschen sich selbst und anderen gegenüber im Hinblick auf ihren eigenen Wert und den der anderen haben, das heißt, ob sie sich als wertvoll und mit anderen gleichwertig erleben oder nicht. In der gleichwertigen Haltung bedeutet dies Respekt für sich und andere, denen sie den gleichen Wert und die gleiche Haltung zubilligen (Hagehülsmann 2013, S. 184). Dieser Respekt kann jedoch auch eingeschränkt sein, was zu abwertenden Haltungen führen kann. Das Konzept der Grundpositionen wurde vom Gründer der Transaktionsanalyse, Eric Berne, entwickelt (Berne 1962b) und spiegelt in eindrücklicher Weise das Menschenbild mit seinem Kern der Autonomie wider, das unserer Theorie und Praxis zugrunde liegt. Nach Jecht und Pelz (Jecht & Pelz et al. 2022) ist es insofern von gravierender Bedeutung, als es in allen Lebensbereichen zum Tragen kommt. Dabei schauen wir je nach Ausprägung unserer Grundposition wie durch einen »Filter« auf uns und andere Menschen und beeinflussen damit unsere Wahrnehmung ebenso wie unser Denken und Fühlen und unsere Handlungen bis hin zur Ausgestaltung von Beziehungen.

Diese umfassende Bedeutung gilt auch, wenn die respektvolle Haltung uns selbst und anderen gegenüber verlassen wird und stattdessen Empfindungen entstehen, aus denen heraus wir uns und andere abwerten, das heißt sozusagen ein Minus anstatt eines Plus für unseren Wert und/oder den der anderen annehmen. Dass diese Wechsel geschehen können, hat etwas mit unseren frühkindlichen Erfahrungen zu tun. Eric Berne und viele seiner Nachfolger:innen gehen davon aus, dass ein Kind am Beginn seines Lebens aus einer noch »frühkindlichen, glückseligen Allmacht heraus« (English 1981, S. 71–82) ein grundsätzliches Gefühl habe, lebens- und liebenswert zu sein, und dies in seinem rudimentären Bezugsrahmen auch auf alle anderen Menschen zutreffe. Diese Einstellung zu sich und anderen wurde von Berne mit dem Kürzel $+/+$ versehen und später aus dem Bedürfnis heraus, psychodynamische Gegebenheiten allgemeinverständlich zu formulieren, als »Ich bin OK – du bist OK« bezeichnet. Das zuvor schon angesprochene Minus resultiert aus Erfahrungen, die das Kind im Laufe seiner Entwicklung im Umgang mit seinen Bedürfnissen und seinem Wert macht, zum Beispiel durch mangelnde Versorgung, eine wenig liebevolle Umgebung oder unangemessene Schuldzuweisungen. Je nach diesen Erfahrungen entwickelt das Kind unterschiedliche Haltungen im Umgang mit seinem OK- oder Nicht-OK-Sein.

Die OK-Haltung

Ich bin OK – du bist OK ($+/+$), mit dieser inneren Haltung schreiben wir uns und anderen Menschen einen grundsätzlichen Wert zu, erweisen uns selbst und dem anderen »Respekt«. Natürlich kann ein Kind, zum Beispiel im Alter von 3 Jahren, das nicht formulieren, vielmehr ist zu vermuten, dass es sich in diesem OK-Zustand einfach wohlfühlt und neugierig die Welt erforschen möchte. Im Erwachsenenleben ergibt sich mit dieser Grundposition eine angemessene Unabhängigkeit, Autonomie und stabile Identität, die auf den wahrgenommenen authentischen Gefühlen beruht, die zu entsprechendem Denken und Handeln anregen. Eine $+/+$ -Grundposition einzunehmen bedeutet keineswegs, immer glücklich oder mit anderen Menschen in Frieden zu sein. Aus dieser Position

heraus können wir zum Beispiel kraftvoll unsere eigenen Standpunkte vertreten, was ja durchaus zu Konflikten und Auseinandersetzungen bis hin zum Streit führen kann. Man kann mit den anderen starke Differenzen haben und sich auch deutlich von ihnen distanzieren. All das stellt das grundsätzliche OK aller Beteiligten nicht infrage. Allerdings unterstützt die beidseitige Haltung des Respekts die Lösung von Konflikten kleineren oder größeren Ausmaßes. In diesem Zusammenhang hat Fanita English die fünfte Grundposition »Ich bin OK – du bist OK – realistisch« eingeführt. Damit meint sie, dass erwachsene Menschen ihre Grenzen und die Begrenztheit der anderen und des Lebens gemeinhin akzeptieren und darauf eine angemessene Lebenseinstellung und Lebensplanung aufbauen können (Jecht & Pelz et al. 2022).

Die Nicht-OK-Haltungen

Macht das Kind jedoch die angesprochenen negativen Erfahrungen, so resultieren daraus die nachfolgend beschriebenen Nicht-OK-Haltungen. Diese Haltungen werden nur selten kontinuierlich eingenommen – was sowohl für Kinder als auch für Erwachsene gilt –, stellen also keinen Dauerzustand dar. Ausgelöst durch entsprechende Stimuli, zum Beispiel (unangemessene) Kritik oder das Empfinden, in einem bestimmten sozialen Kontext nicht dazuzugehören, kann eine Person in einen Nicht-OK-Zustand wechseln, in dem sie einige Minuten bis Stunden oder manchmal sogar Tage verharren kann. Wenn sie dann ihre Aufmerksamkeit verlagern muss, weil sie zum Beispiel mit anderen Menschen zusammentrifft, besonders anspruchsvolle Aufgaben zu erledigen hat oder einfach tief und entspannend geschlafen hat, kann sie die respektvolle Haltung sich selbst und den anderen gegenüber wieder einnehmen. Auch eine angemessene Selbstreflexion und eine Bewusstheit über sich selbst in einer spezifischen Situation können dazu führen, dass erneut eine OK-Haltung eingenommen wird. Natürlich ist das Verharren in einer OK- oder auch einer Nicht-OK-Position von der Persönlichkeit eines Menschen abhängig bzw. davon, wie tiefgreifend die Erfahrungen und Entscheidungen sind, die er in seiner Kindheit im Zusammenhang mit seinem Wert gemacht und getroffen hat. Dementsprechend

können Menschen, die sich mit ihren alten Erfahrungen auseinandersetzen und dabei zunehmend weitere Autonomie entwickeln, im Laufe ihres Lebens immer schneller und dauerhafter die ++-Grundposition wieder einnehmen.

»Ich bin OK – du bist nicht OK« (+/-)

Aus der +/- - Haltung heraus fühlen sich Menschen anderen oft überlegen und legen häufig arrogante oder überhebliche Verhaltensweisen an den Tag, die zum Beispiel auch als gönnerhaftes Wohlwollen »verkleidet« sein können. Sie werten dann Fähigkeiten, Standpunkte oder sogar die Persönlichkeit anderer Menschen ab. Gleichzeitig übernehmen sie häufig Verantwortung bzw. streben Führungspositionen an und bewähren sich dabei auch oft gut, sodass sie zu tragenden Säulen von Unternehmen oder Gemeinschaften werden können. Andererseits kommt es aus dieser Haltung heraus auch häufig zu Rivalität und Machtkämpfen mit anderen Menschen.

»Ich bin nicht OK – du bist OK« (-/+)

»Menschen mit dieser Grundhaltung des Selbstzweifels leiden an Minderwertigkeitsgefühlen.« (Hagehülsmann & Hagehülsmann 1998, S. 149) Diese Minderwertigkeit kann in den unterschiedlichsten Lebensbereichen wahrgenommen werden. Sie kann von engsten persönlichen Beziehungen über berufliche Situationen bis hin zu gesellschaftlichen Themen bestimmend sein. Dabei werden die eigenen Fähigkeiten und Kompetenzen häufig abgewertet, und anstatt selbst zu denken und zu handeln, wird Hilfe bei anderen gesucht. Menschen mit einer -/+ - Grundhaltung agieren häufig aus einem Zustand der Anpassung heraus. Manchmal können sie das grundlegende Minus auch hinter rebellischem Verhalten verbergen, das dann kurzfristig als eine +/- - Variante erscheint, am Ende aber häufig zu Misserfolgen führt. Sie gehen im Allgemeinen sehr zuverlässig mit den Aufgaben um, die ihnen zugeteilt werden, scheuen sich jedoch, eigene Entscheidungen zu treffen.

»Ich bin nicht OK – du bist nicht OK« (-/-)

Dies ist die Position der Wertlosigkeit im Hinblick auf sich selbst und auf andere Menschen. Dabei wird dem menschlichen Dasein kaum Sinn zugeschrieben. Die Folge ist Passivität in ihren unterschiedlichen Ausprägungen, die unter Umständen auch aggressive Züge annehmen und sich in schädigendem Verhalten »ohne Rücksicht auf Verluste« für sich selbst und andere ausdrücken kann.

Franklin Ernst (1971) hat die beschriebenen Haltungen in eine sehr übersichtliche Matrix eingeordnet, aus der die jeweiligen Haltungen deutlich sichtbar werden.

Du bist OK	
-/+ sich zurückziehen, von anderen die Lösung erhoffen	+/ sich aktiv zuwenden, konstruktiver Umgang mit Problemen
Ich bin nicht OK	Ich bin OK
-/- stecken bleiben, destruktiv agieren	+/- den anderen oder das Problem loswerden wollen
Du bist nicht OK	

Auf der Ebene des Verhaltens bedeutet dies:

- +/+ - Haltung: konstruktiv zurecht kommen mit;
- -/+ - Haltung: sich zurückziehen von;
- +/- - Haltung: loswerden wollen;
- -/- - Haltung: nirgends hinkommen mit.

Eine sehr interessante Ergänzung zur Charakterisierung der Grundhaltungen zeigen Henning Schulze und Klaus Sejkora (2023). Sie benennen die

- +/+ - Haltung, die Kinder mit ins Leben bringen, als »euphorische Position«;
- -/+ - Haltung als »demütige Position«;
- +/- - Haltung als »arrogante Position«;
- -/- - Haltung als »aussichtslose Position«;
- +/+ - Haltung der reflektierten, bewussten Person als »realistisch« (in Anlehnung an English 1981).

Es ist leicht zu verstehen, wie sich Dialoge und Beziehungen entwickeln, wenn sich zwei oder mehr Personen mit unterschiedlichen oder gleichen Grundhaltungen begegnen. Genau dazu werden wir in diesem Heft der ZTA entsprechende Beiträge finden. Basierend auf den hier kurz skizzierten transaktionsanalytischen Überlegungen zum Thema »Wert« werden die Autor:innen Stellung dazu nehmen, wie sich die Grundpositionen in Dialogen, Verhandlungen und Begegnungen auswirken, unabhängig davon, ob es sich um Individuen, Gruppen oder sogar ganze Staaten handelt. Darüber werden in diesem Heft auch Varianten und Weiterentwicklungen des Konzepts der Grundpositionen diskutiert.

Literatur

- ▶ Berne, E. (1962b). Classification of Positions. *Transactional Analysis Bulletin*, (1), S. 23.
- ▶ English F. (1981). Die fünfte Position: Ich bin OK – Du bist OK – realistisch. In: M. Paula (Hrsg.): *Transaktionsanalyse. Gefühle und Ersatzgefühle in Beziehungen*. Hamburg: iskopress, S. 71–82.
- ▶ Ernst, F. (1971). The OK Corral: The Grid for Get-On-With. *Transactional Analysis Journal*, 1(4), S. 33–42.
- ▶ Hagehülsmann, U. (2013). Was der Wald von Compiègne mit der Transaktionsanalyse zu tun hat. *Zeitschrift für Transaktionsanalyse*, 30(3), S. 184 ff.
- ▶ Hagehülsmann, U. & Hagehülsmann, H. (1998). *Der Mensch im Spannungsfeld seiner Organisation*. Paderborn: Junfermann.

- ▶ Jecht, G. & Pelz, G. et al. (2022). Transaktionsanalyse. Weinheim: Beltz.
- ▶ Schulze, H. & Sejkora, K. (2023). Die Menschen sein, die wir wirklich sind: Positive Transaktionsanalyse und die fünf Grundhaltungen. Zeitschrift für Transaktionsanalyse, 40(1), S. 44–58.

Kontakt

Ute Hagehülsmann
info@hagehuelmann.eu

Ute Hagehülsmann, Rastede, Psychologische Psychotherapeutin, Lehrende Transaktionsanalytikerin (TSTA C/O/T), Organisationsberaterin und Personalentwicklerin



**Mike Breitbart &
Sven Golob** (Fotos: privat)

Unbewusste Vorurteile

Die blinden Flecken einer »Ich bin OK – du bist OK«-Haltung aus einer diskriminierungskritischen Perspektive

Der Slogan »Ich bin OK – du bist OK«, bekannt gemacht durch Thomas Harris' Bestseller (Harris 1967), ist ein zentraler Bestandteil der Transaktionsanalyse (Cornell 2024, S. 119). Er steht für Gleichheit, Zusammenarbeit, Demokratie und Freiheit (Cornell 2024, S. 120). Auf Basis des von Ute Hagehülsmann im Einführungsartikel zu dieser Ausgabe der ZTA beschriebenen Konzepts möchten wir im vorliegenden Text eine genauere Untersuchung aus diskriminierungskritischer Perspektive anbieten. Bernes konzeptuelle Erweiterung um das inklusive »Sie sind OK« (Berne 1983, S. 113 f.) wurde später weitgehend vernachlässigt. Die Einführung der Perspektiven »Wir sind OK« und »Es ist OK« durch Martin Groder (1980, S. 7 f.) sowie spätere Überlegungen zum kollektiven »We are« (Tudor 2016) haben den Grundpositionen zusätzliche Dimensionen verliehen. In der Praxis und Theorievermittlung der TA finden sie jedoch selten Berücksichtigung. Eine weitere wesentliche Erweiterung leisteten bereits 1973 Roberto Kertész und 1975 Fanita English mit der fünften Position »Ich bin OK – du bist OK – realistisch«. Jedoch: Selbst auf der Webseite der DGTA findet sich diese

realistische Position nicht.¹ Hinzu kommt, dass Kertész außerhalb von Lateinamerika nahezu unbekannt ist.

Diskriminierungskritisch betrachtet ist »Ich bin OK – du bist OK« stets mit Machtverhältnissen und Privilegien verbunden (Crespelle 1989; Minikin 2021; Batts 1982). In Anlehnung an das Buch *Blindspot: The Hidden Biases of Good People* (Banaji & Greenwald 2017) hinterfragen wir den »Markenkern« der Transaktionsanalyse kritisch, da wir mit Cornell (2024) und anderen (White 1993; Steiner 2012; Zivkovic 2023) vermuten, dass das Narrativ von »Ich bin OK – du bist OK« zum blinden Fleck der Transaktionsanalyse geworden ist. In *Exit Racism* geht Tupoka Ogette (2017) sogar so weit, den Zustand, den weiße Menschen unbewusst aufrechterhalten, um Rassismus nicht zu erkennen und sich ihrer eigenen Privilegien nicht bewusst zu werden, als »Happyland« zu bezeichnen. Rassismus wird dabei zu einem Phänomen, das nur außerhalb der eigenen Person oder Gruppe, den »guten Menschen«, existieren kann. Für uns stellt sich daher die – überspitzt formulierte – Frage, ob »Ich bin OK – du bist OK« nur mehr das Motto des »Happyland« der TA-Gemeinschaft ist.

Für transaktionsanalytisch Praktizierende ist die Auseinandersetzung mit dem eigenen Bezugsrahmen zur OKness deswegen von besonderer Bedeutung. Es geht darum, als TA-Gemeinschaft einen Diskurs über die Haltbarkeit der unbedingten OKness zu führen. Diese Analyse zeigt auf, wie die Annahme einer grundsätzlichen Gleichwertigkeit aller Beteiligten möglicherweise die Realität struktureller Ungleichheiten und Machtverhältnisse ignoriert. Der Artikel will Impulse zu einem fachlichen Diskurs geben und Lust auf eine Auseinandersetzung mit potenziellen eigenen blinden Flecken machen.

1 <https://dgta.de/ueberblick/> unter »Grundeinstellungen« (letzter Abruf: 25.08.2024).

Der Wandel von einem psychodynamischen zu einem moralisch-intrapersonalen Konzept

Die von Berne entwickelten vier grundlegenden (Lebens-)Positionen sollten die auf Erfahrungen basierenden frühkindlichen Entscheidungen erklären. Ziel war es, aufzuzeigen, wie Individuen sich selbst und andere intrapsychisch konstruieren (Zivkovic 2023, S. 288). Dieses ursprünglich rein psychodynamische Konzept (Schulze & Sejkora 2023; Zivkovic 2023) beinhaltete bewusste und unbewusste Komponenten der Selbst- und Fremdwahrnehmung. Bernes Vereinfachungen führten zu Unschärfen, die Missverständnisse begünstigten. Die spätere humanistische Erweiterung des Konzepts verlagerte den Fokus von den subjektiven Erfahrungen hin zu den moralischen und sozialen Aspekten der OKness (Zivkovic 2023, S. 290 ff.).

Dabei spielte Franklin Ernst (1971) eine bedeutende Rolle. Mit seinem OK-Corral wurden die psychodynamischen (existenziellen) Lebenspositionen von Berne aus dem intrapsychischen in den interpersonalen Raum übertragen. Ernst betrachtete die Positionen nicht nur als psychodynamische, sondern auch als soziale Haltung, die in zwischenmenschlichen Beziehungen ausgedrückt wird. Er betont, dass die gegenseitige Anerkennung und der Austausch positiver Verstärkungen ein Gefühl von OKness fördern (Ernst 1971, S. 294). Diese Verschiebung vom psychischen zum sozialen System führte zu theoretischen Unschärfen, die beide Modelle synonym erscheinen ließen (White 1993). Deshalb unterscheidet White konzeptionell zwischen Charakterpositionen (Berne) und Moment-by-Moment-Positionen (Ernst). Letztere können sich im Laufe des Tages mehrmals verändern, während erstere zeitlich relativ stabil sind.

Die Transformation des Konzepts der Lebenspositionen von einem psychodynamischen zu einem sozialen Modell brachte eine moralische Überhöhung der Grundpositionen und der Postulierung von OKness mit sich (Cornell 2024, S. 115). Harris (1967) popularisierte das OK/Not-OK-Modell und machte es zu einem zentralen Wert der Transaktionsanalyse. OKness wurde in der Folge zunehmend als Symbol für Freiheit, Gleichheit und Demokratie gesehen (Steiner 2012, S. 296).

Der blinde Fleck

In der Transaktionsanalyse kann der blinde Fleck in Bezug auf Rassismus und Diskriminierung durch die soziale und moralische Überhöhung der Position »Ich bin OK – du bist OK« entstehen. Ein bedingungsloses Festhalten an der Idee der OKness kann dazu führen, dass unangenehme oder bedrohliche Aspekte der Realität wie Rassismus und Diskriminierung verdrängt werden. Dies wird als eine defensive Strategie angesehen, um den inneren und äußeren Frieden zu wahren, indem man schwierige Themen ausklammert (Minikin 2024, S. 130). Historisch etablierte und bis heute strukturell in der Gesellschaft verankerte diskriminierende Strukturen, wie sie zum Beispiel BIPoC (Black People, Indigenous People and People of Colour), neurodivergente Personen oder auch Menschen mit Behinderung erfahren (zu sehen an ungleichen Zugängen zu Bildung, Wohlstand, Gebäuden usw.), können durch die Propagierung einer unbedingten OKness verschleiert werden.

»Happyland existiert, damit Menschen von der Ausbeutung anderer Menschen – wirtschaftlicher, politischer, sozialer Natur – profitieren können und sich – und das ist wichtig – dabei trotzdem gut fühlen können. Es geht bei Happyland um die Erhaltung deines positiven Selbstbildes.« (Ogette 2017, S. 53)

Rassismus und Diskriminierung gehören nicht zum Selbstbild von Transaktionsanalytikern und -analytikerinnen, die einer OK-Haltung als grundlegendes Prinzip ihrer Arbeit folgen. Diese Haltung impliziert, dass alle Menschen als wertvoll und wichtig erachtet werden. Das Selbstbild als jemand, der Rassismus und Diskriminierung ablehnt, kann jedoch dazu führen, dass blinde Flecken entstehen, weil man diese Themen möglicherweise nicht bei sich selbst erkennt (Minikin, 2024, S. 132).

Innerhalb der TA-Gemeinschaft kann die institutionalisierte OKness zu einer Kultur führen, in der das Ansprechen von Nicht-OK-Verhaltensweisen oder -Haltungen vermieden wird. Dies kann darin resultieren, dass Rassismus und Diskriminierung unbewusst toleriert oder nicht ausreichend thematisiert werden (Minikin 2024, S. 128). Steiner warnt vor der Gefahr, dass die OK-Posi-

tion zu einem »oberflächlichen Verhaltensfetisch« wird, der keine kritischen Kommentare zulässt und oberflächliche Positivität fördert (Steiner, 2012, S. 297). Institutionalisierte OKness birgt die Gefahr, zu einer bloßen Deklaration ohne gelebte Praxis zu werden (Zivkovic 2023, S. 120). Diese Haltung fördert die Vermeidung von Konflikten und führt dazu, dass wichtige Diskussionen über Rassismus und Diskriminierung unterdrückt werden (Cornell 2024, S. 118).

Die Betonung der OKness kann die notwendige kritische Reflexion und das Bewusstsein für soziale Ungerechtigkeiten und Machtstrukturen untergraben. Wenn die Haltung »Ich bin OK – du bist OK« als absolut betrachtet wird, kann dies dazu führen, dass die komplexen Realitäten von Rassismus und Diskriminierung nicht ausreichend berücksichtigt werden (Gopakumar & Vaidik 2024, S. 151). Ein solches Verständnis von OKness basiert oft auf einer oberflächlichen Akzeptanz und positiven Strokes, die nicht immer authentisch sind (Minikin 2024, S. 126).

In der Gesellschaft lassen sich oft Strategien der Bagatellisierung und Dethematisierung von Rassismus und Diskriminierung beobachten, die dazu dienen, rassistische und diskriminierende Kontinuitäten zu verschleiern (Eleyth 2024). Diese Strategien verhindern eine tiefgehende Auseinandersetzung mit rassistischem und diskriminierendem Verhalten sowie den zugrunde liegenden Strukturen. Dazu gehört auch die Individualisierung von Rassismus und Diskriminierung, bei der systemische Probleme ignoriert werden. »Einzelfall«-Ausagen verstellen hier (un)bewusst den Blick auf strukturelle Diskriminierung und Machtstrukturen, die Ausgrenzung verstetigen. In diesem Sinne wird die Differenz zwischen Person und Verhalten zu einer Entschuldigungsformel. Es ist wichtig, anzuerkennen, dass rassistische und diskriminierende Verhaltensweisen nicht nur individuelle Fehlritte sind, sondern Ausdruck tiefer liegender gesellschaftlicher Strukturen (Drego 1983, S. 225; Eleyth 2024). Dies erfordert eine Auseinandersetzung mit den Rahmenbedingungen, die diskriminierendes Verhalten begünstigen.

Realistische OKness erfordert »ausgeprägte Ich-Grenzen und die Fähigkeit zu Intimität und Empathie« (Zivkovic 2023, S. 294; eigene Übersetzung).

Dies schließt ein, dass man in der Lage ist, mit den negativen Aspekten der eigenen und der fremden Persönlichkeit umzugehen, ohne dabei die grundlegende Würde des anderen zu kompromittieren (Kertész 1973).

Radikale Anerkennung der eigenen Position aus einer realistischen Position heraus

Roberto Kertész (1973) hat – noch vor Fanita English (1975) – die realistische Position entwickelt (Napper 2010), die eine radikale Anerkennung der eigenen Position erfordert. Diese Perspektive erkennt an, dass Menschen sowohl »OK« als auch »nicht OK« sein können.

»Sie [die realistische Position] ist die einzige angemessene Position, die der Realität Rechnung trägt. Sie integriert die positiven (+) und negativen (–) Aspekte, die wir alle besitzen, unter Wahrung des Selbstrespekts, des Selbstbewusstseins mit einer erwachsenen Selbstkritik.« (Kertész 2010, S. 325; eigene Übersetzung) Ähnlich wie Schulze und Sejkora (2023) beschreibt Kertész (1973) diese Positionen detaillierter. Er bezeichnet die »Ich bin OK+, du bist OK+«-Position als manisch. Sie führt durch das Überhohen des Selbst und der anderen

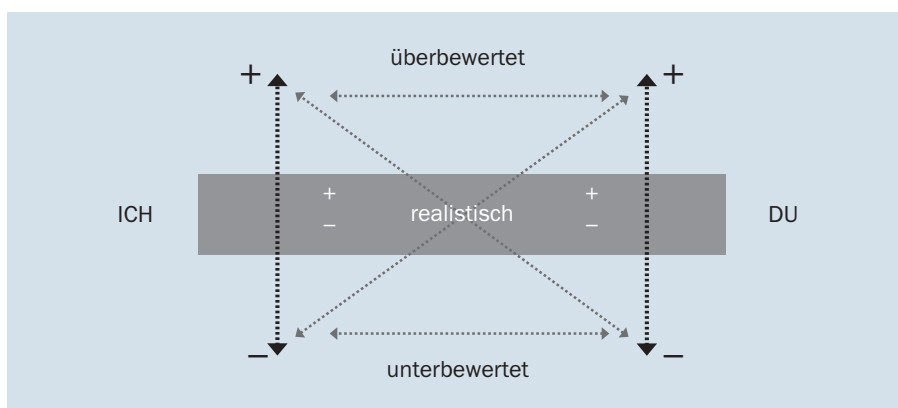


Abbildung 1 Die realistische OK-Position nach Roberto Kertész (1973)

zum Ausblenden von Fehlbarkeiten und kritikwürdigen Persönlichkeitsanteilen. Die oben beschriebenen blinden Flecken können somit unhinterfragt bleiben. Auf einer Metaebene wird dies an Kertész selbst deutlich: Es könnte an der europäischen und US-amerikanischen Zentrierung der Transaktionsanalyse liegen, dass sein umfangreiches Werk kaum rezipiert wurde.

Die Sowohl-als-auch-Sichtweise der realistischen »Ich bin okay± – du bist okay±«-Position erlaubt es, die eigenen Stärken und Schwächen sowie die der anderen zu akzeptieren, ohne diese zu überhöhen oder zu verurteilen. Die realistische Position fördert Selbsterkenntnis und die Akzeptanz der eigenen und fremden Unzulänglichkeiten, was verschleiernde Diskurse vermeidet. Gleichzeitig entlässt Kertész mit seinem Beitrag Menschen aus der überhöhten moralischen Position und schafft einen Korridor der realistischen OKness, der ein authentisches Miteinander ermöglicht. Auch hilft die realistische OKness, Kompromisspositionen wie »Fast-OK-Aussagen« zu vermeiden, bei denen marginalisierte Identitäten nur bedingt akzeptiert werden (Minikin 2021, S. 40 ff.). Dieser Ausdruck bezieht sich auf eine scheinbare OKness, die aber eine Kompromissposition beinhaltet, die marginalisierten Identitäten von der Mainstream-Gesellschaft auferlegt wird. »Der mächtige Andere bietet die Vorteile des ›Fast-OK-Seins‹, und das marginalisierte Subjekt akzeptiert diese Position zusammen mit den Kosten.« (Minikin 2021, S. 41; eigene Übersetzung) Diese bedingte Akzeptanz führt oft zu Angst und Verletzlichkeit bei den Marginalisierten, da die Akzeptanz immer unsicher ist und jederzeit entzogen werden kann.

Auch transaktionsanalytische Praxis kann zu solchen Fast-OK-Zuständen unbewusst beitragen. Transaktionsanalyse als ein westliches Beratungskonzept wird zunehmend aus macht- und rassismuskritischer Perspektive hinterfragt (u. a. Steiner 2012; Sedgwick 2020; Oates 2021; Zivkovic 2023; Cornell 2024). Kritiker:innen betonen, dass individuumsfokussierte Ansätze wie die Transaktionsanalyse häufig sozioökonomische und kulturelle Unterschiede sowie unsichtbare Machtstrukturen ignorieren, indem sie sich auf individuelle Autonomie und Selbstverwirklichung konzentrieren (Sickendieck & Plößer 2024). Für eine reflexive Auseinandersetzung mit OKness sollten systemische

Dimensionen von Rassismus berücksichtigt werden, wozu auch der Sprachgebrauch gehört, um ihn zu beschreiben.

Park und Kline (1993) betonen die Bedeutung interkulturellen Bewusstseins und unterscheiden mit den vier Grundhaltungen Ethnozentrismus (Meine Kultur ist in Ordnung, deine nicht), kulturelle Misanthropie (Meine Kultur und deine sind nicht in Ordnung), Xenophilie (Meine Kultur ist nicht in Ordnung, deine ist in Ordnung) und geozentrische Weltoffenheit (Meine und deine Kultur sind in Ordnung). Sie argumentieren, dass die TA helfen kann, sich von den ersten drei, weniger förderlichen Haltungen hin zu einer geozentrischen Haltung zu bewegen. Dabei wird das »Erwachsenen-Ich« gestärkt, um effektivere interkulturelle Interaktionen zu fördern. Die Autoren fokussieren jedoch auf individuelle Einstellungen wie »Xenophilie« und »Xenophobie«, ohne systemische Diskriminierung zu berücksichtigen (Umney & Rassekh 2018; White 1999). Eine ähnlich verkürzte Darstellung von Diskriminierung wählt Diane Salters (2006), indem sie den OK-Corral als Grundlage für ihre Antirassismus-Workshops nutzt.

Die von Kertész beschriebene realistische OKness könnte hier eine macht- und vorurteilsbewusste Begegnung ermöglichen. Diese Haltung erkennt an, dass jede zwischenmenschliche Begegnung von gesellschaftlichen Positionierungen, Privilegien und Macht, verinnerlichter Dominanz und Unterdrückung durchdrungen ist (Batts 2002, 2017). Erst durch diese realistische Anerkennung wird eine macht- und diskriminierungskritische Auseinandersetzung einschließlich der Reflexion über Scham möglich (Ben Dehler 2020).

Kontextuelle Transaktionsanalyse als Grundlage einer diskriminierungskritischen Perspektive

Die Transaktionsanalyse konzentriert sich stark auf individuelle Interaktionen und persönliche Kommunikation. Eine diskriminierungskritische Perspektive betont hingegen die Bedeutung struktureller und systemischer Dimensionen

der Unterdrückung. Die Fixierung auf individuelle Haltungen und Verhaltensweisen kann dazu führen, dass die größeren sozialen und institutionellen Kräfte, die Diskriminierung und Unterdrückung aufrechterhalten, übersehen werden (vgl. Sickendieck & Plößer 2024). Wir stützen uns dabei auf die Erkenntnisse von James M. Sedgwick in *Contextual Transactional Analysis: The Inseparability of Self and World* (2020).

Sedgwick zeigt, dass die Transaktionsanalyse historisch soziale und politische Kontexte vernachlässigt hat, was auf Ereignisse wie die McCarthy-Ära zurückzuführen ist (Sedgwick 2020, S. 21). Diese Fokussierung auf individuelle Probleme ohne Berücksichtigung breiterer sozialer Realitäten hat die Praxis eingeschränkt. Es ist allerdings realistisch unumgänglich, diese sozialen Realitäten einzubeziehen, um effektiv transaktionsanalytisch zu arbeiten. Sedgwick kritisiert die – Berne zugeschriebene – apolitische Haltung der TA, da sie soziopolitische Dimensionen ignoriert und systemische Ungerechtigkeiten perpetuiert. Die negativen Nebeneffekte einer moralischen, unbedingten OKness können schädlich für unsere Arbeitsbeziehungen sein. »Der Mythos der inneren Suffizienz hindert uns daran, unsere Abhängigkeit und kognitive Verwundbarkeit anzuerkennen, das heißt, dass wir als Voraussetzung für unser individuelles Wohlbefinden darauf angewiesen sind, dass die Welt gut genug ist. Wir laufen Gefahr, zu unterschätzen, wie viel zu den Ressourcen, der Erfahrung und der Weltsicht des Klienten hinzugefügt werden muss, weil unsere Theorie uns dazu verleitet, zu überschätzen, wie viel bereits vorhanden ist.« (Sedgwick 2020, S. 95; eigene Übersetzung)

Um diese Erkenntnisse in die TA-Praxis zu integrieren, unterscheidet Sedgwick (2020, S. 17 ff.) zwischen »horizontalen Problemen«, die sich auf die soziopolitischen und wirtschaftlichen Bedingungen der individuellen Lebenswelten beziehen, und »vertikalen Problemen«, die mit persönlicher Geschichte und inneren Konflikten verbunden sind. Während Sedgwick den Respekt vor kulturellen Unterschieden betont, warnt er vor unkritischer Akzeptanz aller kulturellen Praktiken und betont die Notwendigkeit, Machtverhältnisse sensibel zu navigieren.

Im Miteinander unter TA-Kolleg:innen bedeutet dies, ein Gleichgewicht zwischen unserer individuellen Autonomie und dem Herausfordern schädlicher sozialer Normen zu finden. Wir unterstützen Sedgwicks Ermutigung, sich eine »ausreichend gute Welt« vorzustellen und soziale Ungerechtigkeiten zu erkennen. Diese Förderung soziopolitischer Vorstellungskraft unter Einbeziehung einer realistischen OKness kann es ermöglichen, an eigenen Verhaltensweisen, Sprachmustern und Überzeugungen zu arbeiten und damit positive Veränderungen innerhalb und außerhalb der TA-Community anzustoßen. Die konsequente Verwendung gendergerechter Sprache in TA-Publikationen ist dabei ein gutes Beispiel für solche Veränderungen.

Die permanente Überprüfung der postulierten OKness entspricht in ihrer realistischen, selbstkritischen Form auch den von der EATA postulierten deontologischen Ethikrichtlinien: »Ein EATA-Mitglied ist der Achtung der Menschenwürde verpflichtet. Es wird erwartet, dass das Mitglied jedwede Form von Diskriminierung oder Unterdrückung mit seinem Verhalten weder fördert noch billigend duldet.«² Es gehört damit in den Verantwortungsbereich sowohl der Verbände als auch der transaktionsanalytisch Praktizierenden, sich mit Rassismuskritik und Formen der Diskriminierung auseinanderzusetzen, um Empowerment und Schutz für Klient:innen, Lernende und auch Kolleg:innen sicherzustellen.

Resümee: Schlussfolgerungen für die Theoriebildung, die TA-Ausbildung und die TA-Gesellschaft

Die Untersuchung des Konzepts »Ich bin OK – du bist OK« aus einer diskriminierungskritischen Perspektive hat tiefgreifende Implikationen für die Theoriebildung, die Ausbildung von Transaktionsanalytikern und -analytikerinnen sowie für die TA-Gesellschaft als Ganzes. Sie ist essenziell, um die Transaktions-

2 https://dgta.de/wp-content/uploads/2020/12/Deontologische_Richtlinien_der_DGTA.pdf (letzter Abruf: 09.07.2024).

analyse in ihrer Praxis und Theorie weiterzuentwickeln. Um die hier formulierte Kritik konstruktiv nutzbar zu machen, möchten wir einige theoretische und praktische Schritte formulieren, die zur Integration einer rassismus- und machtkritischen Perspektive in die TA-Community beitragen können.

Schlussfolgerungen für die Theoriebildung

Für die Theoriebildung in der Transaktionsanalyse ist eine differenziertere Betrachtung des OK-Konzepts und der Grundpositionen hin zu einer realistischen OKness ein hilfreicher Schritt, um Dynamiken von Macht, Herrschaft und Privilegien stärker einzubeziehen. Eine tiefere Auseinandersetzung mit den Dimensionen »Wir sind OK« und »Es ist OK« und die Einbeziehung von marginalisierten Identitäten können dazu beitragen, die Theorien inklusiver zu gestalten. Hierbei können sozialwissenschaftliche Konzepte wie Intersektionalität hilfreich sein, um die vielfachen Überschneidungen von Diskriminierungserfahrungen zu analysieren.

Schlussfolgerungen für die TA-Ausbildung

- 1) **Sensibilisierung für individuelle, institutionelle und strukturelle Diskriminierung:** Die Ausbildung ließe sich um Module zur Sensibilisierung für individuelle, institutionelle und strukturelle Diskriminierung erweitern. Hierzu gehören Schulungen zu Themen wie Rassismus, Sexismus, Homophobie und anderen Formen der Diskriminierung.
- 2) **Einführung von Reflexionstechniken:** Eine diskriminierungssensible Supervision und kollegiale Beratung kann Kandidat:innen unterstützen, sich eigener Privilegien bewusst zu werden (Breitbart 2024), denn ein »wesentliches Merkmal von Privilegien ist, dass sie sich selbstverständlich anfühlen und daher nicht wahrgenommen werden« (Behler 2020, S. 67f).

- 3) **Förderung einer inklusiven Haltung:** Die Inklusivität für marginalisierte Gruppen würde durch Förderprogramme wie Stipendien und eine Preisgestaltung unter Maßgabe größtmöglicher Teilhabe steigen.

Schlussfolgerungen für die TA-Gesellschaften

- 1) **Implementierung von Awareness-Teams:** Awareness-Teams, die sich aktiv mit Fragen der Diskriminierung und Inklusion auseinandersetzen, könnten zum Beispiel als Anlaufstelle für Betroffene von Diskriminierung unter anderem auf Kongressen dienen und zur Sensibilisierung innerhalb der Gemeinschaft beitragen.
- 2) **Förderung eines offenen Dialogs:** Ein offener Dialog über Diskriminierung und Machtstrukturen kann durch regelmäßige Workshops, Konferenzen und Diskussionsrunden geschehen, die Raum für Reflexion und Austausch bieten.
- 3) **Verankerung von Diversitätsprinzipien:** Diversität und Inklusion können als zentrale Prinzipien in den Strukturen und Richtlinien der TA-Gesellschaft, wie durch die Ethikrichtlinien zum Teil geschehen, verankert werden. Die aktuellen Aktivitäten in der EATA und der ITAA (jeweils Einrichtung einer DEIA Task Force; DEIA = Diversity, Equity, Inclusion, Accessibility) deuten darauf hin, dass diesem Thema auf internationaler Ebene mehr Bedeutung geschenkt wird.

Fazit

Die Auseinandersetzung mit den blinden Flecken in der Transaktionsanalyse ist ein wichtiger Schritt hin zu einer inklusiveren und reflektierteren Praxis. Durch die Erweiterung der Theoriebildung, die Sensibilisierung in der Ausbildung und die Implementierung von Awareness-Teams in der TA-Gemeinschaft kann die Transaktionsanalyse dazu beitragen, eine gerechtere und inklusivere Gesellschaft zu fördern. Diese Bemühungen sind entscheidend, um dem Anspruch der

Transaktionsanalyse auf Gleichheit, Zusammenarbeit, Demokratie und Freiheit wirklich gerecht zu werden.

Literatur

- ▶ Banaji, M. R. & Greenwald, A. G. (2013). *Blindspot: Hidden Biases of Good People*. New York: Delacorte Press.
- ▶ Batts, V. A. (1982). Modern Racism: A TA Perspective. *Transactional Analysis Journal*, 12(3), S. 207–209. <https://doi.org/10.1177/036215378201200309>
- ▶ Batts, V. A. (2002). Is Reconciliation Possible? Lessons from Combating »Modern Racism«. In: I. T. Douglas (Hrsg.): *Waging Reconciliation: God's Mission in a Time of Globalization and Crisis*. New York: Church Publishing. https://sph.unc.edu/wp-content/uploads/sites/112/2013/07/ditf_is_reconciliation_possible.pdf (letzter Abruf: 25. 08. 2024).
- ▶ Batts, V. A. (2017). Is Reconciliation Possible? The Question Remains – Bridging Troubled Waters. *Lessons from Combating Racism in the US and South Africa*. <https://visions-inc.org/wp-content/uploads/2017/09/is-reconciliation-possible-july-2017-3.pdf> (letzter Abruf: 25. 08. 2024).
- ▶ Ben Dehler, S. (2020). *Scham umarmen. Wie mit Privilegien und Diskriminierungen umgehen?* Berlin: w_orten & meer.
- ▶ Berne, E. (1983). *What Do You Say After You Say Hello? The Psychology of Human Destiny*. New York: Bantam Books.
- ▶ Berne, E. (2010). *Games People Play: The Psychology of Human Relationships*. London u. a.: Penguin Books.
- ▶ Breitbart, M. (2024). *Bildungspraxis machtkritisch und diversitätssensibel gestalten*. *forum erwachsenenbildung*, 57(4); im Druck.
- ▶ Cornell, W. F. (2024). In These Dark Times: Exploring Our Values as Transactional Analysts. *Transactional Analysis Journal*, 54(2), S. 114–125.
- ▶ Drego, P. (1983). The Cultural Parent. *Transactional Analysis Journal*, 13(4), S. 224–227. <https://doi.org/10.1177/036215378301300404>

- ▶ Eleyth, N. (2024). Die Differenz zwischen Person und Werk im Blick der Rassismuskritik: Die protestantische Variante einer weißen Distanzierungsstrategie? In: C. Wustmans et al. (Hrsg.): Kontext und Dialog: Sozialethik regional – global – interdisziplinär. Festschrift für Traugott Jähnichen zum 65. Geburtstag. Stuttgart: Kohlhammer, S. 295–307.
- ▶ English, F. (1975). I'm OK – You're OK (Adult). *Transactional Analysis Bulletin*, 5(4), S. 416–419. <https://doi.org/10.1177/036215377500500423>
- ▶ Ernst, F.H. (1971). The OK Corral: The Grid for Get-on-With. *Transactional Analysis Bulletin*, 1(4), S. 33–42. <https://doi.org/10.1177/036215377100100409>
- ▶ Groder, M. (1980). 5 OK Diagramme. In: *Transaktionsanalyse seit Eric Berne. Band 2: Was werd' ich morgen tun?* Fanita English et al. Berlin: Institut für Kommunikations-therapie, S. 7–17.
- ▶ Harris, T. (1967). *I'm OK, You're OK: A Practical Guide to Transactional Analysis*. New York: Avon Books.
- ▶ Hay, J. (2019). Obituary: Dr Roberto Kertész. *International Journal of Transactional Analysis Research & Practice*, 10(1). <https://doi.org/10.29044/v10i1p3>
- ▶ Kertész, R. (1973). *Introducción al análisis transaccional: Los juegos psicológicos*. Buenos Aires: Editorial Paidós.
- ▶ Kertész, R., Atalaya, C.I., Kertész, A. & Adrian, K. (Hrsg.) (2010). *Análisis transaccional integrado*. 4. Auflage. Buenos Aires: UFFLO.
- ▶ Napper, R. (2010). How Do We Nourish Transactional Analysis to Flourish in the World? *The Script*, (8). <https://membersarea.itaaworld.com/sites/default/files/itaa-pdfs/the-script/script-2010/ITAA%20The%20Script%202010-08.pdf> (letzter Abruf: 08.07.2024).
- ▶ Oates, S. (2021). What If My »I'm OK, You're OK« Is Different From Yours? Could the Inherent Optimism in Transactional Analysis Be a Form of Compulsory Ableism? *Transactional Analysis Journal*, 51(1), S. 63–76. <https://doi.org/10.1080/03621537.2020.1853353>
- ▶ Ogette, T. (2017). *Exit Racism. Rassismuskritisch denken und lernen*. Münster: Unrast.
- ▶ Park, H. & Kline, J. (1993). Enhancing Managerial Cross-cultural Awareness and Sensitivity: Transactional Analysis Revisited. *Journal of Management Development*, 12(3), S. 20–29. <https://doi.org/10.1108/02621719310025029>

- ▶ Salters, D. (2006). Simunye – Sibaningi: We are One – We are Many. *Transactional Analysis Journal*, 36(2), S. 152–158. <https://doi.org/10.1177/036215370603600207>
- ▶ Schulze, H. & Sejkora, K. (2023). Die Menschen sein, die wir wirklich sind: Positive Transaktionsanalyse und die fünf Grundhaltungen. *Zeitschrift für Transaktionsanalyse*, 40(1), S. 44–58. <https://doi.org/10.3262/ZTA2301044>
- ▶ Sedgwick, J. M. (2020). *Contextual Transactional Analysis: The Inseparability of Self and World*. Abingdon u. a.: Routledge.
- ▶ Sickendiek, U. & Plößer, M. (2024). Diversität in der Beratung. *socialnet Lexikon*. <https://www.socialnet.de/lexikon/6066> (letzter Abruf: 25. 08. 2024).
- ▶ Steiner, C. M. (2012). The OK Position: Freedom, Equality, and the Pursuit of Happiness. *Transactional Analysis Journal*, 42(4), S. 294–297.
- ▶ Tudor, K. (2016). »We Are«: The Fundamental Life Position. *Transactional Analysis Journal*, 46(2), S. 164–176. <https://doi.org/10.1177/0362153716637064>
- ▶ Umney, M. & Rassekh, F. (2018). Using Relationship to Explore the Development of Cultural Identity and the Dynamics of Oppression and Repression. *Transactional Analysis Journal*, 48(2), S. 192–205. <https://doi.org/10.1080/03621537.2018.1429314>
- ▶ White, T. (1994). Life Positions. *Transactional Analysis Journal*, 24(4), S. 269–276. <https://doi.org/10.1177/036215379402400406>
- ▶ White, T. (1995). »I’m OK, You’re OK«: Further Considerations. *Transactional Analysis Journal*, 25(3), S. 234–244. <https://doi.org/10.1177/036215379502500308>
- ▶ White, T. (1999). Homophobia: A Misnomer. *Transactional Analysis Journal*, 29(1), S. 77–83. <https://doi.org/10.1177/036215379902900113>
- ▶ Zivkovic, A. (2023). OKness Revised: Analysis and Evolution of Berne’s Concept of OKness, the Basic Positions, and the Related Reenactments of Berne’s Internal World in the Transactional Analysis Community. *Transactional Analysis Journal*, 53(3), S. 286–300. <https://doi.org/10.1080/03621537.2023.2214420>

Zusammenfassung: Der Artikel untersucht die transaktionsanalytische Grundhaltung »Ich bin OK – du bist OK« diskriminierungskritisch. Ursprünglich von Eric Berne als Grundposition der Gleichwertigkeit entwickelt, kann diese Haltung in der Praxis zu blinden Flecken bezüglich Diskriminierung und unterdrückenden Machtstrukturen führen. Es wird argumentiert, dass eine unreflektierte Anwendung dieser Haltung reale Ungleichheiten und Vorurteile verharmlosen kann. »Ich bin OK – du bist OK« muss immer im Kontext sozialer Machtverhältnisse gesehen werden. Eine erweiterte Perspektive, die auch kollektive Dimensionen wie »Wir sind OK« und »Es ist OK« einbezieht, wird vorgeschlagen. Der Artikel fordert eine stärkere Berücksichtigung von Rassismus, Sexismus und anderen Diskriminierungsformen sowie eine kritische Reflexion und aktive Auseinandersetzung mit Macht- und Unterdrückungsdynamiken.

Schlüsselwörter: OKness, Rassismuskritik, Diskriminierung, Kontext, unbewusste Biases, Diversity

Abstract: The article examines the position »I am ok – you are ok« from a discrimination-critical perspective. Initially developed by Eric Berne as a fundamental position of equality, this attitude can lead to blind spots regarding discrimination and oppressive power structures. It is argued that an unreflective application of this stance can trivialise real inequalities and prejudices. An »I'm OK – you're OK« must always be seen in the context of social power relations. A broader perspective that also includes collective dimensions such as »we are OK« and »it is OK« is proposed. The article calls for greater consideration of racism, sexism and other forms of discrimination as well as critical reflection and active engagement with power and oppression dynamics.

Keywords: OKness, critique of racism, discrimination, unconscious biases, diversity

Kontakt

Mike Breitbart
info@mikebreitbart.de

Sven Golob
mail@sven-golob.de

Mike Breitbart, Darmstadt, Referent für Erwachsenenbildung, Zentrum Bildung der EKHN, Multiplikator für vorurteilsbewusste Bildung und Erziehung, Mitgesellschafter von ta_lent – Frankfurter Institut für systemische Transaktionsanalyse, PTSTA-E

Sven Golob, Schwäbisch Gmünd, selbstständiger Facilitator und Coach, Mitgesellschafter von ta_lent – Frankfurter Institut für systemische Transaktionsanalyse, TA-Berater DGTA



Michael Korpiun (Foto: privat)

Innere Beziehungsbilder und ihr Einfluss auf die Gestaltung von Beziehungen

Eine relationale Erweiterung des Verständnisses von Grundpositionen

Grundpositionen können helfen, um frühe biografische Einflüsse und damit Menschen in ihrem Verhalten besser zu verstehen (*psychodynamisches Verständnis*). Sie können auch hilfreich sein, um erwachsen gelingende Beziehungen zu gestalten (*soziales Verständnis*). Und angelehnt an die Notation »Ich bin OK – du bist OK« hat sich innerhalb der TA eine normative Vorstellung von der »OKness« aller Menschen entwickelt (*Menschenbild*). Alle drei Perspektiven existieren gleichzeitig innerhalb der TA (vgl. Zivkovic 2023). In meinem Artikel biete ich eine relationale Deutung des Verständnisses von Grundpositionen an und schlage vor, diese unterschiedlichen Perspektiven bewusst zu differenzieren.

Der relationale und bildhafte Charakter von Grundpositionen

Bereits in seinem ersten kurzen Beitrag zu den Grundpositionen betont Berne ihren *relationalen Charakter*, indem er formuliert: »The subjects of all positions are particulars of the polarity I-Others [...]« (Berne 1962, S. 23) In gleicher Weise wird dieser auch von anderen Autoren immer wieder betont (z. B. Ernst 1971, S. 231; Woods & Woods 2002, S. 66; Schlegel 2011, S. 229; Tudor 2016). Semantisch wird der relationale Charakter durch den Begriff der Position allerdings nicht erfasst. Es könnte daher sinnvoller sein, von *Relation* oder phänomenologisch von *Beziehung* zu sprechen. Interessanterweise nutzt Berne in seinen zeitlich vorgelagerten Überlegungen den Begriff des *Bildes*, wenn er vom »primal image« und dessen »eidetic qualities« (Berne 1955) sowie vom »ego image« (Berne 1957) spricht. Diese Überlegungen sind hinleitend zur Entwicklung seines psychodynamischen Verständnisses der Grundpositionen und ihrer Erfassung. Jüngste neurowissenschaftliche sowie wahrnehmungstheoretische Ansätze bestätigen die Bedeutung von inneren Bildern für die Orientierung des Menschen in Beziehungen (vgl. z. B. Fuchs 2021; Scheurle 2016; Hüther 2014). Vor diesem Hintergrund scheint es mir sinnvoll und naheliegend zu sein, von *inneren Beziehungsbildern* zu sprechen. Gleichzeitig halte ich es für wichtig, zwischen biografisch beeinflussten inneren Beziehungsbildern (psychodynamisches Verständnis) und einer situativen Beziehungsgestaltung im Hier und Jetzt (soziales Verständnis) zu unterscheiden (vgl. auch White 1994, 1995). Dieser Differenzierung widme ich mich in den nächsten beiden Kapiteln.

Biografisch beeinflusste primäre innere Beziehungsbilder

Inspiziert durch die Objektbeziehungstheorie sowie Arbeiten von Melanie Klein und insbesondere von William Fairbairn hat Berne (1962, 1966) die Grundpositionen als frühkindlich beeinflusste Abwehr- oder Bewältigungsmechanismen verstanden (vgl. Zivkovic 2023, S. 289 f.). Er sah sie als Grundlage von Skripten und daraus abgeleiteten psychologischen Spielen. Das gilt auch für die Position »I am OK, you are OK«, für die er das psychologische Spiel »successful business-

man« anführt, wenngleich er diese Position als »intrinsically constructive« beschreibt (vgl. Berne 1962, S. 23). Die daraus resultierenden Haltungen und Formen der (skripthaften) Beziehungsgestaltung sind verschiedentlich beschrieben worden (z. B. Harris 1967; Stuntz 1971; Kahler & Capers 1974; Fine & Poggio 1977; Swede 1978; Hine 1982; Cole 1998; McFarren 1998; Mountain 2017). Im Ergebnis führt das zu Begegnungen, die nicht auf Augenhöhe sind (vgl. Korpiun 2022). In diesem Sinne sind innere Beziehungsbilder beziehungs einschränkend.

In meinem Verständnis sind innere Beziehungsbilder allerdings nicht auf beziehungs einschränkende Einflüsse begrenzt. Vielmehr können sich auch beziehungs förderliche Erfahrungen verdichten, die Menschen grundsätzlich befähigen, Beziehungen auf Augenhöhe zu gestalten (vgl. Korpiun 2022). Sie sind ebenso Teil des impliziten, oft unbewussten, in Teilen präverbale n sowie präsymbolischen Beziehungswissens, dessen wir uns als Menschen bedienen können (vgl. Stern 2020). Aus transaktionsanalytischer Perspektive hat Sell mit seinem Modell der Beziehungsformen (Sell 2009) und seinen Überlegungen zur relationalen Entwicklung des Selbst (Sell 2023) dazu wesentliche entwicklungspsychologische Grundlagen formuliert. So ist beispielsweise die frühkindliche Erfahrung naher und vertrauensvoller Beziehungen (Ich-du-Beziehung), die Sell nicht per se als symbiotisch versteht, wichtig für die Entwicklung sicherer Bindungsmuster (vgl. Sell 2009). Innere Beziehungsbilder werden aus relationaler Perspektive zudem nicht einseitig entschieden, sondern kokreativ in Beziehungen entwickelt und immer wieder überprüft. Insofern fasse ich den Begriff des inneren Beziehungsbildes weiter als den Begriff der Grundposition im Sinne von Berne. Um für mehr begriffliche Klarheit zu sorgen, bezeichne ich sie als *primäre innere Beziehungsbilder* und grenze sie damit ab von situativen inneren Beziehungsbildern, die ich im nächsten Kapitel darstelle.

Sozial entwickelte situative innere Beziehungsbilder

Schlegel (2001) betont, dass Ernst mit seiner Einführung des »OK Corrals« (Ernst 1971) eine Umdeutung des Konzepts der Grundpositionen von Berne vor-

genommen hat. Ernst leitet aus seinen Überlegungen die Möglichkeit ab, sich trotz biografisch beeinflusster Grundpositionen (primäre innere Beziehungsbilder) im Hier und Jetzt, sprich situativ, erwachsen anders entscheiden und verhalten zu können. Ideengeschichtlich differenziert er damit erstmals die Grundposition »Ich bin OK – du bist OK«, die Berne als Abwehrmechanismus verstanden hat, von einer bewussten Entscheidung des erwachsenen Menschen im »Grid for Get-On-With« (Ernst 1971, S. 239). Deutlich expliziter hat das vier Jahre später English formuliert mit »I'm OK, you're OK (Adult)« (English 1975). Sowohl Ernst als auch English übersehen allerdings, dass für die praktische Gestaltung von Beziehungen die eigenen inneren Beziehungsbilder im Sinne von »ich – du« nicht ausreichen. Wahrnehmungstheoretisch erfordert die Begegnung mit anderen nicht nur ein inneres Beziehungsbild in Bezug auf sich selbst im Sinne von »Ich mit meinem Verständnis von mir in der Beziehung zum anderen«, sondern auch eine analoge Vorstellung von dem anderen im Sinne von »Ich mit meiner Vorstellung davon, wie der andere sich in Bezug zu mir sieht«. Mit anderen Worten müssen wir zwei relationale Vorstellungen miteinander verknüpfen und in der Begegnung permanent aktualisieren, damit wir uns überhaupt sinnvoll begegnen können. Diese Vorstellungen bezeichne ich als *situative innere Beziehungsbilder*. Sie können durch frühe biografische Einflüsse, sprich primäre innere Beziehungsbilder, stimuliert sein oder sich eher schöpferisch-kokreativ aus den situativen Zusammenhängen der Begegnung im Hier und Jetzt ergeben. Diesen Zusammenhang habe ich aus transaktionsanalytischer Perspektive als *Bildabgleich* konzeptualisiert (vgl. Korpiun 2020). Er findet überwiegend implizit statt als Teil relationaler Metakommunikation, ohne dass wir uns dessen bewusst sind. Daher kann er leicht übersehen werden. Gleichwohl kann er zwischen den Beziehungspartnern *bewusst* gestaltet werden, worin die große Chance für Begegnungen auf Augenhöhe liegt (vgl. Korpiun 2020), auch jenseits möglicher biografisch beeinflusster und beziehungseinschränkender primärer innerer Beziehungsbilder. Weiterhin können wiederholte praktische Erfahrungen und Erlebnisse gelingender Beziehungen auf Augenhöhe dazu beitragen, dass sich verfestigte, sprich primäre innere Beziehungsbilder verändern. Mit anderen Worten beeinflussen nicht nur biografische Einflüsse des eigenen Gewordenseins unser Verhalten im Hier und Jetzt, sondern Beziehungserfahrungen im Hier und Jetzt können rekursiv primäre innere Beziehungsbilder

auch verändern. Sie sind also potenziell dynamisch. Dieser Zusammenhang verdeutlicht noch einmal die besondere Bedeutung der (gelingenden) Beziehung für die (Weiter-)Entwicklung des Menschen.

Zusammenfassend verstehe ich innere Beziehungsbilder als dynamische und kokreativ entwickelte Vorstellungen des Menschen von sich und anderen in Beziehungen. Sie sind biografisch beeinflusst, wobei diese Einflüsse und Beziehungserfahrungen sowohl beziehungseinschränkend als auch beziehungsförderlich sein können. Zugleich nutzen wir innere Beziehungsbilder, um situativ Beziehungen gestalten und begegnen zu können. Dabei greifen wir sowohl auf biografisch beeinflusste, sprich primäre, wie auch auf situativ entwickelte innere Beziehungsbilder zurück. Phänomenologisch bestehen innere Beziehungsbilder aus verdichteten, geronnenen, verfestigten Erfahrungen und Erlebnissen, Vorstellungen und Überzeugungen, Haltungen und Einstellungen, assoziierten Atmosphären und Stimmungen, Empfindungen und Körperwahrnehmungen, Emotionen und vertrauten Gefühlen bis hin zu Lieblingsgefühlen, Denkgewohnheiten und -mustern, spezifischen Sprach- und Sprechmustern, Verhaltensmustern und -weisen bis hin zu Gesten und Mimik einschließlich der Mikromimik. Innere Beziehungsbilder sind folglich verkörpert. Beispiele der Verkörperung innerer Bilder sind etwa neuronale Bahnungen, die mit Denk- und Wahrnehmungsmustern korrelieren, oder typische biochemische bzw. hormonelle Prozesse, die mit Lieblingsgefühlen und Stimmungen einhergehen, oder Mimik und Gestik, mit der wir uns unterhalb der Schwelle unseres Bewusstseins erlernt ausdrücken, oder körperliche Reaktionen auf Menschen, Beziehungssituationen und -atmosphären, die wir dann als Verspannung im Nacken, Druck in der Bauchgegend oder wohliges Kribbeln empfinden.

Die Begegnung auf Augenhöhe auf Basis ebenbürtiger innerer Beziehungsbilder

Innere Beziehungsbilder sind stets ein Ausdruck der Grundrelation »ich – du« (siehe Abbildung 1). »Ich« kann dabei stehen für »ich« oder »wir«. »Du« steht

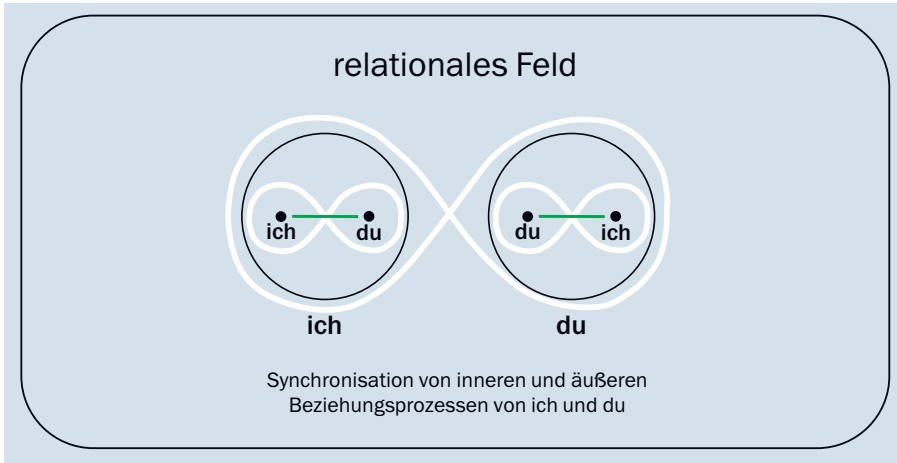


Abbildung 1 Die ebenbürtige Begegnung auf Augenhöhe im relationalen Feld

für alles, was dem »Ich« begegnen kann, zum Beispiel »der andere«, »die anderen« bis hin zu »es« oder »Welt«. »Ich« und »du« sind dabei keine separaten Entitäten, sondern stehen in einem dialektischen Verhältnis zueinander. Mit anderen Worten beeinflussen sie sich gegenseitig, sind allerdings nicht voneinander ableitbar (vgl. Korpiun & Thiele 2018). Die Modulation der Beziehung zwischen »ich« und »du« können wir als *relationalen energetischen Prozess* verstehen (vgl. Korpiun & Korpiun 2022), der verkörpert ist und sich in unterschiedlichen Formen von Vitalität ausdrückt (vgl. Stern 2011). Beispielhaft erleben wir das, wenn wir ein Eis essen wollen und spüren, wie Vorfreude darauf in uns aufsteigt, oder wenn wir im Gespräch mit anderen unsere eigenen Gedanken zum Austausch wahrnehmen, während er stattfindet. In beiden Fällen fließt Energie frei zwischen »ich« und »du«, was uns hilft, uns situationsadäquat in Beziehungen zu orientieren (→ prozessuale Selbststeuerung). Ich wähle zur Darstellung dieses Prozesses symbolhaft das Zeichen für Unendlichkeit, um damit anzudeuten, dass dieser energetische Fluss permanent andauert, selbst im Schlaf, bis an das Ende unseres Lebens. Diesen Prozess bezeichne ich auch als *inneren Beziehungsprozess*. Innere Beziehungsbilder sind als relationales Selbsterleben ein Teil davon. Dieser Prozess findet zeitgleich mit jeder Form der Begegnung des Menschen mit dem anderen statt. Diesen Prozess der Be-

gegnung bezeichne ich als *äußeren Beziehungsprozess*. Beide Prozesse – innerer und äußerer – sind miteinander verschränkt, sprich keiner ist ohne den anderen denkbar. Dieser integrale Beziehungsprozess verbindet uns somit mit anderen in der Begegnung. Er ist relational, emergent und rekursiv in dem Sinn, dass sich die Beziehungspartner wechselseitig beeinflussen. Weiterhin ist er verkörpert. Spiegelneuronen sind ein Beispiel dafür. Jede Veränderung innerer Beziehungsbilder korrespondiert daher mit einer Veränderung des energetischen Flusses, mithin der Beziehung.

Im Idealfall begegnen sich Menschen auf Augenhöhe (siehe Abbildung 1). Augenhöhe verstehe ich als ebenbürtige Begegnung von Menschen jenseits von möglichen Unterschieden, wie zum Beispiel Alter, Geschlecht, Fähigkeiten, Kenntnissen, sozialem Status oder Formen bewusst entschiedener Abhängigkeit (vgl. Korpiun 2022, S. 318). Ebenbürtigkeit bezeichnet die Annahme der Gleichheit aller Menschen und das Bewusstsein, dass keiner über oder unter einem anderen Menschen steht (vgl. Korpiun 2022). In der TA hat sich die selbstwertbezogene Vorstellung von der »OKness« des Menschen als Kern des transaktionsanalytischen Menschenbildes entwickelt und wird oft mit der Grundposition »Ich bin OK – du bist OK« verknüpft (z. B. Parry 1979; Porter 1981; Hagehülsmann 1989; Steiner 2012; Schulze & Sejkora 2023; sowie kritisch Jacobs 1997; Woods & Woods 2002; Tudor 2016; Zivkovic 2023). English (1975) verknüpft ihre Vorstellung von »I'm OK, you're OK (Adult)« interessanterweise nicht mit dem Menschenbild von »OKness« und damit auch nicht mit der Vorstellung vom Selbstwert des Menschen. Auch das innere Beziehungsbild der Ebenbürtigkeit sehe ich nicht mit »OKness« im Sinne der TA oder mit einem Selbstwert verknüpft, vielmehr ist es aus meiner Sicht auf eine Vorstellung von Gleichheit bezogen, aus der heraus sich Menschen aufeinander einlassen.

Augenhöhe wird im relationalen Feld von den Beziehungspartnern vor allem atmosphärisch und intuitiv erfasst. In ihr liegt das größte Potenzial für die Gestaltung gelingender Beziehungen, die – zumindest implizit – auf ebenbürtigen inneren Beziehungsbildern basieren. In ihnen sind die energetischen Prozesse zwischen den Beziehungspartnern – implizit oder explizit – synchronisiert und können frei und ungehindert fließen. Die Gesprächsform des Dia-

logs (etymologisch von gr. *diá* = [hin]durch und *lógos* = Wort, Sinn, das heißt »Fließen von Wort oder Sinn«) ist ein Ausdruck dieses Beziehungszustands (vgl. Korpiun 2015, S. 166). Auch jenseits der expliziten Bezugnahme auf ein Menschenbild erlebe ich in Beziehungen immer wieder, dass sich Menschen nach Begegnung auf Augenhöhe sehnen (siehe hierzu auch die berührende Vignette von Hanne Raeck [2009] in Verbindung mit den Grundpositionen). Diese Sehnsucht scheint aus einem tiefen Bedürfnis nach Verbundenheit zu resultieren, das wesentlich für den Menschen zu sein scheint. So formuliert etwa Bauer (2013, S. 23 f.): »Wir sind – aus neurobiologischer Sicht – auf soziale Resonanz und Kooperation angelegte Wesen. Kern aller menschlichen Motivation ist es, zwischenmenschliche Anerkennung, Wertschätzung, Zuwendung oder Zuneigung zu finden und zu geben. [...] Das Bild, das sich aus einer Reihe von neueren Beobachtungen ergibt, lässt den Menschen als ein in seinen zentralen Antrieben auf gelingende Beziehungen hin orientiertes Wesen erscheinen. Damit unterscheidet es sich erheblich vom naturwissenschaftlichen Bild, das in den vergangenen Jahrzehnten gezeichnet wurde.«

Unterlegenheit und Überlegenheit als typische Ausprägungen innerer Beziehungsbilder, die Begegnungen auf Augenhöhe verhindern

Wir wissen nur allzu gut von den Schwierigkeiten, dauerhaft Beziehungen auf Augenhöhe zu gestalten. Zum einen sind sie für den einzelnen unverfügbar, sprich können nicht einseitig hergestellt werden. Zum anderen können sie uns auch situativ entgleiten, selbst wenn alle Beziehungspartner das anders beabsichtigen. Zwei typische Ausprägungen innerer Beziehungsbilder, die Begegnungen auf Augenhöhe verhindern, sind die von Unterlegenheit und Überlegenheit (siehe Abbildung 2). Sie korrespondieren mit den Grundpositionen »Ich bin nicht OK – du bist OK« bzw. »-/+« sowie »Ich bin OK – du bist nicht OK« bzw. »+/-«, die Berne erstmals 1966 näher beschrieben hat. Aus relationaler Perspektive entstehen diese inneren Beziehungsbilder aus einer Kombination von Auf- und Abwertungen in Bezug auf sich selbst und andere. Diese Kombination erschließt sich nicht unmittelbar aus der in der TA üblichen Diktion.

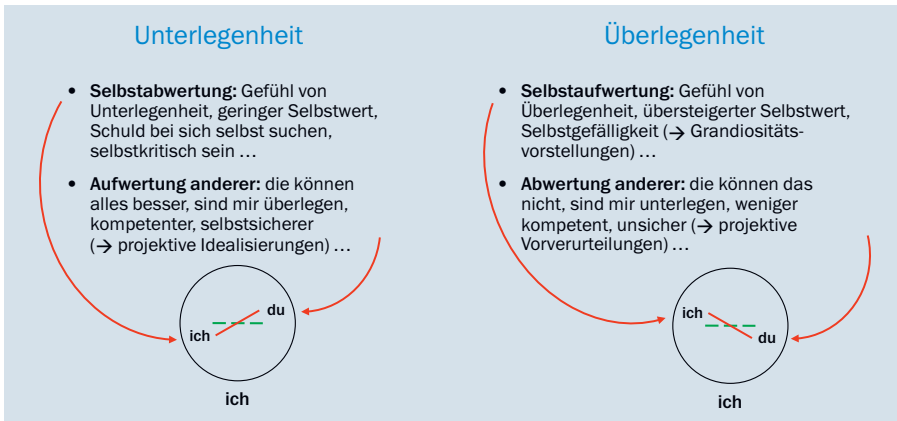


Abbildung 2 Innere Beziehungsbilder von Unterlegenheit und Überlegenheit

So impliziert beispielsweise »Ich bin nicht OK – du bist OK« bzw. »-/+«, dass mit mir etwas nicht stimmt, aber nicht mit meinem Bild, das ich mir über den anderen mache. Das korrespondiert mit der Beschreibung von entsprechendem Verhalten in der Literatur. Schlegel (2011, S. 231) beispielsweise betont diesbezüglich zwar die selbstabwertenden Anteile, verweist allerdings nicht auf mögliche Aufwertungen im Sinne von Überhöhungen anderer. Swede (1978) differenziert in seinen Beschreibungen nur implizit zwischen ab- und aufwertenden Perspektiven, stellt allerdings keinen funktionalen Zusammenhang zwischen beiden her. Zudem erlebe ich in der Praxis immer wieder, dass es Menschen mit der Grundposition »Ich bin nicht OK – du bist OK« leichter fällt, ihre eigene Selbstabwertung wahrzunehmen, es ihnen zugleich jedoch schwerfällt, wahrzunehmen, inwieweit sie andere überhöhen, ihnen Autorität zuschreiben und sie damit aufwerten (→ projektive Idealisierung). Sie tragen so unbewusst und selbstreferenziell dazu bei, das eigene Beziehungsbild zu festigen, selbst wenn sie vermeintlich einsichtig sind. Umgekehrt fällt es Menschen mit der Grundposition »Ich bin OK – du bist nicht OK« bzw. »+/-« leichter, ihre Abwertung anderer zu erkennen, jedoch weniger leicht, ihre Selbstüberhöhung in den Blick zu nehmen (→ narzisstischer Selbstschutz in Verbindung mit Grandiositätsfantasien). Die konsequent relationale Deutung von Grundpositionen im Sinne von inneren Beziehungsbildern kann meines Erachtens ausgesprochen hilfreich

sein, um spezifische, oft verdeckte Perspektiven für Veränderungen zu gewinnen und anzustoßen. In meiner Beratungspraxis habe ich beispielsweise gute Erfahrungen damit gemacht, die jeweils ausgeblendeten Teile mit paradoxen Interventionen zu thematisieren. Beispiel: »Selbst wenn Sie aufhören, sich abzuwerten, kann immer noch Ihr Chef auf seinem Sockel stehenbleiben, damit alles bleibt, wie es ist.« Oft sorgt das für ausreichend Irritation, um, wie in diesem Beispiel, projektive Idealisierungen in den Blick nehmen zu können.

Die energetischen Muster von Unterlegenheit und Überlegenheit

Unterlegenheit und Überlegenheit gehen einher mit spezifischen energetischen Mustern im inneren Beziehungsprozess, die ich in Abbildung 3 beispielhaft illustriere. Der energetische Prozess zwischen »ich« und »du« ist in allen Fällen einseitig und unausgewogen. Damit findet kein hinreichend *bewusster* Abgleich der Perspektiven statt. Folglich werden die eigenen inneren Beziehungsbilder selbstreferenziell immer wieder bestätigt. Diesem Vorgang können beziehungs-einschränkende primäre innere Beziehungsbilder zugrunde liegen, die durch

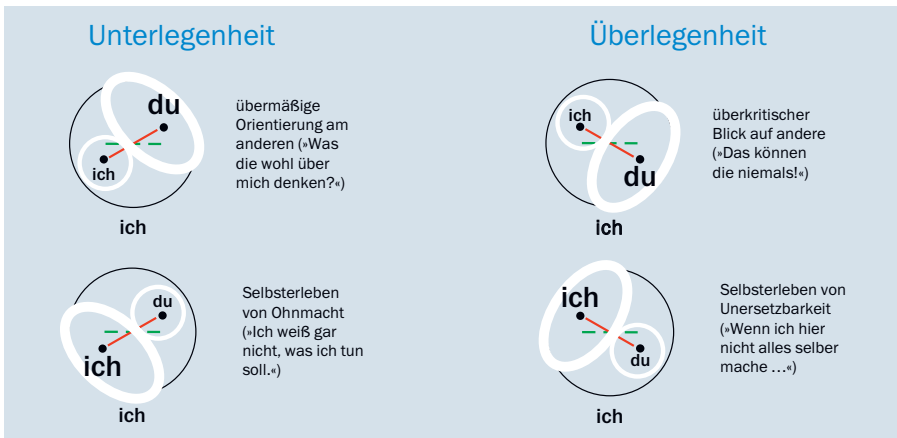


Abbildung 3 Die energetischen Muster von Unterlegenheit und Überlegenheit im inneren Beziehungsprozess

frühe Beziehungsstörungen verursacht wurden und im Hier und Jetzt reinszeniert werden. Auf diese Weise können sich primäre und situative innere Beziehungsbilder überlagern, ein Zusammenhang, auf den bereits Ernst in Bezug auf »life positions« (Ernst 1971, S. 231) hingewiesen hat. Der Vollständigkeit halber sei erwähnt, dass auch bei Begegnungen auf Augenhöhe der energetische innere Beziehungsprozess einseitig und unausgewogen sein kann. Typischerweise ist das allerdings *bewusst* entschieden, korrespondiert mit der Beziehungssituation und kann sich dynamisch verändern. Mit anderen Worten ist er nicht skripthaft-programmatisch. Beispiele sind empathisches Zuhören (→ Energie beim »du«) oder das Vertreten des eigenen Standpunkts (→ Energie beim »ich«).

Die Ausprägungen von Abhängigkeitsbeziehungen

Insbesondere die inneren Beziehungsbilder von Unterlegenheit und Überlegenheit führen Menschen typischerweise in nicht erwachsen entschiedene sowie tendenziell unbewusste Abhängigkeitsbeziehungen. Aufgrund der Selbstreferenzialität innerer Beziehungsbilder finden Menschen mit inneren Beziehungsbildern von Unterlegenheit bzw. Überlegenheit oft mit Menschen mit entweder gleichen oder komplementären Bildern zusammen. Mit Abbildung 4 biete ich einen phänomenologischen Überblick über mögliche Abhängigkeitsbeziehungen an, die ich danach differenziere, ob es sich eher um konsonante oder um dissonante Begegnungen (vgl. Korpiun 2022) handelt. Diese Überlegungen lassen sich meines Erachtens gut verbinden mit der Typenlehre von English (1980), die Risto (1996) in den Kontext der Grundpositionen setzt.

Du	Überlegenheit	<p>Konsonante Begegnungen: Symbiotische Versorgungsbeziehungen »wir in Abhängigkeit voneinander« sowie Pseudobeziehungen einschl. Politik (»Wir tun so, als ob ...«)</p> <p>Dissonante Begegnungen: Ablehnung/Rückzug (»Alles muss ich machen!« trifft auf »Ich kann das nicht.«)</p>	<p>Konsonante Begegnungen: Kritische Ärgergemeinschaften bzw. »wir in Abhängigkeit von den anderen« (»Die anderen sind schuld!«)</p> <p>Dissonante Begegnungen: Machtkonflikte bzw. »wir gegeneinander« (»Ich weiß es besser als du!«)</p>
	Unterlegenheit	<p>Konsonante Begegnungen: Unterwürfige Leidensgemeinschaft bzw. »wir in Abhängigkeit von den anderen« (»Es geht uns ja so schlecht!«)</p> <p>Dissonante Begegnungen: Versorgungskonflikte bzw. »wir gegeneinander« (»Mir geht es schlechter als dir!«)</p>	<p>Konsonante Begegnungen: Symbiotische Versorgungsbeziehungen »wir in Abhängigkeit voneinander« sowie Pseudobeziehungen einschl. Politik (»Wir tun so, als ob ...«)</p> <p>Dissonante Begegnungen: Ablehnung/Rückzug (»Alles muss ich machen!« trifft auf »Ich kann das nicht.«)</p>
		Unterlegenheit	Überlegenheit
		Ich	

Abbildung 4 Typische Ausprägungen von Abhängigkeitsbeziehungen auf Basis innerer Beziehungsbilder

Abrundungen

Neben den inneren Beziehungsbildern von Ebenbürtigkeit, Unterlegenheit und Überlegenheit lassen sich aus relationaler Perspektive zwei weitere charakterisieren. Das erste ist das innere Beziehungsbild der *Depression*. Es ist gekennzeichnet durch die duale Abwertung von »ich« und »du« und korrespondiert mit der Grundposition »ich bin nicht OK – du bist nicht OK« bzw. »-/-«. Beim zweiten handelt es sich um das innere Beziehungsbild der *Überhöhung*, das durch die duale Aufwertung von »ich« und »du« gekennzeichnet ist und dessen soziale Bedeutung im Sinne eines situativen inneren Beziehungsbildes Ernst (1971) unter den Tisch fallen ließ oder als blinden Fleck nicht sah. So, wie ich Berne verstehe, meint er mit »ich bin OK – du bist OK« bzw. »+/+« eine idealisierte Überhöhung, die wie alle anderen Grundpositionen Grundlage von Skripts und psychologischen Spielen ist (Berne 1962, S. 23). Das wiederum wird meines Erachtens aus der von ihm gewählten Diktion nicht deutlich, weshalb ich hier Alternativen anbiete. Schulze und Sejkora bezeichnen diese Grundposition – vermutlich aus ähnlichen Überlegungen heraus – als »euphorische

Position« (Schulze & Sejkora 2023, S. 47). Auch English spricht diesbezüglich von »euphoric utopia« (English 1975, S. 417). Zusammenfassend halte ich es für sinnvoll, zwischen primären und situativen inneren Beziehungsbildern zu differenzieren, und zwar unabhängig von einer Bezugnahme auf »OKness«, sprich auf das Menschenbild der TA. Das könnte meines Erachtens auch semantisch helfen, um der möglichen Verwirrung bei der Verwendung ein und desselben Begriffes, nämlich »Ich bin OK – du bist OK«, mit drei unterschiedlichen Bedeutungen vorzubeugen.

Literatur

- ▶ Bauer, J. (2013). Prinzip Menschlichkeit. Warum wir von Natur aus kooperieren. 6. Auflage. München: Heyne.
- ▶ Berne, E. (1955). Intuition IV: Primal Images and Primal Judgment. *Psychiatric Quarterly*, 29, S. 634–658.
- ▶ Berne, E. (1957). Intuition V: The Ego Image. *Psychiatric Quarterly*, 31, S. 611–627.
- ▶ Berne, E. (1962). Classification of Positions. *Transactional Analysis Bulletin*, 1(3), S. 23.
- ▶ Berne, E. (1966). *Principles of Group Treatment*. New York: Grove Press.
- ▶ Cole, M. (1998). Shame, Life Positions, and the OK Corral. *Transactional Analysis Journal*, 28(2), S. 152–156.
- ▶ English, F. (1975). I'm OK – You're OK (Adult). *Transactional Analysis Journal*, 5(4), S. 416–419.
- ▶ English, F. (1980). *Transaktionsanalyse. Gefühle und Ersatzgefühle in Beziehungen*. Hamburg: iskopress.
- ▶ Ernst, F. H. (1971). The OK Corral: The Grid for Get-on-With. *Transactional Analysis Journal*, 1(4), S. 33–42.
- ▶ Fine, M. J. & Poggio, J. P. (1977). Behavioral Attributes of the Life Positions. *Transactional Analysis Journal*, 7(4), S. 350–356.
- ▶ Fuchs, T. (2021). *Das Gehirn – ein Beziehungsorgan. Eine phänomenologisch-ökologische Konzeption*. 6. Auflage. Stuttgart: Kohlhammer.

- ▶ Hagehülsmann, H. (1989). Das Menschenbild in der Transaktionsanalyse. In: W. Greive (Hrsg.): Das Bild vom Menschen in der neuen Gruppenarbeit. Loccum-Protokolle, 22, S. 26–54.
- ▶ Harris, T. A. (1967). I'm OK – you're OK. New York: Harper & Row.
- ▶ Hine, J. (1982). Life Position Therapy. Transactional Analysis Journal, 12(3), S. 190–194.
- ▶ Hüther, G. (2014). Die Macht der inneren Bilder. Wie Visionen das Gehirn, den Menschen und die Welt verändern. 8. Auflage. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht.
- ▶ Jacobs, A. (1997). Berne's Life Positions: Science and Morality. Transactional Analysis Journal, 27(3), S. 197–206.
- ▶ Kahler, T. & Capers, H. (1974). The Miniscript. Transactional Analysis Journal, 4(1), S. 26–42.
- ▶ Korpiun, M. (2015). Dialog als Beziehungsgeschehen. In: D. Riess-Beger (Hrsg.): Zukunft denken – Wandel gestalten. Perspektiven zu persönlicher Entwicklung, gesellschaftlicher Veränderung und ökonomischem Erfolg. Lengerich: Pabst, S. 167–179.
- ▶ Korpiun, M. (2020). Relational Organizational Development. Transactional Analysis Journal, 50(3), S. 207–220.
- ▶ Korpiun, M. (2022). Augenhöhe und ihre Bedeutung für gelingende Beziehungen. Zeitschrift für Transaktionsanalyse, 39(4), S. 317–332.
- ▶ Korpiun, M. (2023). Beziehungsorientierung als Handlungsperspektive der Persönlichkeits-, Team- und Organisationsentwicklung. Zeitschrift für Transaktionsanalyse, 40(2), S. 155–172.
- ▶ Korpiun, M. & Korpiun, S. (2022). Relationales Selbst: Was uns als Menschen einzigartig macht und zugleich verbunden sein lässt. In: M. Korpiun, C. Jenke & M. Thiele (Hrsg.): Vom ICH zum WIR: Warum wir ein neues Menschenbild brauchen. Nr. 2. 2. Auflage. Hannover: In Relation Publications, S. 73–142.
- ▶ Korpiun, M. & Thiele, M. (2018). Relationale Identität. Ein Beitrag zum Verständnis des Menschen als wesenhaft Bezogenem. In: G. Franzen (Hrsg.): Relationalität. Festschrift zum 70. Geburtstag von Matthias Sell. Hannover: INITA, S. 114–140.
- ▶ McFarren, C. (1998). Narcissism: »I'm OK, You're Not!« Transactional Analysis Journal, 28(3), S. 244–250.
- ▶ Mountain, A. (2017). Using the OK Modes Model to Enhance Clarity in Communication. Transactional Analysis Journal, 47(1), S. 42–53.

- ▶ Parry, T. A. (1979). To Be or Not to Be OK: The Development of the Child Ego State. *Transactional Analysis Journal*, 9(2), S. 124–130.
- ▶ Porter, N. (1981). What Do We Mean by I'm OK, You're OK? *Transactional Analysis Journal*, 11(2), S. 116–117.
- ▶ Raeck, H. (2009). Grundeinstellungen aus einer anderen Sicht. *Zeitschrift für Transaktionsanalyse*, 26(2), S. 187–189.
- ▶ Risto, K.-H. (1996). Beziehung vor dem Hintergrund existenzieller Grundpositionen. Die Typenlehre nach Fanita English. *Zeitschrift für Transaktionsanalyse*, 13(4), S. 164–180.
- ▶ Scheurle, H. J. (2016). *Das Gehirn ist nicht einsam: Resonanzen zwischen Gehirn, Leib und Umwelt*. 2. Auflage. Stuttgart: Kohlhammer.
- ▶ Schlegel, L. (2001). Der theoretische Hintergrund des OK-Korrals von Franklin Ernst als Umdeutung des Begriffs der Grundeinstellungen nach Berne. *Zeitschrift für Transaktionsanalyse*, 18(4), S. 174–188.
- ▶ Schlegel, L. (2011). *Die Transaktionale Analyse als richtungsübergreifende Psychotherapie, die insbesondere tiefenpsychologische und kognitiv-therapeutische Gesichtspunkte kreativ miteinander verbindet*. 5. Auflage. Zürich: Deutschschweizer Gesellschaft für Transaktionsanalyse.
- ▶ Schulze, H. & Sejkora, K. (2023). Die Menschen sein, die wir wirklich sind. Positive Transaktionsanalyse und die fünf Grundhaltungen. *Zeitschrift für Transaktionsanalyse*, 40(1), S. 44–58.
- ▶ Sell, M. (2009). Beziehungsformen als Element konsequenter transaktionaler Denkweise. *Zeitschrift für Transaktionsanalyse*, 26(2), S. 101–119.
- ▶ Sell, M. & Brunner, K. (2023). Grundlagen der relationalen transaktionsanalytischen Denkweise und Praxis. *Zeitschrift für Transaktionsanalyse*, 40(3), S. 219–236.
- ▶ Steiner, C. (2012). The OK Position: Freedom, Equality, and the Pursuit of Happiness. *Transactional Analysis Journal*, 42(4), S. 294–297.
- ▶ Stern, D. N. (2011). *Ausdrucksformen der Vitalität. Die Erforschung dynamischen Erlebens in Psychotherapie, Entwicklungspsychologie und den Künsten*. Frankfurt am Main: Brandes & Apsel.
- ▶ Stern, D. N. (2020). *Die Lebenserfahrung des Säuglings*. 12. Auflage. Stuttgart: Klett-Cotta.
- ▶ Stuntz, E. C. (1971). Classification of Games by Positions. *Transactional Analysis Journal*, 1(4), S. 57–60.

- ▶ Swede, S. (1978). OK Corral for Life Positions: A Summary Table. *Transactional Analysis Journal*, 8(1), S. 59–62.
- ▶ Tudor, K. (2012). »We Are.« The Fundamental Life Position. *Transactional Analysis Journal*, 46(2), S. 164–176.
- ▶ White, T. (1994). Life Positions. *Transactional Analysis Journal*, 24(4), S. 269–276.
- ▶ White, T. (1995). »I'm OK, You're OK«: Further Considerations. *Transactional Analysis Journal*, 25(3), S. 234–244.
- ▶ Woods, K. & Woods, M. (2002). Some Reflections on Simple OKness. *Transactional Analysis Journal*, 32(1), S. 66–68.
- ▶ Zivkovic, A. (2023). OKness Revised: Analysis and Evolution of Berne's Concept of OKness, the Basic Positions, and the Related Reenactments of Berne's Internal World in the Transactional Analysis Community. *Transactional Analysis Journal*, 53(3), S. 286–300.

Zusammenfassung: Der Autor beschreibt und illustriert, wie unsere Überzeugungen von uns selbst in Beziehung zu anderen dazu führen, ob wir uns auf Augenhöhe begegnen oder nicht. Gerade wenn wir uns unterlegen oder überlegen fühlen, laufen wir Gefahr, uns in unbewussten Abhängigkeitsbeziehungen wiederzufinden. Die Bewusstheit dafür kann uns helfen, uns erwachsen anders zu entscheiden und damit die Wahrscheinlichkeit für gelingende Beziehungen deutlich zu erhöhen. Damit erhalten Leserinnen und Leser Anregungen zur Gestaltung von Beziehungen auf Augenhöhe auf Basis einer relationalen Deutung des transaktionsanalytischen Konzepts der Grundpositionen.

Schlüsselwörter: gelingende Beziehungen, Grundpositionen, Augenhöhe, Ebenbürtigkeit, Unterlegenheit, Überlegenheit

Abstract: The author describes and illustrates how our beliefs about ourselves in relation to others determine whether we meet as equals on eye-level or not. Especially when we feel inferior or superior, we run the risk of finding ourselves in unconscious dependent relationships. Awareness of this can help us make different decisions as adults and thus significantly increase the likelihood of successful relationships. This provides readers with ideas in shaping relationships on an equal footing or eye-level based on a relational interpretation of the concept of the basic or life positions of transactional analysis.

Keywords: successful relationships, life positions, eye-level, equality, inferiority, superiority

Kontakt

Dr. Michael Korpiun
michael.korpiun@in-stability.de

Dr. Michael Korpiun, Entwicklungsbegleiter von Menschen, Teams und Organisationen, Transaktionsanalytiker (TSTA-O), Lehr-Coach, Lehr-Supervisor und Lehr-Trainer (EASC), Wirtschaftswissenschaftler, Autor, Geschäftsführender Gesellschafter von In Stability, der beziehungsorientierten Beratung und Akademie in Hannover



Peter Rudolph (Foto: privat)

Von der Gnadenlosigkeit und dem Politischen des OKness-Konzepts und einigen Konsequenzen daraus

Das Modell der OKness ist, so wie es im Eingangsartikel zu diesem Heft der ZTA beschrieben wurde, ein wunderbares Konzept, um im professionellen Alltag wertegeleitet Entwicklung stimulieren zu können. Erlebe ich zum Beispiel, wie in der Schule Schüler:innen aufgrund von Religion oder anderen Merkmalen diskriminiert werden, so kann ich das Konzept des +/- erkennen und pädagogisch nutzen. Auf der ›operativen‹ oder auch Verhaltensebene eröffnet das Modell die Möglichkeit, Verhaltensweisen und Grundpositionen in akzeptierende (+) oder nicht akzeptierende (-) zu differenzieren. Hier wird dysfunktionales Verhalten mit einer dazugehörigen Einstellung erkannt, sodass beides bei der Bearbeitung der Situation genutzt werden kann. Auf einer grundlegenden, menschenbildlichen, philosophischen Ebene reicht das Konzept tiefer – es geht nicht nur um das Verhalten und die Haltung der Menschen, sondern auch um das Sein, den Wert und die Würde des Menschen an sich und seine strukturelle Verbundenheit.

Struktur und Absicht des Artikels

Im Folgenden werde ich ausgehend von einigen Fallvignetten philosophische, historische und politische Aspekte des OKness-Konzepts darstellen und reflektieren. Auf dieser Basis geht es um die Weiterentwicklung des im Kern psychotherapeutisch-dyadischen Konzepts zu einem Konzept von universaler OKness. Diese Entwicklung ist ein Prozess, der in vielgestaltiger Form von vielen unterschiedlichen Personen und Gruppen vorangetrieben wird. Die Entwicklung der Praxis der Transaktionsanalyse zurück zu ihren auch politischen Ursprüngen ist eine sinnvolle und notwendige Entwicklung in einer Zeit, in der unsere Gesellschaft und unsere Umwelt massiv bedroht sind.

Fallvignette

In der Supervision des Teams einer stationären Wohngruppe wird der Fall eines 13-jährigen Mädchens eingebracht, bei dem deutlich wird, dass sie eine zunehmende Sehnsucht nach ihrem leiblichen Vater spürt und diese Sehnsucht in leidvoller Weise mit anderen Männern zu kompensieren sucht. Ihr Vater hatte zehn Jahre zuvor ihre Mutter und ihren älteren Bruder getötet und sie selbst schwer verletzt. Er befand sich noch in Haft und hatte keine Aussicht auf eine baldige Entlassung. Als den Pädagog:innen deutlich wurde, dass es sich um diesen Vater handelte, erstarrten sie emotional und agitierten (im Sinne von Passivität) verärgert. Es war wieder einer dieser Momente, in denen sie nicht nur als Fachkräfte, sondern auch als Menschen in ihrer Integrität gefordert und zum Teil auch überfordert waren. Sie konnten sich zunächst nicht vorstellen, mit dem Vater des Mädchens und in Bezug auf ihn wertschätzend zu arbeiten. Auf der Verhaltens- und Haltungsebene nahmen sie eine +/- - Haltung – und darunter war die -/- - Haltung zu spüren, mit der sie ihr eigenes Entsetzen und den mitfühlenden Schmerz unterdrückten. Diese spontane Reaktion konnten sie im Weiteren angemessen reflektieren – und dann auch nutzen.

Situationen von unfassbarer Gewalt gegen Kinder und andere tauchen in Supervisionen im Bereich der psychosozialen Gesundheit regelmäßig auf:

- die Mutter, die während der Schwangerschaft verschiedene Suchtmittel konsumiert hat, wohl wissend, dass sie dadurch ihr Kind massiv schädigt (etwa in Form einer Fetalen Alkoholspektrumstörung [FASD]),
- die Väter oder Mütter, die ihre minderjährigen Kinder der Prostitution zugeführt haben,
- der Kindermörder, der das Mädchen vergewaltigt und ermordet hat und nun als Patient im Maßregelvollzug auftaucht.

All diese Personen sind in dem Sinne liebenswerte Menschen, dass sie eine Würde besitzen und es wert sind, geliebt zu werden. Sie sind OK und haben ein Recht, als Menschen von den Pädagog:innen, Pfleger:innen, Ärztinnen angenommen und unterstützt zu werden. Sie handeln aus +/- oder -/+ Positionen, die im Kern alle einem -/- entstammen, einem destruktiven und verzweifelten Bild von sich selbst, den anderen und der Welt – und sie weisen jeweils auf schwere Entwicklungsstörungen hin. Die ›Gnade‹ der Verurteilung der Menschen (und nicht ihrer Taten) steht uns, den beteiligten Professionellen, nicht zu – denn aufgrund des Menschenbilds der Transaktionsanalyse bleiben sie es wert, geliebt und geachtet zu werden. Wie entlastend wäre es, zu sagen, das sind schlechte Menschen, wie gut, dass ich nicht so bin – wie verführerisch, die Welt in Gut und Böse einzuteilen.

Grundlegendes

Mit dem Konzept der OKness macht Eric Berne eine Setzung, die philosophischer und axiomatischer Natur ist und an die Menschenrechte anknüpft. Eine solche axiomatische Setzung liegt jeder sozialen Theorie und jedem Ansatz zugrunde. »[U]nterschiedliche psychologische Theorien [werden] durch je verschiedene Menschenbilder bestimmt. Diese Menschenbilder beinhalten philosophisch-anthropologische Kernaussagen, die über das hinausgehen, was eine Wissenschaft

zu einem bestimmten Zeitpunkt verbindlich sagen kann.« (Hagehülsmann 2013, S. 70) Wenn Eric Berne und mit ihm andere humanistische Psychologen wie Carl Rogers oder Viktor Frankl davon ausgingen, dass der Mensch in seinem Kern liebens- und lebenswert ist, dann hatte diese Aussage in einer Zeit, in der nach dem Ende des Zweiten Weltkriegs die Schrecken des Holocaust deutlich wurden, eine große politische Kraft.

Eric Berne, der auch ein leidvolles und ambivalentes Verhältnis zum politischen Handeln hatte, hat – nicht nur in seinen Konzepten – klar zur politischen Verantwortung von Wissenschaftler:innen Stellung bezogen: »Die Psychiater und die Naturwissenschaftler, die sich intensiv mit dem Studium der Realitäten des Menschen und der Natur beschäftigen, können nicht länger abseits stehen, sondern müssen der Welt sagen, was sie über ihre wahrscheinliche Zukunft wissen, auch auf die Gefahr hin, in äußere Angelegenheiten verwickelt und kritisiert zu werden. Es ist nicht mehr klug für Wissenschaftler, davon abzusehen, starke Meinungen zu äußern und starken Einfluss auszuüben, um energisch zu versuchen, den Trend der Geschichte zu ändern.« (Berne 2020) Der Mensch ist in Ordnung, er hat eine Würde, die unantastbar ist, er hat ein Recht zu leben und seine Liebe ist es wert, angenommen zu werden.

Auch Alice Miller (1983) hat sich explizit mit der Frage auseinandergesetzt, ob Hitler für sie ein liebenswerter Mensch sein könne. Sie konstatiert, dass die Grundlage ihrer Arbeit zusammenbrechen würde, wenn sie nicht jeder Person mit dieser Prämisse begegne. Carl Rogers verfolgt mit seinem Konzept der Aktualisierung das gleiche Prinzip: Wenn Menschen sich in Freiheit und ohne Not entwickeln können, dann entwickeln sie sich in Richtung Reifung und Verbesserung. »Der Kern, das recht Eigentliche eines jeden Menschen ist das, was ihn ausmacht, zum Menschen macht, und dieses, eben seine Würde, ist ›unantastbar‹, darf nicht verletzt werden, weil wir auch beim schlimmsten Verbrecher ein ihm innewohnendes humanum annehmen. Ein religiöser Mensch würde das schöne Bild vom ›Menschen als dem Ebenbild Gottes‹ bemühen. Was im Menschen trotz aller Verfehlungen und Schuldzusammenhänge unversehrt geblieben ist, wird dann als das ›Göttliche im Menschen‹ aufgefasst.« (Müller 2011, S. 67)

Diese philosophische Setzung hat politische Folgen. Jürgen Kriz weist auf einige dieser politischen Implikationen hin: Die Setzung des Menschen als eines Wesens, das denk-, lern- und verantwortungsfähig ist, passt nicht zu gesellschaftlichen Systemen, die auf zentralen, rigiden Regeln und Traditionen beruhen. »Bei solchen, aus der Dynamik aller Kräfte sich natürlich ergebenden Ordnungen ist eben nicht sichergestellt, dass die Herrschenden stets ihren führenden Platz in den sich adaptierenden Strukturen einnehmen – eine bedrohliche Vorstellung für all jene, die ihre Sicherheit an totalitäre, (über)konservative und starre Führungsstrukturen binden. Statt schöpferische Freiheit zu fördern – eine der Leitideen angewandter Gestaltpsychologie – muss eher die Abweichung vom Durchschnitt kontrolliert und unterdrückt werden, so wie es für totalitäre Regime typisch ist.« (Kriz 2023, S. 35)

Die Gründer und Gründerinnen der humanistischen Psychologie verschoben den Fokus der Psychotherapie von den »Defizitbedürfnissen [...] (Befriedigung von Hunger und Durst)« (Kriz 2023, S. 29) hin zu dem Bedürfnis, sich als Mensch zu verwirklichen, zu Kreativität und Fragen gelingenden Menschseins. In Abgrenzung vom Behaviorismus und von der Psychoanalyse »müsse diese Psychologie ›als Dritte Kraft‹ ein reichhaltiges Konzept dafür entwickeln und Erfahrung dazu anbieten, was es im Kern heißt, Mensch zu sein« (Kriz 2023, S. 30). Es entstand eine ›Human-Potential‹-Bewegung, in der nicht Krankheit/Gesundheit der zentrale Marker war, sondern die Entfaltung des Menschen.

Zusammenfassend

Das OK-Sein, die Tendenz zur guten Entwicklung (Physis) und die Fähigkeit, Wirklichkeit wahrzunehmen und daraus zu lernen, sind auf diese Weise *Markenkerne* der transaktionsanalytischen und humanistischen Psychologie – und zugleich sind sie auch die Grundlage für die Eigenverantwortung und Schuldfähigkeit des Menschen. Weil Menschen in Ordnung sind und weil sie die Fähigkeit zur Autonomie haben, die sich in ihrer Fähigkeit zu Bewusstheit, Spontaneität und selbstbestimmter Intimität ausdrücken kann, tragen sie auch die

Verantwortung für ihr Handeln und die Folgen ihres Handelns. Die Abweichung von der Grundlage der gegenseitigen Akzeptanz (+/+), die sich in den drei Positionen -/-, +/-, -/+ ausdrückt, ist so als Ausdruck von Unreife, einer unbewältigten skriptbezogenen Haltung und einer mangelnden Verantwortung für das eigene Handeln zu verstehen.

Konsequenzen und Optionen

Wenn wir uns in der heutigen Zeit mit dem Konzept der OKness befassen, fällt auf, dass die Wucht, die dem Konzept am Anfang innewohnte, nicht mehr durchgängig zu spüren ist – und gleichzeitig wird deutlich, dass das Konzept ein nicht gehobener Schatz der Transaktionsanalyse ist, mit dem sie dazu beitragen kann, Entwicklungen in der Welt zu verstehen und zu beeinflussen. Das *Ich bin OK – du bist OK*, das im Kern auf die ›partnerschaftliche Beziehung im Therapieprozess‹ bezogen wird, erfasst nur begrenzt die möglichen Auswirkungen des Konzepts. In zahlreichen Veröffentlichungen (Korpiun & Korpiun 2017; Komiya & Tudor 2016; Keupp 2002; Mahr 2003; Rosa 2018; Rudolph 2007; Sedgwick 2021; Sell 2018) wird darauf hingewiesen, dass *Ich* nicht nur *Ich* bin, sondern Akteur und Element eines Feldes mit unterschiedlichsten Rollen und Systemsegmenten. Diese Rollen, Hintergründe und Vordergründe wirken beim *Ich* wie auch beim *Du* in der Begegnung mit. *Ich* und *Du* begegnen sich nicht als unabhängige Entitäten (zum Beispiel als Marktteilnehmer, die beliebig Waren tauschen), sondern als vermittelte und aufeinander bezogene Personen, die miteinander bzw. füreinander System und Umwelt sind (Rudolph 2023). Die Kontexte nicht zu thematisieren (explizit oder implizit), stabilisiert die darin verborgenen Machtstrukturen – den Konflikt zum Beispiel zwischen einem Paar, das sich nach der Kinderphase trennen will, auf eine *Ich-Du-Dynamik* zu reduzieren und nicht die gesellschaftlichen Bedingungen mitzudenken, stabilisiert die dominante patriarchale Dynamik.

Wenn wir OKness aber nicht nur auf *Ich* und *Du* begrenzen, sondern die Wirklichkeit der Kontexte und eines Feldes als Aspekte menschlichen Seins an-

erkennen, dann bedeutet das, dass auch der Mensch, den ich nicht unmittelbar sehe, in Ordnung, wertvoll und schützenswert ist. Es bedeutet, dass auch die »mehr als menschliche« (more than human) Natur wertvoll und schützenswert ist. Wir kommen zu einer OKness, die nicht beim Ich und Du stehen bleibt, sondern universal ist. Die Menschen auf diesem Planeten sind mit diesem Planeten und als Teil dieses Planeten in Ordnung und schützenswert.

Fragen der Ökologie und der sozialen Gerechtigkeit haben wir zum Teil aus den Augen verloren und nicht angemessen aufgegriffen – und damit die Realität des Klimawandels und der sozialen Ungerechtigkeit außer Acht gelassen. Es gilt, diese Aspekte wieder in unsere Wertebasis als Transaktionsanalytiker:innen zu integrieren. Zu diesem Zweck hat die European Association for Transactional Analysis (EATA) gemeinsam mit der International Transactional Analysis Association (ITAA) eine Arbeitsgruppe ins Leben gerufen, die im Mai 2022 einen Vorschlag für ein Leitbild vorgestellt hat, das im Juni 2022 vom EATA-Council verabschiedet wurde:

Gemeinsames Leitbild von EATA und ITAA

Die Transaktionsanalyse ist ein psychologischer Ansatz zum Verständnis von Individuen, Gruppen und Gemeinschaften. Die TA-Philosophie der gleichberechtigten Beziehung, des gegenseitigen Respekts und des Engagements kommt in den ethischen Werten und Prinzipien unserer Organisationen zum Ausdruck. Dies ist relevant für unsere Beziehung zu jedem Einzelnen und jeder Organisation sowie zur Umwelt und zur Welt als Ganzes. Unsere TA-Organisationen begrüßen Nachhaltigkeit und soziale Gerechtigkeit als Teil unserer persönlichen, beruflichen und ethischen Entscheidungen. Wir setzen uns für eine Perspektive ein, die Vernetzung, soziale Verantwortung und Sorge für unseren Planeten verkörpert, feiert und berücksichtigt.

Chitra Ravi, President of ITAA, Peter Rudolph, President of EATA, Elana Leigh, John Heath, Adrienne Lee, Sylvia Schachner, Nicole Lenner und Kristina Brajovic Car

Bereits bei der Diskussion dieses Leitbilds im Rahmen der Delegiertenversammlung der EATA 2022 fragte Christoph Seidenfus, designierter Vorsitzender des COC (Commission of Certification der EATA), zu Recht, was das denn konkret bedeuten solle, was denn die konkreten Auswirkungen dieser philosophischen

Stellungnahme seien – und es war klar, dass auf diese Frage keine klare Antwort möglich war.

In der Folge fanden Webinare der ITAA und der EATA statt und die Deutsche Gesellschaft für Transaktionsanalyse (DGTA) führte einen Kongress zum Thema ›*Hoffnung und Verzweiflung*‹ durch. Die Fachgruppe Beratung überarbeitet derzeit die Definition des Beratungsbegriffs und versucht dabei in Abstimmung mit der DGTA, die Aspekte des Politischen und des Ökologischen zu integrieren. Die ITAA hat schon früh ein Social Engagement Committee gegründet, und die EATA denkt jetzt über eine Kooperation mit diesem nach. Das Thema des politischen Handelns von Transaktionsanalytiker:innen hat verschiedene Ebenen und eine lange Geschichte. So musste sich Eric Berne vor dem Ausschuss für unamerikanische Aktivitäten für sein Engagement und seine Forschungen rechtfertigen. In der Folge verlor er unter anderem seine Stellung als Armeeberater, wie Terry Berne, Eric Bernes jüngster Sohn, in einem Interview mit Bill Cornell berichtet (Tudor 2020, S. 11).

Dennoch fand politisches Handeln von Transaktionsanalytiker:innen immer schon statt – sowohl implizit als auch explizit. Das implizite politische Handeln drückt sich zum Beispiel in der Art aus, wie wir unseren Klient:innen begegnen. Die dialogische Begegnung, die ein Kern transaktionsanalytischen Handelns ist und im Vertrag konzeptionell verankert ist, konstituiert eine Interaktion zwischen Berater:in und Klient:in auf Augenhöhe. »This was a dramatic and radical upending of the usual boundaries that required staff discussions to take place beyond the patients' hearing. It was a clear anti-elitist statement to both staff and patients that he saw them as equal human beings.« (Salters 2020 S. 13) In dieser Begegnung drückt sich die Idee von Gleichrangigkeit und des Respekts vor der Selbstbestimmung des Anderen aus. Dies ist ein bedeutsamer politischer Impuls. Das wird heutzutage auch sehr deutlich, wenn wir zum Beispiel mit Menschen aus Kulturen arbeiten, in denen Loyalität und Selbstbestimmung anders gewichtet werden als in unserer europäisch-westlichen Kultur.

Aber auch explizit engagierte sich bereits Berne politisch, zum Beispiel gegen Kindersterblichkeit, Krieg und autoritäre Regierungen. 1971 gründete die

ITAA ein Social Action Committee mit Pam Levin als erster Vorsitzender, das konkrete politische Stellungnahmen erarbeitete. In der EATA haben wir zum Beispiel nach einem Diskussionsprozess entschieden, den Krieg Russlands gegen die Ukraine auch Krieg zu nennen – und das auch öffentlich. Wie beziehen wir Stellung, wenn Geflüchtete unterteilt werden in Geflüchtete erster, zweiter und dritter Klasse? Wie gehen wir mit unserem Wissen um die Auswirkungen fehlenden oder qualitativ veränderten Kontakts in einer digitalisierten, maximal flexibilisierten Arbeitswelt um?

Wir befinden uns in einer Phase, in der wir daran arbeiten, Antworten auf die Frage zu finden, was wir konkret tun können, um Nachhaltigkeit und soziale Gerechtigkeit in unserer Arbeit zu fördern und auf diese Weise zu einem Erhalt der Welt, so, wie wir sie kennen, beizutragen. Um eine Vorstellung davon zu bekommen, wie das Spektrum der Veränderungen in der transaktionsanalytischen Praxis und in den TA-Organisationen aussehen könnte und welche Themen bei einem solchen Prozess wichtig sein könnten, führten Corinna Brenke und ich im Rahmen des DGTA-Kongresses ein Angebot im Open-Space-Format durch. Wir fragten die Teilnehmer:innen, welche Themen aus ihrer Sicht wichtig wären, wenn wir den Weg hin zu einer politisch/humanistisch bewussteren TA-Gemeinschaft einschlagen. Die Antworten öffneten jeweils kraftvolle und reiche Themenbereiche, von denen ich hier nur wenige Ausschnitte zeige. Diese Fragmente weisen darauf hin, dass die Veränderung sowohl klein ist, denn wir basieren auf dem, was wir haben, als auch groß, denn wir entwickeln uns auch in unserer Identität.

Themen der fünf Arbeitsgruppen

- 1) Politisches Handeln: Welche Formen, welche Rahmen sind für uns als Professionelle wichtig und wie achten wir die Grenzen der Profession?
- 2) Rassismus: Was ist mit unseren eigenen offenen oder verdeckten Prägnungen? Sind wir kulturell eine Veranstaltung ›alter weißer Männer‹?
- 3) Umgang mit extremen Meinungen: Wie gehen wir mit Rassismus, Antisemitismus, Anti... zum Beispiel in der Schule um? Welche Erfahrungen gibt es dabei? Wie wirkt das OK/OK-Konzept dort?

- 4) Realität und Wahrhaftigkeit (TA unterstützt einen qualifizierten Umgang mit der Gestaltung von Wirklichkeiten durch Kommunikation): Wie authentisch und wertschätzend gehen wir dabei mit uns und unseren Wahrnehmungen um? Wie sehr ist die Art unseres Umgangs miteinander auch ein bedeutsames politisches Handeln – als Mikrozelle politischer Wirksamkeit?
- 5) Organisationsentwicklung der DGTA: Was würde eine Politisierung der DGTA für die Kultur des abgegrenzten Professionalismus bedeuten? Gäbe es ein Ende der »Nabelschau im Elfenbeinturm«?

Schließlich

In unserer Philosophie, in unserer humanistischen Basis, in der Überzeugung, dass der Mensch mit seiner Welt in Ordnung und in der Lage ist, sich zu verbessern, haben wir eine starke normative Basis. Hier ist nicht nur die protestantische Ethik im Hintergrund spürbar, sondern auch eine Bewegung der Emanzipation und ›Befreiung‹ des Menschen. Es ist aus meiner Sicht wichtig, zu schauen, was die nächsten Schritte in diesem Entwicklungsprozess sein können. Die Anpassung des ethischen Rasters an die ökologischen und politischen Herausforderungen unserer Zeit, die Entwicklung der 101-Inhalte, der Lehrplan für die CTA-Ausbildung – es gibt viele Optionen und Herausforderungen, um die TA so weiterzuentwickeln, dass sie wieder zu dem wird, was sie in ihren Anfängen war: ein humanistischer und politischer Ansatz.

Literatur

- ▶ Berne, E. (2000). Man as a Political Animal (1947). *Psychotherapy and Politics International*, 18(3), e1568. <https://doi.org/10.1002/ppi.1568>
- ▶ Hagehülsmann, H. (2013). Das Menschenbild in der Transaktionsanalyse: Begriff, Funktion und Gehalt. *Zeitschrift für Transaktionsanalyse*, 30(2), S. 70–98.

- ▶ Keupp, H. (2002). Identitätsarbeit als Lebenskunst. Eine Perspektive für die psychosoziale Beratung. In: F. Nestmann & F. Engel (Hrsg.): *Die Zukunft der Beratung*. Tübingen: Deutsche Gesellschaft für Verhaltenstherapie, S. 51–78.
- ▶ Komiya, N. & Tudor, K. (2016). ›Reading the Air‹: Finding Common Ground: Reconsidering Rogers' Therapeutic Conditions as a Framework for Understanding Therapy in Japan. *Asia Pacific Journal of Counselling and Psychotherapy*, 7(1/2), S. 26–28.
- ▶ Korpiun, M. & Korpiun, S. (2017). Relationale Identität: Was uns als Menschen besonders und einzigartig macht. In: M. Korpiun, N. Tchelebi & M. Thiele (Hrsg.): *Vom ICH zum WIR: Warum wir ein neues Menschenbild brauchen*. Hamburg: In Relations Publications.
- ▶ Kriz, J. (2023). *Humanistische Psychotherapie*. Stuttgart: Kohlhammer Verlag.
- ▶ Mahr, A. (Hrsg.) (2003). *Konfliktfelder – Wissende Felder. Systemaufstellungen in der Friedens- und Versöhnungsarbeit*. Heidelberg: Carl-Auer.
- ▶ Miller, A. (1983). *Das Drama des begabten Kindes und die Suche nach dem wahren Selbst*. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- ▶ Müller, U. (2011). Das Menschenbild Eric Bernes. *Zeitschrift für Transaktionsanalyse*, 28(2), S. 70–82.
- ▶ Rosa, H. (2018). *Unverfügbarkeit*. Berlin: Suhrkamp.
- ▶ Rudolph, P. (2007). Im Zentrum des Sturms. In: H. Hagehülsmann (Hrsg.): *Beratung zu professionellem Wachstum. Die Kunst transaktionsanalytischer Beratung*. Paderborn: Junfermann, S. 301–319.
- ▶ Rudolph, P. (2023). Abschied vom Ich? Fragmente zu einer Feldtheorie. *Zeitschrift für Transaktionsanalyse*, 40(2), S. 138–154.
- ▶ Salters, D. (2020). Claude Steiner, Emotional Activist: The life and work of Claude Michel Steiner. *Psychotherapy and Politics International*, 18(3), e1567.
- ▶ Schmid, B. (1994). Wo ist der Wind, wenn er nicht weht? Professionalität und Transaktionsanalyse aus systemischer Sicht. Paderborn: Junfermann.
- ▶ Sedgwick, J. (2021). *Contextual Transactional Analysis: The Inseparability of Self and World*. London & New York: Routledge.
- ▶ Sell, M. (2018). *Psychotherapie*. Hannover: INITA.
- ▶ Tudor, K. (2020). Transactional Analysis and Politics: A Critical Review. *Psychotherapy and Politics International*, Volume 18(3), e1555.

Zusammenfassung: Im Artikel werden ausgehend von einer Fallvignette philosophische, historische und politische Aspekte des OK-Konzepts reflektiert. Auf dieser Basis geht es um die Weiterentwicklung des im Kern psychotherapeutisch-dyadischen Konzepts zu einem Konzept universaler OKness. Die Entwicklung dieses Prozesses, der in vielgestaltiger Form von vielen unterschiedlichen Personen und Gruppen vorangetrieben wird, wird dargestellt und Konsequenzen und Optionen für die Weiterentwicklung der Transaktionsanalyse werden diskutiert.

Schlüsselwörter: universelle OKness, Menschenbild, Gnadenlosigkeit, Verantwortung, Ökologie, soziale Gerechtigkeit

Abstract: Based on a case vignette, the article reflects on philosophical, historical and political aspects of the OK concept. On this basis, the aim is to further develop the psychotherapeutic-dyadic concept into a concept of universal OKness. The development of this process, which is being driven forward in many different forms by many different people and groups, is presented and consequences and options for the development of transactional analysis are discussed.

Keywords: universal OKness, human image, mercilessness, responsibility, ecology, social justice

Kontakt

Peter Rudolph
peter.rudolph@ewetel.net

Peter Rudolph, Dipl.-Sozwiss., Lehrender Transaktionsanalytiker (TSTA-C), Mitglied des Oldenburger Instituts für Weiterbildung, Beratung und Psychotherapie



**Günter Hallstein &
Karl-Heinz Schuldt** (Fotos: privat)

Die gelebte TA-Grundhaltung als wirksamste Intervention

Schneisen, Steine, Wirkungen eines beliebten TA-Konzepts

Schneisen in das Dickicht der Theoriebildung der Grundhaltungen

Schon relativ bald und früh veröffentlichte Eric Berne (1962) Gedanken und Überlegungen zu den Grundhaltungen. Insgesamt ist es ein Thema, das Berne jahrelang bewegt und beschäftigt hat. In seinen ersten Veröffentlichungen bezieht er sich schon darauf, und selbst in seinem letzten Buch, im »Hello«-Buch (Berne 1983), das auf Deutsch unter dem Titel *Was sagen Sie, nachdem Sie »Guten Tag« gesagt haben?* erschienen ist, kommt er noch einmal auf die Grundhaltungen, die OK-Positionen, zurück. Man kann diese letzte Veröffentlichung Bernes mit Fug und Recht als Skriptbuch bezeichnen, geht es ihm doch hauptsächlich um den unbewussten Lebensplan, den wir Skript nennen. Zu den frühesten Skriptentscheidungen gehört nach Berne die bevorzugte OK-Position.

Erste Schneise: Bernes Sicht auf die Grundhaltungen

Berne bezeichnet die Transaktionsanalyse als sozial. Er geht davon aus, dass das, was in uns lebt, was uns ausmacht, sich sozial nach außen zeigt und seinen Ursprung in frühen Interaktionsprozessen hat. Er kann geradezu dazu auffordern: »Bring es nach außen. Bring es in die Transaktion.« Daher ist es logisch, dass Berne fragt: »Wie zeigt sich das, was den Menschen ausmacht, in der Beziehung, in der Haltung, im Umgang miteinander?« Ausgehend von seinem Grundgedanken, die Menschen sind okay, findet er vier Positionen und Haltungen sich selbst, dem anderen und dem Leben gegenüber. Er geht davon aus, dass wir in einer positiven Grundhaltung in das Leben hinein starten, und seine saloppe Formulierung lautet: »Ich bin OK – du bist OK.« Berne, ein Liebhaber von Metaphern, vergleicht diesen Zustand auch mit Prinzen und Fröschen: Wir werden als Prinz oder Prinzessin geboren und durch Umstände und deren Interpretation zu Fröschen (Berne 1983, S. 55). Er geht zunächst von einer gesunden Position aus: »Ich bin OK – du bist OK.« So starten wir nach Bernes Idee in das Leben hinein. Das ist durch die Lebensumstände nicht haltbar, wir verändern uns, wir erleben das anders hin zu den anderen Positionen: »Ich bin nicht OK – du bist OK«, oder umgekehrt: »Ich bin OK – du bist nicht OK«, oder zu der Position: »Ich bin nicht OK – du bist nicht OK«. Damit hat er vier Arten von Grundhaltungen dem Leben, sich selbst und den anderen gegenüber beschrieben. Das bedeutet, die Idee, die Theorie, die Berne entwickelt, ist auf dem Hintergrund eines pathologischen Verständnisses entstanden.

Zweite Schneise: Grundhaltungen unter dem Aspekt des sozialen Ausdrucks

Der Aspekt des sozialen Ausdrucks ist vor allem mit dem Namen Franklin Ernst (1971) verbunden. Ernst greift unter bestimmten Fragestellungen die Grundhaltungen auf. Er fragt: »Wie erleben wir das in der Beziehung?«, oder: »Wie gehen wir mit Herausforderungen und Problemen um?«. Wer noch Westernserien wie *Bonanza* oder *High Chaparral* kennt, der kann vielleicht auch etwas mit dem von Ernst geprägten Begriff »Corral« anfangen. Ein Corral ist ein Viehgatter auf

einer Ranch. Ernst skizziert ein OK-Corral, das er in vier Quadrate aufteilt, denen er die Grundpositionen zuordnet. Wie sieht die Beziehung jeweils aus? Wie geht jemand, der diese Haltung gerade einnimmt und lebt, mit Lösungen von Herausforderungen um? Wie kooperiert er mit anderen? Das sind seine Leitfragen. Er beschreibt eine sinnlose oder aussichtslose Position, die nirgendwo hinführt. Sie wird der Beziehung nicht gerecht und würdigt sie in keiner Weise. Das bezieht sich auf die Grundposition »Ich bin nicht OK – du bist nicht OK«. Weiter beschreibt er eine Position des Rückzugs: »Ich bin nicht OK – du bist OK«, und umgekehrt eine künstliche, dominant wirkende Überlegenheitsposition: »Ich bin OK – du bist nicht OK«, und schließlich als produktiven Umgang mit Herausforderungen bzw. als angemessene Beziehungsgestaltung – gleichsam als Ziel – die Position »Ich bin OK – du bist OK«. Fanita English (1975) hat mehr den entwicklungspsychologischen Aspekt betont. Darum bringt sie die Grundhaltungen in eine spezifische Reihenfolge und ergänzt zudem noch eine weitere Grundhaltung. Sie stimmt mit Berne überein, dass wir in der OK/OK-Position, sozusagen paradiesisch starten. Wir hatten es mal ganz gut und waren rundherum versorgt: »Ich bin OK – du bist OK.« Alles war in Ordnung. Aber dann, so sagt sie, ist der nächste Schritt die schwierige Erfahrung des genauen Gegenteils: »Ich bin nicht OK – du bist nicht OK.« Das wäre der Absturz aus dem Paradies schnurstracks in die Hölle. Das, so Fanita English, ist eigentlich kaum ertragbar.

Also sieht sie die beiden asymmetrischen Positionen »Ich bin OK – du bist nicht OK« und »Ich bin nicht OK – du bist OK« bereits als Abwehrpositionen gegen die »Ich bin nicht OK – du bist nicht OK«-Position. Es ist nach English bereits ein Lösungsversuch, der existenziellen Bedrohung durch das »Ich bin nicht OK – du bist nicht OK« zu entgehen. Ergänzend führt sie eine weitere Position ein, die sie »Ich bin OK – du bist OK – realistisch« nennt und die stärker eine Entwicklungsrichtung anzeigt. Wir können die ursprüngliche »Ich bin OK – du bist OK«-Position nicht wiedererlangen. Es geht nicht ins Paradies zurück. Aber wir entwickeln bewusst eine OK-Haltung, die angemessen, also realistisch ist: »Ich bin OK – du bist OK – realistisch.« Nun bekommt das Modell, das bisher eher statisch wirkte, eine Dynamik.

Dritte Schneise: Entwicklungspsychologische Sicht auf die Grundhaltungen

Taibi Kahler (1974) beschreibt in seinem Miniskript eine bedingte OK-Position. Er hat Menschen vor Augen, die sich skriptbedingt abmühen, wieder eine OK-Position einzunehmen. Aus der OK-Position herausgefallen, reagieren wir mit Antreiberverhalten: »Wenn ich nur schnell mache, bin ich wieder okay.« »Wenn ich es perfekt mache, ...« und so weiter. Aber es perfekt zu machen, schnell, anderen zuliebe, führt nicht zum Ziel, die Grundhaltung »Ich bin OK – du bist OK« wieder zu leben und zu erleben.

Steine auf dem Weg zu einem kongruenten Verständnis

Es bleibt eine Reihe von Fragen offen, die wir noch nicht geklärt haben. Wie sind die Grundhaltungen überhaupt zu verstehen? Wie definieren wir sie? Im Folgenden präsentieren wir daher Überlegungen zu einer aktuellen Definition der Grundhaltungen.

Erster Stein: Heutige Terminologie

Die Bezeichnung OK-Position lehnt sich an Bernes ursprüngliche Begriffswahl an. Seine saloppe Formulierung »okay« ist heute nur scheinbar verständlich. Zu groß ist der Abstand zur damaligen Zeit und Kultur. Es gibt an die 30 verschiedene Übersetzungen und Interpretationen des Begriffs OK, und es ist zweifelhaft, ob wir das Gleiche meinen, wenn wir vom OK-Sein sprechen. Klar ist, dass Berne von einem unbewusst eingenommenen Beziehungsplatz spricht. Aufgrund des eigenen unbewussten Lebensplans, des Skripts, nimmt der Mensch einen bestimmten Platz in der Beziehung zu anderen ein. Dieser existenzielle Platz in der Beziehung wird motiviert vom »position hunger«, dem Bedürfnis, einen sicheren Platz in der Beziehung einzunehmen. Dort will der Mensch OK sein. Die Übertragung von OK heißt: wertvoll, begabt und geliebt. Entschlüsselt heißt das: »Ich bin wertvoll, begabt und geliebt – du bist wertvoll, begabt und

geliebt.« In realistischer und angemessener Art und Weise ist es unser Bedürfnis, Beziehung so zu leben. Grundhaltung oder Haltung weist auf die grundsätzliche innere Gestimmtheit einer Person in der Beziehung hin. Je nach Beschreibung wird diese Haltung als unbewusst oder bewusst charakterisiert.

Versuch einer Definition: Unter Grundhaltungen verstehen wir verschiedene Arten, mit sich selbst und anderen in Beziehung zu stehen. Das ist ein unbewusster Vorgang, mit dem Ziel, bewusst in eine »Ich bin OK – du bist OK«-Haltung zu kommen. Und das wiederum ist dynamisch, sich entwickelnd und immer wieder neu entwickelnd – und nicht statisch.

Zweiter Stein: Die innere Psychodynamik

Abwehrvorgänge: Alle Grundpositionen (außer der fünften Position OK/OK – realistisch = authentisch) sind innerpsychisch als Abwehrvorgänge zu verstehen. Das bedeutet, dass andere Persönlichkeitsanteile (Ich-Zustandsanteile) für die Person als bedrohlich empfunden werden, weil sie das bislang entwickelte psychische oder physische Gleichgewicht und/oder bisher vertraute soziale Sicherheiten oder Muster infrage stellen. Passend hierzu ist der von Fanita English in Bezug auf Skriptentscheidungen geprägte Begriff der Überlebensschlussfolgerungen. Diese Überlebensschlussfolgerungen sind Ausdruck von inneren Konflikten (TA: Engpässen) und beziehen damit mögliche »Verfestigungen« von Grundpositionen ein.

Zur Begrifflichkeit »OK/OK – authentisch« oder »OK/OK – realistisch«: Besonders dann, wenn die inneren und im Bewusstsein kaum zugänglichen Persönlichkeitsanteile stärker einbezogen werden, kann eine Person ihr subjektives Erleben selbst als authentisch oder eben als nichtauthentisch – oder entsprechende Zwischentönungen – benennen. Eine annehmende Haltung durch ein Gegenüber fördert sichtbar machend diese Haltung und fokussiert auf eine Ganzheit von Körper, Seele und Geist in einem sozialen Austauschprozess. Die bekannte Grundposition »OK/OK – realistisch« ist zu verstehen als ein Aufdem-Weg-Sein zum OK/OK. Bedeutsam ist auch hier die subjektive Formulie-

rung durch die Person und nicht eine scheinbar objektive Außenbewertung. Im Folgenden werden beide Begrifflichkeiten unterschiedlich verwendet.

Was wird abgewehrt und mit welchem Ziel?

Die Tabelle 1 (nächste Seite) gibt einen Überblick über die innere Dynamik im Zusammenhang mit den nach außen hin sichtbaren OK-Haltungen und zeigt beispielhaft mögliche Persönlichkeitsanteile, die als Überlebensstrategie abgewehrt werden und dennoch für das Annehmen der Person als Ganzheit bedeutsam sind. Der Grundposition und ihren Ausformungen (Spalte 2–3) werden die abgewehrten Persönlichkeitsanteile und die inneren »Stimmen« als Ausdruck der inneren Dynamik (Spalte 4–5) gegenübergestellt. In den Beispielsätzen in der Tabelle wird besonders auf das Werterleben des Menschen als existenziell bedeutsam fokussiert. Andere bedeutsame existenzielle Erlebensbegriffe wie Dazugehörigkeit oder Wichtig-Sein und Sinnhaftigkeit werden zum Teil ergänzt. Dabei wird auch eingeführt, dass es eine Position »Ich bin OK skriptbedingt – du bist OK skriptbedingt« gibt. Damit ist eine Position gemeint, die von außen wie eine positive OK/OK-Haltung aussehen kann, aber tatsächlich vom eigenen Skript motiviert ist. Das ist noch einer ausführlicheren Diskussion vorbehalten.

Fallvignette zur Grundposition 3 »Ich bin nicht OK – du bist nicht OK«:

5. Sitzung mit Maria, 21 Jahre alt, 2. Semester Jura.

M: »Ich habe mich jetzt nach unseren Sitzungen entschlossen, diese ganz Scheiße mit meinen Eltern hinter mir zu lassen. Ich halte es nicht mehr aus, diese ganze depressive Stimmung, diese Angst meiner Eltern, diese ganzen Unfälle und Krankheiten der Großeltern. Immer dieser Sog nach unten.« (Versuch, in die +/--Position zu kommen) M weint heftig und verkrampft sich, hustet und erstarrt in ihrer ganzen Körperhaltung, ihre Atmung flach (-/--Position). Ich (K-HS) setze mich neben sie, nehme wahr, dass ich selbst ratlos und traurig werde (+/+ – authentisch). Nach einer Pause sage ich: »Dein ›ich will da raus‹ ist eine Seite. Und da gibt es wohl diese andere Seite dieser Todesnähe und Todesangst. Stimmt das?« M: »Ja« (wieder schluchzend und wieder atmend). Ich: »Manchmal hat man ganz ganz tiefe Angst, nicht mehr auf dieser Welt zu sein, und ist mit diesem Erleben ganz alleine. Das ist ganz schlimm. Dann ist da nur Panik und Einsamkeit.« (+/+ – authentisch) Stille und Atmung bei ihr und mir.

zeigen sich nach außen		innere Dynamik (verborgen)	
Grundposition Sichtbare Persönlichkeitsanteile	Ausformungen dieser Grundposition	Abwehr anderer Persönlich- keitsanteile bzw. Grund- positionen	Innere »Stimmen« Körperausdruck
1 Ich bin OK – du bist nicht OK	Ich bin wertvoll, indem ich andere als weniger wertvoll »sehe«	Ich bin nicht OK – du bist nicht OK	Ich bin wertlos, ich gehöre nicht dazu
2 Ich bin nicht OK – du bist OK	Ich bin nicht wertvoll, ich gehöre nicht dazu	Ich bin nicht OK – du bist nicht OK	Ich bin nicht wertvoll und die Welt/die anderen sind nicht da
3 Ich bin nicht OK – du bist nicht OK	Ich bin wertlos und die »Welt« ist ohne Sinn und Wert	existenzielle Angst vor dem Tod (siehe Yalom)	Verzweiflung, Panik, körper- liche Erstarrung, existenzielles Isolationserleben
4 Ich bin OK skriptbedingt – du bist OK skriptbedingt	Ich bin und bleibe unversehrt und bin heil/meine Welt um mich herum ist heil ...	Abwehr der Positionen 1 – 3 (Realitäten dürfen nicht gewahr werden)	meine Unversehrtheit und die der Welt ist bedroht, Angst
5 Ich bin OK authentisch – du bist OK authentisch	ja, ich bin wertvoll, aktiv hoff- nungsvoll, bezogen auf andere und »weiß« um meine Begrenz- theiten und die des Lebens und der Welt	keine bzw. geringe Abwehrdynamik	

Tabelle 1 Verbindung der nach außen hin sichtbaren Grundpositionen mit der innerpsychischen Dynamik als subjektiv erlebter Realität (beispielhaft)

Ich: »Ich kann dir das nicht wegnehmen, es gehört zu uns als Menschen – diese Angst vor dem Tod.« Atmung regelmäßig bei ihr und mir. Ich: »Dieses Unaus-haltbare zu teilen, macht manchmal weniger alleine.«

Die tieferen existenziellen Dimensionen von Sinnlosigkeit, Tod oder Iso-lation brauchen dialogisches Mitschwingen und sind Teil von Integration statt Abwehr auf dem Weg zu einem »OK/OK – authentisch«. Irvin Yalom (2010) ist bei diesen Überlegungen zu den existenziellen Grundfragen (Tod, Freiheit, Sinnlosigkeit, Isolation) wegweisend für das Verstehen der Abwehr und der Einbeziehung in das Leben bzw. die Grundhaltung. Der Verzweiflung in einer authentischen und tragenden Beziehung Raum geben, sie aushalten, die Stille hören, sie gegebenenfalls tiefer gehen lassen, da sein und die Verzweiflung nicht als »vorübergehend« deuten. Dann kann authentische Integration der Schlüssel hin zum »OK/OK – realistisch/authentisch« werden, sich also als ein in der Beziehung getragener dialogischer Heilungs- und Hoffnungsweg erweisen.

Fallvignette zur Grundposition 4 »Ich bin OK – du bist OK«

Der 56-jährige Herr P., Teilnehmer eines Führungskräfte-seminars in einer großen sozialpsychiatrischen Organisation, zeigt sich in seinen Redebeiträgen souverän und manchmal auch »genervt« über die Diskussionen hinsichtlich der Einordnungen und Wirkungen von Grundhaltungen. Herr P.: »Das brauche ich nicht, das lebe ich doch schon lange ...« (verzweifelter Versuch, zur +/+ -Position [übersicher] zu gelangen) Drei Monate später bittet er um einen Einzeltermin in meiner (K-HS) Praxis. Herr P.: »Ich muss nochmal was richtigstellen zu diesem OK-OK-Corral. Das hat mir keine Ruhe gelassen. (Pause)« Seine Stimme zittert und seine Augen werden feucht (das Abgewehrte kommt nach oben). Ich: »Das scheint was aufgewühlt zu haben. Ich bin da.« Herr P.: »Ach wissen Sie, ich bin total beliebt bei meinen Mitarbeitern, habe immer ein freundliches Wort für sie, weiß Rat und gebe Trost. In dem Seminar habe ich schon auch in Ihrem Blick gesehen, dass Sie mir dieses selbstsichere Auftreten nicht ganz abnehmen. Zuerst hat mich das richtig geärgert, und dann danach wurde ich ganz still, und irgendwie habe ich mich erwischt gefühlt. Da ist jemand, der sieht, dass da ein riesengroßes Loch ist, gegen das ich ständig ankämpfen muss.« Ich: »Danke, dass Sie mir das anvertrauen.« Im weiteren Verlauf wird deutlich, dass Herr P.

von früher Kindheit an auf sich gestellt war, nachdem sein Vater sich (Herr P. war damals vier Jahre alt) am Türgriff erhängt hatte. Darüber hatte Herr P. vor dem Einzeltermin in meiner Praxis nie geredet.

Erläuterungen: Die von ihm unauthentisch gelebte »Ich bin OK – du bist OK«-Haltung ist eine verborgene Überlebensstrategie (übersicher als Abwehr). Die Proklamierung dieser +/+ -Haltung ist bei ihm eine Abwehr zum Überleben. Im Inneren aber wird diese nach außen gelebte Haltung von ihm in der Tiefe subjektiv als nicht authentisch erlebt, was gegebenenfalls zu Spannungen und häufig auch zu psychosomatischen Symptomen führen kann. Diese Überlegungen machen deutlich, dass die in der Theorie und TA-Gesellschaft mitunter anzutreffende Rede von unreflektierten »OK/OK-Blüten« zu stark vereinfacht ist. Marc Widdowson (2009) beschreibt dies sinngemäß als eine »nach außen ›gespielte‹ Ausdrucksform«.

Wirkungen und Dimensionen eines beliebten Konzepts

Grundposition als existenziell: Irvin Yalom (2010) ist ähnlich radikal wie Berne, wenn er von einer existenziellen Grundposition spricht – unabhängig von Krise, Angst und existenziellen Herausforderungen.

Grundposition als sinnstiftend: Viktor Frankl greift das Thema Sinn auf (siehe dazu Längle 2019). Das Grundbedürfnis nach Sinn kann eine wichtige Ergänzung zu unseren TA-Grundbedürfnissen (Struktur, Stimulation, Achtung/Zuwendung) sein. Dieses Grundbedürfnis hat ebenfalls eine existenzielle Dimension, die in persönlichen Fragestellungen zum Ausdruck kommt: »Was ist der Sinn in dieser Situation, in dieser Herausforderung?«, und schließlich: »Was ist der Sinn in meinem eigenen Leben?«. Möglicherweise lässt sich das auch gut mit der Physis bei Berne (1957/1971) und dem »aspiration arrow« in seinem Persönlichkeitsmodell verbinden.

Grundposition und die solidarische Dimension: Berne geht davon aus, dass man sich mit anderen in einer gemeinsamen Position solidarisieren kann. Also: »Wir sind OK – die anderen sind nicht OK!« Mit zunehmender Angst (»Werde ich mit Corona infiziert? Reicht mein Geld für die Miete?«) und mit einem steigenden Angstlevel brauche ich solidarische Beziehungen. Bei diesen handelt es sich im Grunde um »hilfreiche« Abwehrbeziehungen: »Wir sind OK – die sind nicht OK!«, wie immer das dann ausgelebt wird. Das ist eine Form des Angstmanagements.

Grundposition als Intervention vor der Intervention: Bei ersten Kontakten mit der Transaktionsanalyse (mit Kolleginnen und Kollegen und Lehrenden) wird oft die verblüffende Entdeckung gemacht, wie gut es einem Menschen tut, eine OK/OK-Haltung zu erfahren. »Da kommen Menschen OK auf mich zu, und ich werde eingeladen und dazu stimuliert, das ebenso als Haltung mir und anderen gegenüber einzunehmen.« Da bleibt die große Frage: Wie kriegen wir das hin? Wie »macht« man das? Wenn man nach Umgang und Interventionen fragt, dann ist das ja nicht die Sprache allein, sondern es ist die Haltung. Diese Haltung gilt es, selbst einzunehmen und sie dann auszuhalten und anzunehmen. Manchmal dauert das nur wenige Sekunden, manchmal ist es ein langwieriger Prozess in Therapie und Beratung. Wir wirken mehr durch das, was wir sind, als durch das, was wir tun. Durchaus selbstkritisch kann man manchmal fragen, ob wir zu viel in unserem Methodenkasten haben. Wir könnten uns einfach manchmal nur OK verhalten und sein. Es gibt Untersuchungen (Asay & Lambert 2001, S. 41–81), die zeigen, dass Methoden in Therapien einen viel zu hohen Stellenwert haben, während das eigentlich Wirksame die Persönlichkeit des Therapeuten oder der Beraterin und die Beziehungsqualität sind. Wir finden, es ist eine große Herausforderung, Räume zu schaffen, in denen man eine OK/OK-Haltung erlebt und dazu motiviert wird, gleichfalls eine OK-Haltung herauszubilden. Wir übersetzen OK mit: wertvoll, begabt und geliebt. Dann wäre die Grundhaltung als Wachstumsprozess zu entwickeln, und zwar dahingehend, dass ich mich und den anderen als wertvoll, begabt und geliebt sehe. Aber wie?

Grundposition als Wachstumsziel: Wie entwickeln wir die Grundposition »Ich bin OK – du bist OK«? Etwas salopp gesagt: Drück die Pause-Taste.

- Ich nehme mich mal einen Moment zurück und schaue, wie es mir eigentlich gerade geht und inwieweit das, was ich gerade erfahre, Sinn ergibt. Wie es mir geht, muss Sinn ergeben. Es ist eine Antwort und Reaktion auf mein Beziehungserleben.
- Im Grunde genommen geht es um die eigene Wahrnehmung dessen, was gerade passiert. Und ich würde immer so lange innehalten, bis ich mir (hoffentlich) im Klaren darüber bin, was passiert, bis dahin, dass ich hinterher mit jemandem darüber spreche, bis dahin, dass ich hinterher in die Supervision gehe.

Zusammenfassend halten wir fest: Einige Grundlagen der humanistischen Psychologie sind um einige Aspekte zu erweitern (Schuldt 2024):

- 1) Der Mensch ist von Geburt an OK.
Hier wird Bezug genommen auf ein eher philosophisch-phänomenologisches Menschenbild. Ansatzweise sind diese Aspekte im vorliegenden Artikel angeklungen.
- 2) Beziehung/Bindung ist existenziell.
Richard Erskine und weitere Autor:innen (Erskine, Moursund & Trautmann 1999) haben mit der Begründung der beziehungsorientierte Psychotherapie maßgeblich dazu beigetragen, dass in der TA die therapeutisch-beraterische Beziehung als wichtiger Wirkfaktor für Veränderung gesehen wird.
- 3) Der Mensch ist existenziell angewiesen auf das Erleben und Entfalten seiner Grundbedürfnisse nach Achtung, Stimulation, Struktur, Sinnhaftigkeit.
Die der Logotherapie nach Viktor Frankl zugrunde liegende Motivationstheorie geht von der Hypothese aus, dass der Mensch im Grunde ein Wesen auf der Suche nach Sinn ist (Wikipedia 2023; Kolbe 2014). Dieses zentrale »Grundbedürfnis nach Sinn« sollte als Ergänzung zu den drei bekannten Grundbedürfnissen in die TA aufgenommen werden.

- 4) Der Mensch ist eine Ganzheit von Körper, Seele und Geist in sozialen Austauschprozessen.
Dieser Aspekt ist zwar im professionellen TA-Kontext meist gegeben. Er wird aber in der Theorie zum Teil zu wenig fundiert konzipiert. Aus den Schätzen der Körperpsychotherapie (DGK 2024) ist dieser Aspekt stärker in die TA zu integrieren.
- 5) Der Mensch strebt nach Wachstum und Autonomie im Spannungsfeld zur Endlichkeit.
Der Aspekt der Endlichkeit als dem Leben zugehörig wurde in diesem Artikel im Rahmen der Betrachtung der Grundhaltung »OK/OK – realistisch bzw. authentisch« diskutiert. Berne (2011) hat mit der Symbolik der Physis die Motivation zum Leben und Wachstum konzipiert. Die Physis ist nach Berne eine dem Menschen inwohnende Kraft. Er hat dies verbunden mit dem Aspekt des Autonomiestrebens und den Grundbedürfnissen nach Struktur, Achtung und Stimulation. Vielleicht ist Berne zu sehr Psychiater geblieben und hat durch die psychoanalytische Triebtheorie Etikettierungen im Sinne pathologischer Zuordnungen geprägt und damit möglicherweise seine eigentliche Wachstumsphilosophie an manchen Stellen wieder in den Hintergrund gerückt. Auf eine kritische Vertiefung diesbezüglich, die im DGTA-Kongressreader 2023 erschienen ist, sei hier verwiesen (Schuldt 2023).
- 6) Die Vergangenheit beeinflusst und zeigt das Sein im Hier und Jetzt.
Überwiegend fundiert in der TA mit der Skripttheorie dargestellt.
- 7) Die »klimatischen Bedingungen« (Klima, Gesellschaft, Kultur, Kriege etc.) wirken auf das Leben.
Claude Steiner (1974) hat schon sehr früh ergänzend zum Fokus auf Elterneinflüsse die Prägungen durch »Kultureinflüsse« betont. Dieser Aspekt ist mit Blick auf die derzeitigen Kriege, die Corona-Pandemie, die Klimakatastrophe und allgemein die beobachtbaren gesellschaftlich-politischen Umwälzungen von Relevanz. Welche bedeutsamen Einflüsse solche »klimatischen Bedingungen« auf das Individuum haben

(und umgekehrt), ist zum Beispiel durch die Auswirkungen der Corona-Pandemie sichtbar geworden. Diese Kultureinflüsse müssen entsprechend berücksichtigt werden, wenn man aktuelle Dynamiken verstehen möchte.

- 8) Der Mensch war und ist verantwortlich und fähig zu Entscheidungen und Veränderungen.

Mit den TA-Konzepten zur Autonomie ist dieser Aspekt vertieft.

Ein Fazit: Die in der Transaktionsanalyse bekannten Techniken und Methoden werden von uns verstanden als Entfaltungsmöglichkeiten der OK/OK-Grundhaltung. Wenn in Theorie und gelebter Praxis die »Grundhaltungen/OK-Haltungen – authentisch« verbunden werden mit einem humanistischen Menschenbild, dann ist die gelebte Grundhaltung die wirksamste Intervention.

Literatur

- ▶ Asay, T. P. & Lambert, M. J. (2001). Empirische Argumente für die allen Therapien gemeinsamen Faktoren: Quantitative Ergebnisse. In: M. A. Hubble, B. L. Duncan & S. D. Miller (Hrsg.): So wirkt Psychotherapie. Empirische Ergebnisse und praktische Folgerungen. Dortmund: Verlag modernes Lernen, S. 41–81.
- ▶ Berne, E. (1962). Classification of Position. Transactional Analysis Bulletin, (1), S. 23.
- ▶ Berne, E. (1983a). Was sagen Sie, nachdem Sie »Guten Tag« gesagt haben? Frankfurt am Main: Fischer.
- ▶ Berne, E. (2011). Spiele der Erwachsenen: Psychologie der menschlichen Beziehungen. Hamburg: Rowohlt.
- ▶ Berne, E. & Müller, U. (2001). Die Transaktionsanalyse in der Psychotherapie: eine systematische Individual- und Sozial-Psychiatrie. Paderborn: Junfermann.
- ▶ DGK – Deutsche Gesellschaft für Körperpsychotherapie. <https://koerperpsychotherapie-dgk.de/> (letzter Abruf: 04.06.2024).

- ▶ English, F. (1975). I'm OK – You're Ok (Adult). *Transactional Analysis Journal*, (5), S. 416–419.
- ▶ English, F. (1988). Love, Intimacy, and Sexuality: Concepts and Measures. *Transactional Analysis Journal*, 18(3), S. 200–208.
- ▶ Erskine, R. G., Moursund, J. P. & Trautmann, R. L. (1999). Beyond Empathy: A Therapy of Contact-in-Relating. *Transactional Analysis Journal*, 29(4), S. 290–298.
- ▶ Ernst, F. (1971). The OK-Corral: Corralogramm. *Transactional Analysis Journal*, 1(4), S. 33–42.
- ▶ Ernst, F. (1971). The OK-Corral: The Grid For Get-on-With. *Transactional Analysis Journal*, 1, S. 231 f.
- ▶ Kahler, T. & Capers, H. (1974). The Miniscript. *Transactional Analysis Journal*, 4(1), S. 26–42.
- ▶ Kolbe, C. (2014). Mit Zustimmung leben: Existenzanalyse und Logotherapie. *Projekt Psychotherapie (bvvp-Magazin)*, (1), S. 30–31. <https://aghpt.de/texte/bvvp.pdf> (letzter Abruf: 21. 04. 2023).
- ▶ Kriz, J. (2023). *Humanistische Psychotherapie. Grundlagen – Richtungen – Evidenz*. Stuttgart: Kohlhammer.
- ▶ Längle, A. (2019). Das Sinnkonzept V. Frankls – ein Beitrag für die gesamte Psychotherapie. In: H. G. Petzold & I. Orth (Hrsg.): *Sinn, Sinnerfahrung, Lebenssinn in Psychologie und Psychotherapie*, Band II. Bielefeld & Locarno: Aisthesis, S. 403–460.
- ▶ Schuldt, K.-H. (2023). Transaktionsanalyse: Eine Methode der Humanistischen Psychotherapie? Widersprüche – Hypothesen – Reformbedarf. In: C. Seidenfuss (Hrsg.): *Es ist Zeit. Reader zum 42. Kongress der Deutschen Gesellschaft für Transaktionsanalyse*. Lengerich: Pabst.
- ▶ Schuldt, K.-H. (2024). *Das TA-Grundlagen-Haus*. <https://www.schuldt-praxis-institut.de/index.php/downloads.html> (letzter Abruf: 28. 01. 2023).
- ▶ Steiner, C. (1974). *Scripts People Live: Transactional Analysis of Life Scripts*. New York City: Grove Press.
- ▶ Steiner, C. (2005). *Wie man Lebenspläne verändert. Die Arbeit mit Skripten in der Transaktionsanalyse*. Paderborn: Junfermann.
- ▶ Strauss, B. (2019). Innovative Psychotherapieforschung – Wo stehen wir und wo wollen wir hin? *Psychotherapeutenjournal*, (1).

- ▶ Wikipedia (2023). Existenzphilosophie. <https://de.wikipedia.org/wiki/Existenzphilosophie> (letzter Abruf: 28. 01. 2023).
- ▶ Widdowson, M. (2009). Transactional Analysis: 100 Key Points and Techniques. London: Routledge.
- ▶ Yalom, I. (2010). Existenzielle Psychotherapie. 5. Auflage. Bergisch Gladbach: EHP – Verlag Andreas Kohlhasse.

Zusammenfassung: Die Autoren fokussieren vor dem Hintergrund ihrer Lehrtätigkeiten und ihrer Praxiserfahrungen in den Feldern Beratung und Psychotherapie auf den Kern der Wirksamkeit von Interventionen: Wenn in Theorie und gelebter Praxis die »Grundhaltungen/OK-Haltungen – authentisch« integrativ verbunden werden mit einem humanistischen Menschenbild, dann ist die gelebte Grundhaltung die wirksamste Intervention. Die Autoren entfalten in Theorie- und Praxisbezug den steinigten Weg, die Hürden und die Chancen für professionelles Wachstum. Die Grundlagen transaktionsanalytischer Werte werden als entscheidender Kern der Begegnung erweitert und mit den humanistischen Wurzeln verbunden.

Schlüsselwörter: Grundhaltungen, Interventionen, Wachstum, transaktionsanalytische Werte, Beziehung

Abstract: Against the background of their teaching activities and their practical experience in the fields of counseling and psychotherapy, the authors focus on the core of the effectiveness of interventions: If the »basic attitudes/OK-attitudes – authentically« are integratively combined with a humanistic view of man in theory and lived practice, then the lived basic attitude is the most effective intervention. The authors explain the rocky road, the hurdles and the opportunities for professional growth with reference to theory and practice. The fundamentals of transactional analysis values are expanded as the decisive core of the encounter and linked to the humanistic roots.

Keywords: basic attitudes, interventions, growth, transactional values, relation

Kontakt

Günter Hallstein
office@ghallstein.de

Karl-Heinz Schuldt
Schuldt.dgta@gmail.com

Günter Hallstein, Dillenburg, Lehrender und Supervidierender transaktionsanalytischer Berater (TSTA-C), Institut Günter Hallstein: www.ghallstein.de

Karl-Heinz Schuldt, Tübingen, Dipl.-Sozialpäd. Kinder- und Jugendlichen-Psychotherapeut (TSTA-P), Institut für Humanistische Psychotherapie/Transaktionsanalyse, Vorsitzender der AGHPT – Arbeitsgemeinschaft Humanistischer Psychotherapie



**Klaus Sejkora &
Henning Schulze** (Fotos: privat)

Die sechste Grundposition: »Wir sind OK«

Im einleitenden Artikel zu dieser Ausgabe der ZTA legt Ute Hagehülsmann die vier Grundpositionen anschaulich als Basislandkarte dar, die unser Menschenbild als Transaktionsanalytiker:innen bestimmt. In unseren Ausführungen wollen wir zuerst auf Fanita Englishs (1976) Erweiterung um die fünfte Grundposition eingehen, um dann eine sechste hinzuzufügen. Diese erfasst neben dem Ich und dem Du ein zusätzliches Gemeinsames, das wir in intensiven Beziehungen beobachten können: ein »Wir sind OK«. Wir schildern unsere persönlichen Erfahrungen damit und beschreiben anhand von zwei Fallbeispielen die Prozesse, die zu diesem Wir zwischen Menschen führen können. Daraus leiten wir sieben Voraussetzungen ab, die für das Erreichen des »Wir sind OK« erforderlich sind.

Die fünfte Grundposition: Ich bin OK – du bist OK – realistisch

Fanita English (1976) nimmt eine Relativierung der Position »Ich bin OK – du bist OK« vor. Sie sieht diese als eine, die wir nur zu Beginn des Lebens unschuldig und naiv einnehmen können, und nennt sie die »euphorische Position«. Wenn wir Beziehungen der Liebe, der Freundschaft, der engen Zusammenarbeit

eingehen, sind wir oft von der unbewussten Sehnsucht motiviert, zu dieser ursprünglichen Ich+/Du+-Haltung zurückkehren zu können. Es ist kindlich illusorisch, zu glauben, wir könnten »einfach so« das Unschuldig-Naive vom Beginn unseres Lebens wiederherstellen. Dafür haben wir zu viele Frustrationen, Niederlagen, Verletzungen, Verluste und Schicksalsschläge erlebt. English schlägt daher eine *fünfte Grundposition* vor, die wesentlich durch die Besetzung des Erwachsenen-Ich-Zustands bestimmt ist: *Ich bin OK – du bist OK – realistisch*. Diese Einstellung ist Ausdruck unserer Autonomie. Wir können sie entwickeln, wenn wir uns mithilfe des Erwachsenen-Ich-Zustands unseren Gefühlen der Angst, der Trauer, des Schmerzes und der Scham stellen und sie überwinden. Das Selbstvertrauen, das wir so entwickeln, erlaubt es uns, unsere eigenen Grenzen und die unserer Mitmenschen zu erkennen und zu akzeptieren. Dabei integrieren wir unsere kindlichen und elterlichen Ichzustände, um das zu verwerten, was wir in unseren jungen Jahren und mit unseren wichtigen Beziehungspersonen erlebt haben. Auf diese Weise können wir uns dann als ganze Menschen mit all unseren Ich-Zuständen so erleben, wie wir sind, und andere Menschen ebenso sehen. In dieser *autonomen Grundeinstellung* können wir Beziehungen auf gleicher Ebene mit Wertschätzung und Respekt eingehen und den Reichtum freilegen, der ihnen innewohnt. Die realistische Grundposition ist nicht naiv-euphorisch und blauäugig (»sicher wird alles gut werden«). Natürlich ist es möglich, dass wir verletzt werden, wenn wir uns öffnen. Wir können mit den Gefühlen, die dabei entstehen, umgehen und weiterhin im Erwachsenen-Ich-Zustand bleiben. Zugleich ermöglicht diese Haltung das Erleben von Freude, Glück, Liebe, Freundschaft, Sympathie und Empathie.

Unsere persönliche Erfahrung

Als wir das Thema bei der Arbeit an unserem Buch *Das Ich in der Krise* (Sejkora & Schulze 2021) diskutierten, stießen wir auf eine spannende Erfahrung: Die Grundhaltung »Ich bin OK – du bist OK – realistisch« ist zweifellos eine *notwendige* Bedingung für das Entstehen gelungener Beziehungen in allen Rollenwelten. Aber ist sie auch hinreichend für erfüllte Partnerschaften, Freund-

schaften, kreative Arbeitsbeziehungen? Gibt es da nicht über das »Ich« und das »Du« hinaus etwas Verbindendes, aus dem ein »Wir« entstehen kann? Hinweise darauf finden wir bei zwei Transaktionsanalytikern: Groder (1980) begreift die Position »Wir sind OK« als wesentliches Merkmal sozialer Gruppen; Tudor (2016) sieht ein gemeinsames »We are« als fundamentale gemeinsame Lebensposition von Individuen. In der Arbeit mit Paaren und Gruppen, vor allem Weiterbildungsgruppen, die über einen längeren Zeitraum zusammen lernen und arbeiten, konnten wir dieses »Wir-Phänomen« immer wieder an speziellen Punkten erkennen, die von den Beteiligten als zutiefst beglückend erlebt wurden. Vor allem aber entdeckten wir es in unserer persönlichen Kooperation. Wir arbeiten seit dreizehn Jahren intensiv zusammen. Immer wieder gibt es in dieser Kooperation so etwas wie »magische Momente«: Wir diskutieren, hören einander zu, erwägen, prüfen, verwerfen manche Ideen und entwickeln andere weiter. Manchmal sind wir unterschiedlicher Meinung, oft sind wir uns dann auch einig. Eines ergibt das Andere, und mit einem Mal ist ein neuer, kreativer Einfall da, der aus einem Denk- und Diskussionspuzzle ein Ganzes entstehen lässt. In diesem Erleben von Verbundenheit und Freude empfinden wir beide ganz deutlich: *Wir sind OK*. Die fünfte Grundposition, die autonome, kann in Beziehungen ein weitgehend konstanter Zustand sein, die sechste, die *verbundene*, erleben wir nur in Höhepunkten, die wir nicht bewusst und absichtlich herbeiführen können. Dieses Wir finden Menschen immer an einem »Es« (Groder 1980), also an einem gemeinsamen Inhalt, zum Beispiel gemeinsamen Kindern, gemeinsamen Werten, dem gemeinsamen Ziel eines Teams oder einer Gruppe.

Wie wir die sechste Grundposition finden können

Anhand der Prozesse in einer Weiterbildungsgruppe und eines Paares in der Paarpsychotherapie wollen wir die Möglichkeiten analysieren, wie Menschen die Position »Wir sind OK« einnehmen können. Dabei werden wir sehen, dass in dieser Entwicklung meist die vier »klassischen« Grundpositionen durchlaufen und überwunden werden, um schließlich zur fünften gelangen zu können.

Diese bildet dann die Basis für das »Wir«. Wir verwenden dabei für die fünf Grundhaltungen neben Engels Bezeichnung »euphorisch« (+/+) von uns entwickelte Charakteristika: Bisher waren dies die Bezeichnungen »demütig« (-/+), »arrogant« (+/-), »aussichtslos« (-/-) (Schulze & Sejkora 2019, 2023; Sejkora & Schulze 2021). Mittlerweile halten wir »*untersicher*« (-/+), »*übersicher*« (+/-) und »*verzweifelt*« (-/-) für zutreffender. Die fünfte Grundposition »+/+ – realistisch« nennen wir die »autonome«. Wenn diese Position gemeinsam gelebt wird, kann aus ihr eine spezielle Energie entstehen, die das Wir möglich macht. Den Entwicklungsprozess zum »Wir +« werden wir an zwei Fallbeispielen darstellen, dem einer TA-Weiterbildungsgruppe und dem eines Paares in der Paarpsychotherapie.

Fallbeispiel 1: Weiterbildungsgruppe

Eine Gruppe von acht Personen, sechs davon weiblich, zwei männlich, steht am Beginn eines dreijährigen Grundcurriculums der Weiterbildung zum/zur transaktionsanalytischen Berater:in bzw. transaktionsanalytischen Coach. Alle Teilnehmer:innen haben bereits berufliche Vorerfahrungen in ihren Arbeitsfeldern. Wir berichten hier über das erste Weiterbildungsjahr mit sechs jeweils dreitägigen Workshops. In der Analyse der Grundpositionen in der Gruppe können wir Zusammenhänge dieser Haltungen mit den Phasen des Gruppenentwicklungsmodells von Bruce Tuckman (1965) sehen. Die Tuckman'schen Bezeichnungen erweitern wir durch von uns entwickelte Begriffe (Sejkora & Schulze 2016).

Fallbeispiel 2: Paarpsychotherapie

Valentina und Bernd kommen zur Paartherapie, um ihre Beziehung nach einer schweren Krise zu stabilisieren und weiterzuentwickeln. Sie sind Anfang 40 und haben keine Kinder. Valentina hatte ein Jahr lang eine Außenbeziehung, die mittlerweile beendet ist. Auch hier werden wir beobachten, wie die beiden verschiedene Entwicklungsstadien durchlaufen, die durch das Einnehmen verschiedener Grundpositionen charakterisiert sind. Wir analysieren die Entwick-

lung des Paares anhand des zunehmenden Grades der Bewusstheit über ihre Krise und ihre Lösungskompetenz.

Erste Grundposition: euphorisch (+/+)

Fallbeispiel 1: Die Weiterbildungsgruppe findet sich

Manche Personen in der Gruppe kennen einander bereits, andere noch nicht. Insgesamt erleben wir die Teilnehmer:innen (im Weiteren TN) als vorsichtig und zurückhaltend. Tuckman (1965) spricht hier von der *Forming-Phase*: Die Menschen, die zusammenarbeiten werden, lernen sich vorsichtig kennen. Sie gehen höflich miteinander um und tauschen Informationen aus, in denen sie sich selbst zeigen. So versuchen sie, ihre Position und die der anderen in der Gruppe herauszufinden. Am Ende des Seminars sind alle positiv gestimmt. Die Gruppe startet in der von English (1976) so genannten *euphorischen* ersten Grundhaltung »Ich bin OK – du bist OK«.

Fallbeispiel 2: Bewusstheit über die Existenz und die Bedeutung des Problems

Valentina und Bernd zeigen sich zu Beginn der Therapie harmonisch und rücksichtsvoll. Immer wieder greift Bernd nach Valentinas Hand und sieht sie zärtlich an.

Bernd (im Folgenden B): Sie sehen, wie gut wir uns wieder verstehen. Ich habe Valentina ihre Außenbeziehung wirklich verziehen.

Therapeut (Th): War das schwierig für Sie?

B: Ein wenig schon. Aber darüber wollen wir nicht mehr sprechen, das ist vergangen und vorbei.

Th: Worüber wollen Sie hier sprechen?

Valentina (V): Über die Zukunft. Wie wir uns diese gute Stimmung erhalten können.

Th: Die Zukunft kennen wir ja nicht. Wir können Pläne dafür machen, aber ob sie in Erfüllung gehen, hängt von der Gegenwart ab und davon, wie wir mit der Vergangenheit umgehen. Wie ist es gekommen, dass Sie diese Krise erlebt haben?

V: Da ist vieles zusammengekommen. Ich möchte lieber nicht mehr daran denken. Wir haben sehr viel gestritten.

B: Aber jetzt ist ja alles gut, nicht wahr, Liebes?

Th: Ich kann gut verstehen, dass Sie sich über die momentane Harmonie zwischen Ihnen beiden freuen.

B: Aber?

Th: Es ist kein »aber«, es ist ein »und«. Meiner Erfahrung nach ist eine Außenbeziehung nicht die Ursache einer Beziehungskrise, sondern ein Symptom. Sie empfinden Unbehagen bei der Vorstellung, in die Vergangenheit Ihrer Beziehung zu schauen. Das kann ich verstehen, und ich denke, es würde Sinn machen, um die Zukunft konstruktiv zu gestalten. (Pause) Wie denken Sie darüber?

V: Vielleicht haben Sie Recht. Ich frage mich, wie das gehen soll.

B: Ist das wirklich notwendig?

Th: Ich denke ja. Um die Not zu wenden, aus der Sie sich in diese Situation gebracht haben. Ich werde Ihnen dazu Fragen stellen und Sie bitten, Ihre Geschichte zu erzählen.

Auch Valentina und Bernd beginnen in der euphorischen Grundposition und werden sich nach und nach der Existenz und Bedeutung ihres Problems bewusst.

Zweite und dritte Grundposition: untersicher (-/+) und übersicher (+/-)

Fallbeispiel 1: Die Weiterbildungsgruppe trägt Konflikte aus

Bereits vor Beginn der Sitzung ist die Stimmung in der Gruppe angespannt, es gibt heftige Diskussionen über einen Konflikt im Rahmen der vorbereiteten Kleingruppensitzungen. Den zweiten Abschnitt in der Gruppenentwicklung nennt Tuckman die *Storming-Phase*. Nach dem vorsichtigen Umgang in

der Forming-Phase sehen wir hier eine deutliche Veränderung. Unbehagen kommt auf, es entstehen Animositäten und Konflikte. Untergruppen und Koalitionen werden gebildet, es scheint nur mühsam weiterzugehen: wenig Inputs, kaum Supervisionen, keine Intervisionen und keine Selbsterfahrung. Die Einzelpersonen, die sich vorher an der Oberfläche gezeigt haben, wollen jetzt als Individuen sichtbar werden, ihre Grenzen abstecken und die der anderen austesten.

An die Stelle der euphorischen Grundposition des OK+/OK+ treten wiederholt und wechselnd die untersichere Position (OK-/OK+) und die übersichere Position (OK+/OK-). Verallgemeinerungen, Generalisierungen, »man« statt »ich«, Interpretationen, als unangenehm erlebte Gefühle und Ersatzgefühle, bedingt und unbedingt negative Strokes – die Gruppe ist in die nächste Phase ihrer Entwicklung eingetreten. Unterschiedliche Identitäten werden an unterschiedlichen Bedürfnissen sichtbar. Die Art und Weise, wie die TN ihre Bedürfnisse äußern, wie sie sich miteinander in Beziehung setzen, eröffnet nicht nur einen Blick auf ihre bevorzugten Grundpositionen, sondern entsprechend auch auf ihre Skripts (Sejkora & Schulze 2017). Als Lehrende halten wir uns in dieser Situation an den Grundsatz von Ruth Cohn (1975), der Begründerin der themenzentrierten Interaktion: »Störungen haben Vorrang.« Wir beobachten die Kommunikation einige Zeit aus der realistischen +/-Position und ergreifen nicht Partei. Dann schalten wir uns ein.

KS: Ich denke, es geht hier um einen oder auch mehrere Konflikte. Das ist grundsätzlich normal, wenn Menschen zusammentreffen. Da gibt es unterschiedliche Bedürfnisse, Ziele, Wünsche, die sich nicht gleichzeitig verwirklichen lassen.

HS: Ich schlage vor, dass wir uns diese unterschiedlichen Standpunkte ansehen – und auch die Bedürfnisse, die dahinterstehen.

I: Mein Standpunkt ist, dass ich wirklich nicht an der Kleingruppenarbeit teilnehmen konnte, weil mein Kind ernsthaft krank war und ich niemanden habe, der mich in der Betreuung unterstützt.

HS: Und dein Bedürfnis?

I: Dass das verstanden wird. Von der Gruppe und von euch Lehrenden.

HS: Verständnis. Okay.

A: Mein Bedürfnis war, eine gute Präsentation zu gestalten und erfolgreich zusammenzuarbeiten.

KS: Und dein Bedürfnis jetzt?

A: Dass Ina versteht, dass das für uns schwierig war. Und dass wir frustriert sind.

KS: Du bist frustriert. Von den anderen wissen wir das nicht. Und auch du möchtest Verständnis.

HS: Frustration ist noch kein Gefühl. Was fühlst du, wenn du dich frustriert erlebst?

A: Ich bin sauer. Ärgerlich.

KS: Könnte es sein, dass du unter dem Ärger noch ein anderes Gefühl spürst?

A: Na ja, wenn ich den Ärger mal weglasse – dann finde ich es schade, dass das nicht funktioniert hat.

KS: Ja. Das ist traurig, denn das, was war, könnt ihr nicht mehr ändern.

So arbeiten wir den Vormittag über mit der Gruppe weiter. Dabei erhalten wir eine Fülle von Informationen: wie die TN mit ihren Bedürfnissen und ihren Gefühlen umgehen, wie sie in Konfliktsituationen interagieren, welche früheren und sehr frühen Beziehungssituationen sie mitbringen und welche Skriptentscheidungen sie im Hier und Jetzt aktualisieren. All dem werden wir im Verlauf der Weiterbildung wieder begegnen und damit arbeiten können.

Fallbeispiel 2: Bewusstheit über die Lösbarkeit des Problems

Bernd und Valentina sind durch die Interventionen über die Existenz und die Bedeutung der Beziehungskrise beunruhigt. Während der COVID-19-Pandemie und danach haben wir intensiv zum Empfinden von *Hilflosigkeit* geforscht und publiziert (Sejkora & Schulze 2021; Schulze & Sejkora 2023, 2024). Menschen unternehmen große Anstrengungen, um sich nicht als hilflos wahrzunehmen. Sie entwickeln komplexe Coping-Reaktionen, um das Gefühl der Hilflosigkeit nach Möglichkeit zu vermeiden. In der Paardynamik können wir das als Alternieren zwischen der unter- und der übersicheren Grundposition beobachten, verbunden mit Schuldzuweisungen an sich selbst, an die andere Person und an äußere Umstände. Valentina und Bernd werten so die Lösbarkeit ihres Problems

ab. Der Schlüssel zur Bewusstheit darüber liegt in dem, was wir »hilfreiche Hilflosigkeit« nennen: Wenn wir akzeptieren, dass wir uns als hilflos erleben, können wir uns den Gefühlen stellen, die damit verbunden sind. In erster Linie sind das Angst und Trauer.

B: Hilflosigkeit? Damit kann ich nichts anfangen.

V: Doch, da ist was dran. Wenn Sie das aussprechen, fühle ich mich ein wenig erleichtert. Ja, ich bin total hilflos.

B: Das überrascht mich jetzt.

Th: Was überrascht Sie daran?

B: Dass sie das sagt. Ich habe immer geglaubt, sie ist die Stärkere. Sie kann ja jederzeit zu dem anderen gehen.

V: Das will ich doch gar nicht. Ich will ja bei dir bleiben, aber ich weiß nicht, wie das gehen soll.

Th: Hilflosigkeit ist ein Empfinden, in dem sich andere Gefühle mischen. Valentina, haben Sie eine Idee, was das für Gefühle sein könnten?

V: Ich habe Angst, wie das weitergehen soll. Dass wir uns schließlich doch scheiden lassen müssen.

B: Die habe ich auch. Dabei war es doch wieder so schön bis vor ein paar Wochen! Dass uns das verloren gegangen ist, das ist ...

V: ... traurig (beginnt zu weinen).

Th: Bernd, was fühlen Sie, wenn Sie das hören?

B: Ich bin auch traurig.

So kann Hilflosigkeit hilfreich werden. Bernd und Valentina sprechen in den nächsten Sitzungen viel über ihre Gefühle und über ihre Entfremdung. So können sie allmählich sich und den/die Andere:n als die Menschen wahrnehmen, die sie sind. Ob das zu einer Trennung oder zu einem wirklichen Neubeginn führen wird, ist zu diesem Zeitpunkt noch nicht klar.

Fünfte Grundposition: autonom (+/+ – realistisch)

Fallbeispiel 1: Die Weiterbildungsgruppe findet Regeln

Zu Beginn des fünften Workshops erzählen die TN, dass sie gemeinsam eine Online-Besprechung zur Struktur der Weiterbildungstrainings durchgeführt haben.

Ch: Wir sind uns uneinig darüber, wie intensiv und wie oft wir das Thema Selbsterfahrung in den Trainings haben wollen. Natürlich ist das ein wichtiger Punkt der ganzen Weiterbildung. Aber manche von uns, auch ich, hätten gern mehr Supervision zu unseren beruflichen Erfahrungen.

E: Nur haben nicht alle von uns schon so viel beraten. Wir würden lieber hier in der Gruppe als Berater:innen mit anderen arbeiten und dafür von euch Supervision kriegen.

KS: Da sehe ich keinen Widerspruch. Wir können gern dafür sorgen, dass beides vorkommt.

A: Ich habe einen Vorschlag: Könnten wir bei jedem Training den mittleren der drei Tage dafür verwenden?

KS: Kann ich mir gut vorstellen. (zu HS): Was meinst du?

HS: Aber ja! Mit der Ausnahme des kommenden Trainings. Da wird es um die Standortbestimmung am Ende des ersten Jahres gehen, und da haben wir an spezielle Aufgaben zu dieser Reflexion für euch gedacht.

Ch: Wow, spannend! (alle stimmen zu)

Wir können beobachten, wie die fünfte, die autonome Grundhaltung des »+ / + – realistisch« in den Vordergrund tritt. Bei Tuckman wird dieser dritte Abschnitt in der Gruppenentwicklung *Norming-Phase* genannt. Die Unstimmigkeiten werden weniger, die Positionen der einzelnen Gruppenmitglieder sind klarer. Die Gruppe entwickelt Regeln für die Zusammenarbeit. Verantwortlichkeiten werden aufgeteilt und Rollen definiert. Grenzen werden abgesteckt und akzeptiert. Diesen Prozess unterstützen wir als Trainer, indem wir als Leitung einige Regeln vorgeben oder vorschlagen, ohne der Gruppe die Möglichkeit zu nehmen, selbst Regeln und Grenzen zu finden. Im Norming stellen wir unsere Rolle als

Trainer klar: Wir sind diejenigen, die den Prozess koordinieren, leiten und für die Erreichung der Ziele verantwortlich sind. Die Gruppe organisiert sich und ihre Arbeitsfähigkeit. So reift sie Schritt für Schritt zur sechsten Grundposition.

Fallbeispiel 2: Bewusstheit über die gemeinsame Fähigkeit zur Lösung des Problems

Wenn wir mittels Coping-Reaktionen versuchen, die Gefühle in der Hilflosigkeit zu unterdrücken, behindern wir unsere Fähigkeiten, klar zu denken und lösungsorientiert zu handeln. Valentinas und Bernds Hilflosigkeit kann hilfreich werden, wenn die beiden über das Zulassen der Gefühle von Angst und Trauer ihr Denken enttrüben können. So erlangen sie Bewusstheit über ihre gemeinsame Fähigkeit zur Lösung des Problems. In der neunten Sitzung erzählt Bernd:

B: Ich habe einen Abend mit meinem besten Freund verbracht und über meine Angst vor einer Trennung gesprochen. Und er hat gefragt: »Und davor, dich wieder auf Valentina einzulassen, hast du keine Angst?« Da ist mir klar geworden, doch, die habe ich auch. Nicht vor ihr, sondern vor uns beiden, dass wir wieder in unsere alten Mechanismen hineinrutschen. Und wenn das ganze Verletzen wieder von vorne losgehen sollte – ja, da kriege Angst.

Th: Wie sehen Sie das, Valentina?

V: Ja, da habe ich auch Angst. Wenn das ein Leben lang so weitergeht ... (schüttelt den Kopf)

Th: Wäre eine Trennung für Sie beide auch eine Option?

V: Ehrlich gesagt, ja. Nicht wegen eines anderen, sondern wegen uns.

Th: Menschen wollen ein Leben lang wachsen und sich weiterentwickeln. Die Frage für Paare in der Krise ist: Können wir besser gemeinsam weiterwachsen – oder wenn wir getrennte Wege gehen? Ich nenne das eine Entscheidung zwischen Willkommen und Lebewohl.

V: Sie meinen: Entweder du bist mir in meinem Leben willkommen – oder lebe wohl in deinem eigenen Leben?

Th: Genau.

B: Das hört sich sehr verständnisvoll an. Willkommen oder Lebewohl.

V: Lebewohl oder Willkommen. (die beiden lächeln sich an)

In den nächsten Sitzungen können die beiden weitgehend die autonome Grundposition aufrechterhalten. Mehr und mehr steuern sie eine Trennung, ein Lebewohl in gegenseitigem Respekt und Menschenwürde an. Trotz dieses Auseinandergehens können die beiden all ihre Gefühle zulassen und ausdrücken und so die Trennung als ein letztes gemeinsames Projekt, ein gemeinsames Es wahrnehmen. So bewegen sich auch Valentina und Bernd auf die Grundposition »Wir sind OK« zu. In dieser Gestaltung liegt etwas Wertvolles, das durch das Vertrauen der beiden Menschen in die Erfahrung und das Feingefühl des Therapeuten entstehen kann.

Sechste Grundposition: Wir sind OK

Fallbeispiel 1: Die Weiterbildungsgruppe arbeitet zusammen

Als Vorbereitung auf die Standortbestimmung, die das erste Jahr abschließt, haben wir Lehrenden der Gruppe zwei Aufgaben gegeben. In Präsenztreffen erarbeiten sie in Vierergruppen einen Rückblick auf die Landkarten der Workshops 1 bis 3 bzw. 4 und 5. Anschließend analysieren sie in neu zusammengesetzten Kleingruppen die individuellen Prozesse. Diese Erkenntnisse werden dann in Form eines Sketches aufgeführt. Alle acht TN arbeiten hochkonzentriert, haben viel Spaß bei der Erarbeitung der Aufgaben und bringen Szenen von kabarettistischer Qualität zur Aufführung. Abschließend stellen wir die sechste Grundposition vor und laden die TN ein, zu reflektieren, wann sie diese Verbundenheit erlebt haben:

B: Dieses herzhaft gemeinsame Lachen von uns allen, als wir unseren Sketch präsentiert haben!

Ch: In unserer Vierergruppe war so ein genialer Moment, als wir verstanden haben, wie diese Landkarten miteinander zusammenhängen. Und was TA für einen tollen Reichtum an verschiedensten Zugängen bietet.

E: Wir haben so viel Zusammengehörigkeit. Ich kann das zweite Jahr kaum erwarten!

Bruce Tuckman nennt diese vierte Phase *Performing*: Die Gruppe wird zu einem eigenen Organismus, in dem die Einzelinteressen zugunsten der Zusammenarbeit in den Hintergrund treten. Den TN ist das Ziel bewusst, sie streben es durch einheitliches Handeln an. Gegenseitiger Respekt und Anerkennung herrschen vor, die Zusammenarbeit geht erfolgreich vonstatten. Diese Phase wird als erfüllend und zufriedenstellend erlebt, in der Gruppe herrscht das, was in der Psychologie als »Flow« bezeichnet wird.

Fallbeispiel 2: Bewusstheit über die gemeinsame Fähigkeit, anders zu handeln

In den abschließenden Sitzungen treffen Valentina und Bernd die Entscheidung, sich zu trennen. Zuerst besprechen sie vor allem die organisatorischen Modalitäten der Trennung, um beim letzten, dem fünfzehnten Termin wieder über ihre Gefühle zu sprechen.

V: Bald ist es so weit. Ich werde übernächste Woche ausziehen. In der neuen Wohnung fehlt nur noch die Küche, und die kommt dieser Tage.

Th: Wie geht es Ihnen damit?

V: Gemischt. Ich freue mich darauf, und ein wenig Angst habe ich vor dem Alleinsein. Und ...

B: Und?

V: Wie geht es denn dir?

B: Na ja, seltsam ist das schon, allein in unserer Wohnung zu bleiben, nach so vielen Jahren.

Th: Seltsam?

B: Eine traurige Vorstellung.

V: Ja, traurig bin ich auch. Schade. Einfach schade (sie sehen sich an).

Th (nach einer Pause): Sie haben beide Tränen in den Augen.

V: Ich fühle mich dir sehr verbunden, Bernd. Danke für so vieles.

B (nimmt ihre Hand): Danke dir (beginnt zu weinen). Schade, dass es so gekommen ist. Und es stimmt so. Wir tun das Richtige.

V: Ja, das tun wir. Lebewohl, Bernd.

B: Lebewohl, Valentina.

Wir sehen einen stimmigen Abschied, in dem beide sich ihrer gemeinsamen Fähigkeit bewusst sind, ihre Probleme zu lösen – und ihrer persönlichen Fähigkeiten, anders zu handeln. Diesen Moment können sie als ein zusammenklingendes »Wir sind OK« erleben.

Resümee

»[Wir] schauen [...] je nach Ausprägung unserer Grundposition wie durch einen ›Filter‹ auf uns und andere Menschen und beeinflussen damit unsere Wahrnehmung ebenso wie unser Denken und Fühlen und unsere Handlungen bis hin zur Ausgestaltung von Beziehungen«, schreibt Hagehülsmann in der Einführung zu dieser ZTA-Ausgabe (S. 289). Wir haben beschrieben, wie Menschen sich durch die Überwindung dieses Filters die fünfte und schließlich die sechste Grundposition »Wir sind OK« erarbeiten können. Um diese momentane Haltung »Wir sind OK« erleben zu können, brauchen wir sieben Voraussetzungen:

- intensive Kooperationsbereitschaft, Respekt und Achtung;
- ein tiefes Empfinden an wechselseitiger Zuneigung, Sympathie, Liebe;
- gemeinsame Erfahrungen von Verbundenheit, durch die wir unsere Beziehung entwickelt haben;
- gemeinsame Erfahrungen, an Schwierigkeiten gewachsen zu sein;
- ein gemeinsames Thema und/oder ein gemeinsames Ziel;
- eine stabile wechselseitige autonome Grundeinstellung (+/+ – realistisch) und
- die Bereitschaft zu Offenheit und Verletzlichkeit.

Literatur

- ▶ Cohn, R. C. (1975). Von der Psychoanalyse zur themenzentrierten Aktion. Von der Behandlung einzelner zu einer Pädagogik für alle. Stuttgart: Klett-Cotta.
- ▶ English, F. (1976). The Fifth Position: »I'm OK – you're OK – for real.« *Voices. Journal of the American Academy of Psychotherapists*, 1(43), S. 29–35.
- ▶ Groder, M. (1980). 5 OK Diagramme. In: G. Barnes et al. (Hrsg.): *Transaktionsanalyse seit Eric Berne*, Bd. 2: Was werd' ich morgen tun? F. English et al., Berlin: Institut für Kommunikationstherapie, S. 7–17.
- ▶ Schulze, H. & Sejkora, K. (2023). Der Schlüssel zur hilfreichen Hilfflosigkeit: Die Coping-Matrix. In: C. Seidenfus (Hrsg.): *Es ist Zeit. Reader zum 42. Kongress der DGTA*. Lengerich: Pabst, S. 223–231.
- ▶ Schulze, H. & Sejkora, K. (2024). Das Narrativ der »Hilfreichen Hilfflosigkeit«: Positive Transaktionsanalyse und der Feel-Think-Act-Zyklus. In: C. Seidenfus, U. Hagehülsmann & R. Balling (Hrsg.): *Stabilität auf schwankendem Boden – Reifer Umgang mit den Herausforderungen unserer Zeit*. Heidelberg: Springer, S. 67–84.
- ▶ Sejkora, K. & Schulze, H. (2016). Die Kunst der starken Führung. Persönliche Potenziale kraftvoll nutzen – Ressourcen der Mitarbeiter stärken. Munderfing: Fischer & Gann.
- ▶ Sejkora, K. & Schulze, H. (2017). Vom Lebensplan zum Beziehungsraum. Wie Sie mit Hilfe der Transaktionsanalyse einschränkende Muster überwinden. Munderfing: Fischer & Gann.
- ▶ Sejkora, K. & Schulze, H. (2021). Das Ich in der Krise. Resilient durch Positive Transaktionsanalyse. Paderborn: Junfermann.
- ▶ Sejkora, K. & Schulze, H. (2023). Identität und Ich-Psychologie in der Positiven Transaktionsanalyse. Persönliches Wachstum durch Bezugsrahmenerweiterung. *Zeitschrift für Transaktionsanalyse*, 40(2), S. 122–137.
- ▶ Tuckman, B. W. (1965). Developmental Sequence in Small Groups. *Psychological Bulletin*, (63), S. 384–399.
- ▶ Tudor, K. (2016). »We Are«: The Fundamental Life Position. *Transactional Analysis Journal*, 46(2), S. 164–176.

Zusammenfassung: Der vorliegende Artikel beschreibt eine von den Autoren in Anlehnung an Groder (1980) vorgeschlagene Erweiterung der transaktionsanalytischen Landkarte der Grundpositionen um die sechste »Wir sind OK«. In dieser finden Menschen in ihren Beziehungen eine tiefe punktuelle Verbindung. Um zu ihr zu kommen, ist eine Entwicklung von den »klassischen« Grundpositionen zur fünften Fanita Englishs wesentlich. An den Fallbeispielen der Entwicklung einer Weiterbildungsgruppe und der Psychotherapie eines Paares wird dieser Prozess dargestellt. Abschließend werden sieben Voraussetzungen für das Erreichen des »Wir sind OK« definiert.

Schlüsselwörter: Transaktionsanalyse, Positive Transaktionsanalyse, Grundpositionen, fünfte Grundposition, Fanita English, sechste Grundposition, Verbundenheit, Weiterbildung, Paarpsychotherapie

Abstract: The presented article describes an extension of the Transactional Analysis map of the basic positions. As a 6th position according to Groder (1980), the authors propose »We are OK«. In this position people can find a deep momentary connection in their relationships. To achieve this issue, we need development including the »classical« positions reaching Fanita English's 5th position. This process is demonstrated by the examples of the development of a training group and of a couple's psychotherapy. Concluding, seven premises for reaching the »We are OK« are defined.

Keywords: Transactional Analysis, Positive Transactional Analysis, basic positions, 5th position, Fanita English, 6th position, connection, training, couples therapy

Kontakt

Klaus Sejkora
ks@dic-ta.eu

Henning Schulze
hs@dic-ta.eu

Prof. Dr. Henning Schulze, Deggendorf, TSTA-O, Professor an der Technischen Hochschule Deggendorf, Berater, Trainer, Coach, Lehrcoach und Lehrsupervisor

Dr. Klaus Sejkora, Linz, Lehrender Transaktionsanalytiker (CTA-TS/P), Klinischer Psychologe und Psychotherapeut, Trainer, Supervisor und Coach.

Gemeinsam leiten sie das Donau-Institut Campus für Transaktionsanalyse, DICTA, www.dic-ta.eu.



**Natalia Berrio Andrade &
Thomas Wehrs** (Fotos: privat)

Transaktionsanalyse im Fokus

Grundhaltungen, Aikido und die Entwicklung von Menschen auf Führungsebenen

In einer Welt, die von schnellem Wandel, zunehmender Komplexität und der Sehnsucht nach tieferen menschlichen Beziehungen geprägt ist, stoßen traditionelle Führungsstile an ihre Grenzen. Autokratische, transaktionale und sogar transformationale Führungsstile, die einst als effektiv galten, scheinen in der dynamischen Arbeitswelt von heute nicht mehr auszureichen (Bass 1985; Burns 1978). Diese Stile, die sich durch hierarchische Strukturen und die Konzentration auf Leistung und Ergebnisse auszeichnen, vernachlässigen oft die individuellen Bedürfnisse und das Potenzial der Beschäftigten, was zu Motivationsverlust, geringem Engagement der Beschäftigten und letztlich zu suboptimalen Ergebnissen führt (Bass & Riggio 2006). Die Herausforderungen, mit denen traditionelle Führungsstile konfrontiert sind, lassen sich anhand bestimmter Aspekte der modernen Arbeitswelt veranschaulichen. Die Grenzen dieser Stile zeigen sich in drei Schlüsselbereichen: Anpassungsfähigkeit, Engagement der Mitarbeitenden und Innovation. Diese Herausforderungen werden durch die wachsende Komplexität der globalen Wirtschaft, die Beschleunigung des technologischen Wandels und die zunehmende Vielfalt in der Belegschaft noch verstärkt.

Anpassungsfähigkeit: Traditionelle Führungsstile, insbesondere der autokratische und der transaktionale Ansatz, bieten wenig Flexibilität, um auf die schnellen Veränderungen in der heutigen Geschäftswelt zu reagieren. Hierarchien und etablierte Prozesse können die Fähigkeit einer Organisation einschränken, sich schnell anzupassen. Eine Studie von Bennis und Thomas (2002) zeigt, dass Führungspersonen, die adaptives Verhalten fördern, erfolgreicher sind, weil sie kreativere Lösungen für komplexe Probleme finden.

Engagement der Mitarbeitenden: Ein weiteres Problem traditioneller Führungsstile ist ihr Einfluss auf das Engagement der Mitarbeitenden. Der *State of the Global Workplace Report* von Gallup (2023) hat wiederholt gezeigt, dass Mitarbeitende, die sich nicht wertgeschätzt oder gehört fühlen, weniger engagiert sind, was zu höherer Fluktuation und geringerer Produktivität führt. Transaktionale Führungsstile, die auf Belohnung und Bestrafung basieren, können ein Gefühl der Entfremdung hervorrufen, da sie wenig Raum für die persönliche Entwicklung und die Anerkennung des individuellen Beitrags lassen.

Innovation: Eine weitere Herausforderung ist die Einschränkung von Innovationen. Traditionelle Führungsansätze fördern oft eine Kultur der Risikoaversion, in der Fehler nicht als Chance zum Lernen, sondern als Grund für Bestrafung gesehen werden. Dies kann zu einer Kultur führen, in der die Beschäftigten zögern, neue Ideen vorzuschlagen oder experimentelle Ansätze zu verfolgen. Amabile und Kramer (2011) betonen, dass eine unterstützende Führung notwendig ist, um Innovationen zu fördern, Autonomie zu gewähren und ein Umfeld zu schaffen, in dem kreatives Denken gedeihen kann.

Innovativer Vorschlag: die Integration von Aikido-Prinzipien und der Transaktionsanalyse in die Entwicklung eines persönlichen Führungsstils.

Aikido, eine japanische Kampfkunst, betont Harmonie und die Kunst, Konflikte durch Umleitung der Energie zu lösen, anstatt sie direkt zu konfrontieren

(Ueshiba, 1984). Parallel dazu bietet die Transaktionsanalyse einen Framework zur Analyse von Interaktionen und zur Förderung gesunder Beziehungen durch das Verständnis der Grundhaltungen, der Ich-Zustände und der Transaktionen zwischen Individuen (Ernst, 1971). Die transaktionsanalytischen Grundhaltungen in Verbindung mit Aikido-Prinzipien bieten einen vielversprechenden Ansatz für die Entwicklung eines effektiven persönlichen Führungsstils insbesondere hinsichtlich der drei aufgezeigten Schlüsselbereiche: Anpassungsfähigkeit, Förderung von Engagement und Innovation.

Das Konzept der Grundhaltungen

Das Verständnis der Grundhaltungen wird im Einführungsartikel zu dieser ZTA-Ausgabe von Hagehülsmann ausführlich beschrieben. Zudem gibt es in der TA-Literatur vielfältige Ausführungen des Konzepts. Zur weiteren Anregung geben wir im Folgenden einen kurzen Überblick und fokussieren in den folgenden Abschnitten auf welches Verständnis wir uns im Kontext von Führung beziehen. Nach Tudor (2016) und English (1979) hat Berne die These aufgestellt, dass Individuen sich auf eine Lebensposition festlegen, die eine allgegenwärtige Einstellung darstellt, und auf dieser ihr Lebensskript aufbauen. Tudor (2016) beschreibt weiter Harris' Standpunkt, dass »OKness« eine bewusste Entscheidung sei. Laut Harris sei die erste Entscheidung oft unbewusst und laute »Ich bin nicht OK – du bist OK«. Alle drei (außer ++) seien frühe unbewusste Entscheidungen, während »Ich bin OK – du bist OK« später als bewusste und verbale Entscheidung getroffen würde. Tudor und English zitieren zudem Ernst (1971), der anmerkte, dass sich »OKness« von Moment zu Moment und je nach Situation ändern könne. Tudor führt in Bezugnahme auf Harleys Argumentation weiter aus, dass »Nicht-OK-Positionen« in der Entwicklung wichtig seien, bearbeitet und integriert werden müssten, damit eine »OK-OK-Position« nachhaltig entwickelt werden könne. Hierzu definierte English (1979) die fünfte Position als »OK/OK – realistisch«, für die die Fähigkeit zentral ist, Unzulänglichkeiten und Begrenzungen von sich und anderen im ER-Ich-Zustand (Strukturmodell) akzeptieren zu können. Dies erfordere oftmals Konfrontation und Begleitung

durch externe Unterstützung (Lehrer:innen, Therapeut:innen, Coaches). Wie Berne war auch English (1979) der Ansicht, dass wir eine grundlegende Lebensposition einnehmen und auf deren Basis unser Skript entwickeln. Jedoch formulierte sie mit Blick auf den Entwicklungsprozess des Kindes die Annahme von zwei Grundeinstellungen: entweder »Ich bin nicht OK – du bist OK« (Typ 1) oder »Ich bin OK – du bist nicht OK« (Typ 2).

Im Kontext von Führung können unterschiedliche Verständnisse der Grundhaltungen hilfreich sein. Zum einen zeigen wir auf, wie das Verständnis der situativen OK-Grundhaltungen von Ernst (1971) von Führungskräften als erhellend und mehrwertig erlebt werden kann. Zum anderen beschreiben wir, wie im Führungskräfte-Coaching wirksam mit dem Konzept der Typ-1/Typ-2-Logik gearbeitet werden kann. Bei der Beschreibung der Aikido-Philosophie beziehen wir uns auf die von Tudor (2016) formulierte fundamentale Lebensposition »We are«.

Aikido-Prinzipien im Kontext von Führung

Aikido ist mehr als eine physische Kampfkunst; es ist eine Philosophie und ein Lebensweg, der auf Einklang, Respekt und dem Verständnis der Dynamik zwischen den Kräften basiert. Die zentralen Prinzipien des Aikido – Harmonie, Liebe (Ai), Energie (Ki) und Weg (Do) – bieten eine besondere Grundlage für die Entwicklung eines persönlichen Führungsstils, der auf Ausgeglichenheit, Energiebewusstsein und stetigem Wachstum beruht. Zudem wird die Wahrnehmung der Verantwortung, die mit den jeweiligen Rollen verbunden ist, gefördert.

- 1) Harmonie (Ai): Im Kontext der Führung bedeutet das, herausfordernden Situationen und Konflikten durch Weitblick, Ambiguitätstoleranz und Kooperation zu begegnen. Dies fördert eine Arbeitsumgebung, in der Mitarbeitende sich gehört und wertgeschätzt fühlen.
- 2) Energie (Ki): Ki bezieht sich auf innere Kraft und mentale Stärke. Für Führungskräfte impliziert dies, die eigene innere Stärke zu erkennen

und zu nutzen, um Inspiration und Motivation zu fördern. Durch das Verständnis und die Lenkung der eigenen Energie können Führungspersonen ein Umfeld schaffen, das Kreativität und Engagement fördert.

- 3) Weg (Do): Do repräsentiert den Weg des ständigen Übens und Lernens. Für Menschen in Führungspositionen bedeutet dies, eine Haltung der Demut, des »Anfänger-Geistes« (Shoshin-mind) und des lebenslangen Lernens einzunehmen, um sich selbst und das Team kontinuierlich weiterzuentwickeln.

Transaktionsanalytische Grundhaltungen in Bezug auf Führung

Ernsts (1971) Konzept der »situativen« transaktionsanalytischen Grundhaltungen, speziell die Grundposition »Ich bin OK – du bist OK«, bietet eine wertvolle Perspektive für das Verständnis und die Verbesserung der zwischenmenschlichen Dynamik im Kontext von Führung. Sehr schnell erkennen Führungskräfte mit diesem Konzept, wie diese Grundhaltung gegenseitigen Respekt und Wertschätzung fördert, was grundlegend für den Aufbau positiver Beziehungen und eine effektive Kommunikation innerhalb von Teams ist. Erkenntnisse, wie eine OK-OK-Haltung in herausfordernden Situationen eingenommen werden kann, erscheinen als attraktiv.

Englishs (1979) Konzept der Typ-1-/Typ-2-Grundpositionen unterstützt Führungskräfte bei ihrer persönlichen Entwicklung und bietet bedeutsame Hinweise zur Selbsterkenntnis und Selbstreflexion, die sie in der wirksamen Ausgestaltung ihrer Führungsrolle nutzen können. Weitere Ausführungen zur Arbeit mit beiden Konzepten folgen weiter unten.

Integration in Coaching und Workshops

Die Integration von Aikido-Prinzipien und der TA-Grundhaltungen in Coaching und Workshops für Führungskräfte kann folgende Aspekte beinhalten:

- 1) **Selbstwahrnehmung und Selbstregulierung:** Durch Aikido-Übungen (Zentrierung) lernen die Teilnehmenden, gezielt körperlich und geistig eine positive OK-Grundhaltung sich selbst gegenüber (Ich bin OK) einzunehmen. Sie lernen ihr eigenes Kraftfeld kennen und können Wege ausloten, ihre Energie (Ki) zu regulieren, um sich selbst in der professionellen Rolle zu steuern und so ein ausgewogenes Führungsverhalten zu fördern.
- 2) **Führung und Konfliktlösung durch Kooperation und Klarheit:** Durch Übungen, die auf Aikido-Prinzipien basieren, erfahren Führungskräfte, wie sie schwierigen Situationen und Konflikten kohärent, verantwortlich und rollengemäß begegnen können. Sie lernen, die Prinzipien der wertschätzenden Konfrontation (»Irimi« = eintreten) und der situativen Anpassung (»Tenkan« = ausweichen) kontextstimmig zu balancieren. Damit üben sie sich immer wieder in Anpassungsmodellierungen bei gleichzeitiger kreativer Innovation von Alternativen.
- 3) **Entwicklung einer positiven Beziehungsdynamik:** Die Vermittlung von TA-Grundhaltungen sowie der Philosophie des Aikido ermöglicht das Erkennen der situativ eingenommenen Grundhaltung sowie die Entwicklung einer »Ich bin OK – du bist OK«-Position, die für den Aufbau belastbarer Beziehungen unerlässlich ist.
- 4) **Wahrnehmung von Verantwortung:** Mit Rollen sind spezifische Verantwortlichkeiten verbunden. Durch Aikido-Übungen kann »nicht wahrgenommene« Verantwortung und ein sogenanntes Führungsvakuum körperlich erlebt und verändert werden, um so mehr Klarheit und Wirksamkeit in der Führungsrolle zu etablieren.

Die Nutzung des Konzepts der Grundhaltungen im Coaching und in Workshops für Menschen in Führungspositionen

Die Transaktionsanalyse bietet wertvolle Instrumente für die Führungskräfteentwicklung, insbesondere durch die Reflexion der eigenen Grundhaltungen und ihrer Auswirkungen auf die Führung von Teams und Organisationen. Die hier dargestellte Ausführung zeigt auf, wie die bewusste Einnahme der Grundhaltung »Ich bin OK – du bist OK« durch Führungskräfte zu effektiverer Kommunikation, höherer Teamzufriedenheit und verbesserten Entscheidungsprozessen beitragen kann. Darüber hinaus wird die Bedeutung des Verstehens und der Regulierung eigener Emotionen hervorgehoben, um authentisch und empathisch führen zu können. Diese Haltung ist nichts Statisches, das, einmal erreicht, nie mehr aufgegeben wird, sondern muss immer wieder neu erarbeitet werden. Durch persönliche »Triggerpunkte« aktivieren Menschen schnell unbewusst eine »Nicht-OK-Haltung« und befinden sich in einer der drei anderen Grundhaltungen. Das kann innerhalb einer Sekunde – auch mitten in einem Satz bei einem Gespräch – geschehen. Die Bewusstheit über die eigenen Verhaltens- und Reaktionsmuster ermöglicht einen ebenso schnellen Wechsel zurück zur OK-OK-Haltung. Als Führungsperson in der OK-OK-Haltung zu sein, also sich OK mit sich selbst und OK mit den anderen zu fühlen, bedeutet, Teammitglieder zu ermutigen, ihre Stärken zu nutzen, und ein unterstützendes Umfeld zu schaffen.

Im Folgenden werden spezifische Interventionen für das Coaching vorgeschlagen, die auf den vier Haltungen des OK-Corrals basieren.

»Ich bin OK – du bist nicht OK« (+/-)

Ein Beispiel für »Ich bin OK – du bist nicht OK« im Kontext von Führung ist, wenn eine Führungsperson Anzeichen von Überlegenheit zeigt, die Mitarbeitenden herablassend behandelt oder deren Ideen und Vorschläge nicht wertschätzt, was bei den Teammitgliedern zu Minderwertigkeitsgefühlen und Frustration führen kann.

Herausforderung: Diese Haltung kann zu autoritärem Verhalten führen, bei dem die Führungsperson die Meinungen und Beiträge der Mitarbeitenden abwertet.

Coaching-Intervention: Die coachende Person stärkt die Führungsperson in der Fähigkeit, Empathie und aktives Zuhören zu fördern. Geeignete Interventionen hierzu, bei denen die Führungsperson lernt, die Sichtweisen der Mitarbeitenden zu reflektieren und zu validieren, sind sogenannte Spiegelungstechniken sowie Resonanz auf Basis der von Erskine (1993) formulierten Qualitäten Attunement, Inquiry und Involvement.

»Ich bin nicht OK – du bist OK« (-/+)

Ein Beispiel für »Ich bin nicht OK – du bist OK« im Kontext von Führung ist, wenn eine Führungsperson an ihren eigenen Fähigkeiten zweifelt, ständig die Bestätigung der Mitarbeitenden sucht oder das Team »retten« will, was zu Unsicherheiten und Unklarheiten im Team führen kann.

Herausforderung: Führungspersonen mit dieser Einstellung neigen dazu, ihre eigene Kompetenz zu unterschätzen oder sich zu sehr von der Anerkennung anderer abhängig zu machen.

Coaching-Intervention: Die coachende Person stärkt die Führungsperson darin, Selbstvertrauen und Selbstwirksamkeit zu entwickeln, zum Beispiel, indem kleine, realistische Ziele gesetzt und erreicht werden, um das Gefühl von Kompetenz und Unabhängigkeit zu fördern.

»Ich bin nicht OK – du bist nicht OK« (-/-)

Ein Beispiel für »Ich bin nicht OK – du bist nicht OK« ist, wenn eine Führungsperson und ihre Teammitglieder sich gegenseitig ablehnen oder gar feindselig

gegenüberstehen, was zu einer ineffizienten Zusammenarbeit und einem dysfunktionalen Arbeitsumfeld führen kann.

Herausforderung: Diese Haltung kann sowohl bei der Führungsperson als auch bei den Mitarbeitenden Resignation und mangelnde Motivation hervorrufen.

Coaching-Intervention: Die coachende Person arbeitet mit der Führungsperson daran, Hoffnung und Optimismus zu entwickeln, indem positive Aspekte der Arbeit und erfolgreiche Ergebnisse hervorgehoben und gefeiert werden. Techniken aus der positiven Psychologie wie das Führen eines Dankbarkeitstagebuchs können dabei hilfreich sein.

»Ich bin OK – du bist OK« (+/+)

Die +/- -Haltung ist diejenige, die in der relationalen Führung erwünscht ist.

Coaching-Intervention: Die coachende Person unterstützt die Führungsperson dabei, diese Haltung durch konsequentes Feedback, Anerkennung der Leistungen der Mitarbeitenden und die Förderung eines integrativen Arbeitsumfelds zu stärken. Rollenspiele, in denen konstruktive Feedbackgespräche geübt werden, können hier effektiv sein.

Durch diese Maßnahmen stärkt das Coaching die Führungsperson, förderliche Beziehungen zu den Mitarbeitenden aufzubauen und einen auf Vertrauen basierenden Führungsstil zu entwickeln

Diese Ansätze unterstützen nicht nur die individuelle Entwicklung der Führungsperson, sondern tragen auch zu einer gesünderen und produktiveren Unternehmenskultur bei und wirken sich indirekt auf das gesamte System der Führungsperson aus.

Auch im Coaching kann das Verständnis tiefenpsychologischer Dynamiken hilfreich sein, um Verhaltensweisen, Denk- und Fühlmuster der Führungskräfte besser zu verstehen und sie hinsichtlich des Ausfüllens ihrer professionellen Rolle wirksam unterstützen zu können. Hierzu bietet das Konzept von English wertvolle Impulse. Karnath und English (2009) beschreiben hinsichtlich der inneren Dynamiken konkrete Strategien für Typ 1 (untersicher) und Typ 2 (übersicher) im Führungskräfte-Coaching.

Zur Aktivierung des ER-Ich-Zustands (Strukturmodell) und der Selbststeuerung des Typs 1 empfehlen sie eine »Limitierung der Zusammenarbeit« (Karnath & English 2009, S. 186). Dies beinhaltet die Aspekte der zeitlichen Begrenzung der Coachingsitzungen, der klaren Kontraktgestaltung sowie der Einschränkung auch inhaltlicher Themenbearbeitungen. Im Vordergrund stehen die Evaluation schon erreichter Ziele und die Stabilisierung und Stärkung eigener vitaler Kräfte zur Entfaltung der Konfrontations- und Konfliktfähigkeit. Da Führungskräfte des Typs 2 meist erst dann ins Coaching kommen, wenn sie sehr erschöpft sind oder ihre Strategien nicht mehr funktionieren, ist es nach Karnath und English bedeutsam, zu Beginn des Coachings die bisherigen Erfolge und Leistungen zu würdigen und insbesondere, den Mut zur Selbstreflexion im Coaching positiv zu stützen. Wesentliche Entwicklungsschritte sind hier das Annehmen positiver Strokes, das Abgeben von übermäßiger Kontrolle und Verantwortung und vor allem das Wahrnehmen der eigenen Bedürftigkeit, abgewehrte Bedürfnisse zu integrieren.

Die Nutzung von Aikido-Prinzipien und ihre Verbindung mit den Grundhaltungen aus der TA

Nach Cornell (2007) entspringt ein erheblicher Teil unserer psychischen Struktur und unserer Wahrnehmung von Ganzheit unserem körperlichen Empfinden, in dieser Welt präsent zu sein. Wir nehmen die Welt durch den Körper wahr, und der Körper reagiert auf unerwartete Kontaktreize spontan und nahezu reflexhaft. Somit können durch Aikido-Übungen unbewusste Reaktionsmuster

in den OK-Haltungen rasch erkannt und Lösungen für Veränderung zunächst körperlich erlernt werden. Im Anschluss können entsprechende Transferüberlegungen für eine gelingende Beziehungsgestaltung im Führungsalltag kreiert werden.

Die OK-Positionen mittels Aikido betrachten

Im Aikido gilt das Prinzip der partnerschaftlichen und wahrhaftigen – im Sinne von »ehrlichen« – Begegnung auf »Augenhöhe« (Rashid 2011), basierend auf einer OK/OK-Haltung. Zur Erläuterung dieses Prinzips folgt eine Illustration des praktischen Umgangs miteinander auf der Aikido-Matte, um anschließend den Transfer in den Führungskontext darzustellen. Aikido-Übungen werden in der Regel zu zweit durchgeführt. Es werden zwei unterschiedliche Rollen eingenommen, deren Ausgestaltung im Wechsel geübt wird. Die Angreifer:innen-Rolle wird im Folgenden als »Uke« und die Rolle der angegriffenen Person als »Tori« bezeichnet.

Wie oben angedeutet, findet eine authentische Begegnung statt. Authentisch meint in diesem Zusammenhang, dass Uke aus vollem Herzen und mit vollem Engagement Tori angreift, um Tori den bestmöglichen Übungs- und Lernraum zu eröffnen. In der Folge übernimmt Tori die Verantwortung für seine/ihre Rolle, nimmt Kontakt auf, verbindet sich (Prinzip »Musubi« – verbinden, vereinigen, verschmelzen) mit Uke und bewegt sich entsprechend, um sich selbst zu schützen und auch Uke keinen Schaden zuzufügen. Wichtig ist hierbei, dass Tori gleichfalls »ehrlich« handelt, das heißt nicht überangepasst ist oder Uke aus Rücksichtnahme schont, sondern beherzt und verantwortungsvoll die ankommende Energie aufnimmt und sich im Einklang mit dem Ki entsprechend der Rolle bewegt. Um sich selbst zu schützen, wird Uke dadurch herausgefordert, sich zu bewegen, anstatt in der Angriffsposition zu verharren. Das bedeutet, eine wahrhaftige Begegnung findet nur statt, wenn beide Rollen verantwortungsvoll eingenommen werden und entsprechend gehandelt wird. Die Voraussetzung dafür besteht darin, dass sich Tori zunächst mit dem »Zen-

trum« von Uke verbindet. Konkret bedeutet das, sich auf Uke einzulassen, um sodann gemeinsam in eine neue Richtung gehen zu können. Dies ist nur aus einer OK/OK-Haltung heraus möglich. Im Aikido ist Tori aufgefordert, Uke wirklich wahrzunehmen und ihn/sie genauso, wie er/sie auf Tori zukommt, *anzuerkennen* und zu akzeptieren. Wenn Tori sich nicht in der vorgestellten OK/OK-Haltung mit Uke verbindet, kann gemeinsam keine neue, kreative Richtung entwickelt werden und beide bleiben meist in der vorherigen (Angriffs-)Haltung »stecken«. Beim Aikido wird diese Verbindung körperlich und in gewisser Weise auch »energetisch« gespürt und kann selbst bei jahrzehntelanger Übungspraxis nicht simuliert werden. (Interessant ist in diesem Zusammenhang, dass auch bei Aikido-Neulingen, die sagen, dass sie diese Verbindung nicht wahrnehmen, der Körper auf diese Verbindung reagiert und sich entsprechend bewegt, ohne dass sie benennen können, was sie genau spüren. Oft sind sie selbst von den unwillkürlichen Bewegungen ihres Körpers überrascht und erleben sich nicht als diejenigen, die diese Bewegung ausführen.) Um als Tori eine gemeinsame Richtung anbieten zu können, braucht es eine OK/OK-Haltung auf der »Seins-ebene«. In der konkreten körperlichen Ausführung ist dies ein hochkomplexer, sowohl innerer wie auch äußerlicher kokreativer Prozess.

Die Nicht-OK-Positionen werden im Aikido durch den Angriff selbst oder die Haltung und Reaktion von Tori erlebt. In Situationen physischer Bedrohung neigt der Körper dazu, primär mit Stressreaktionen aus den subkortikalen Regionen des Gehirns zu reagieren, spezifisch mit Kampf, Flucht oder Erstarren. Diese Reaktionsmuster zeigen, dass wir nicht im Einklang mit unserem inneren Gleichgewicht sind. Gemäß dem Axiom, dass eine Person, die in ihrer »Mitte« ruht und sich auf Seinsebene in einer OK/OK-Haltung befindet, niemanden angreift, sind wir folglich im übertragenen Sinne körperlich in einer der drei Nicht-OK-Positionen.

Im Coaching und in Führungsworkshops mit Aikido werden Körper und Bewegungsmuster im Kontakt genutzt, um bestimmte Erfahrungen in der Beziehungsgestaltung auszudrücken, zum Beispiel Nähe und Distanz, Dominanz und Anpassung sowie Führen und Geführt-Werden. Zudem lassen sich symbiotische Beziehungsmuster wahrnehmen und es kann entsprechende Ver-

antwortungsklarheit in der professionellen Führungsrolle physisch erlebt und eingeübt werden. Wenn wir etwas körperlich tun, haben wir einen anderen Zugang zu einer differenzierteren Art des Lernens. Sensomotorische Erfahrungen erleichtern das Verständnis auch auf der kognitiven und affektiven Ebene. Zudem kann ein Zugang zu unbewussten Ebenen des Erlebens erlangt und die Fähigkeiten zu anderen Verhaltensoptionen in der Beziehungsgestaltung können erweitert werden (Cornell 2007). Durch das somatische Erleben der verschiedenen Grundhaltungen können sich Führungskräfte ausprobieren, wie es sich in der Beziehungsgestaltung »anfühlt«, im »Angesicht des Angegriffen-Werdens« bewusst eine körperliche wie auch mentale OK/OK-Grundposition einzunehmen.

Wie lässt sich auf der Basis von Aikido eine OK/OK-Grundhaltung einnehmen?

Im Aikido gilt der Zustand der »Zentrierung« als Voraussetzung für eine wertschätzende Begegnung und Kontaktaufnahme. Der zentrierte Zustand meint dabei, sich in der eigenen »Mitte« zu befinden. In den Kampfkünsten wird diese körperliche Mitte durch das sogenannte Hara (der Bereich unterhalb des Bauchnabels) beschrieben. Gemeint ist jedoch auch eine geistige und mentale Haltung, die von Offenheit, Wachheit, Weite, Ruhe und einem inneren Gleichgewicht geprägt ist. Nach Linden (2007) umfasst der zentrierte Zustand Ganzheit und Integrität auf struktureller, funktionaler, psychologischer und spiritueller Ebene. Er bedeutet ein ausgeglichenes Muskel-Skelett-System, eine stabile Bewegungsfreiheit, ein symmetrisches Bewusstsein sowie eine spirituelle Integration von Kraft und Liebe. Ethisch betrachtet beinhaltet er die Achtsamkeit für die Auswirkungen des eigenen Handelns auf andere. Dabei versteht Linden den zentrierten Zustand als »Antwort« auf unmittelbare Stressauslöser. Durch das bewusste Erschaffen eines Zustands von Freiheit, Gleichgewicht und Ausdehnung im Körper können Kontraktionen vermieden oder überwunden werden. Ein zentrierter Zustand ermöglicht eine effizientere und effektivere Handlungsweise in der Führungsrolle. Aktivitäten, ob nun körperliche, intellektuelle, emotionale

oder spirituelle, werden leichter und effizienter ausgeführt, wenn der Körper entspannt und flexibel ist. Um den zentrierten Zustand zu erreichen, bedarf es ständiger Übung und der Entwicklung eines Körperbewusstseins im Gegensatz zu automatischen Körperreaktionen in Stresssituationen. Nach Palmer und Crawford (2013) eröffnet ein zentrierter Zustand eine tiefe Einsicht in die Verbundenheit und in die umfassende Ganzheit des Kosmos. Im zentrierten Zustand erkennen wir unsere Verbindung mit dem lebendigen Kontinuum und öffnen uns für Kreativität, Mitgefühl und Initiative. Diese Ausrichtung ermöglicht es uns, Herausforderungen in der Führungsrolle anzunehmen und neue Handlungsoptionen zu entdecken. Die Veränderung unserer Körperhaltung im zentrierten Zustand beeinflusst unsere Gedanken und ermöglicht eine erweiterte Perspektive sowie ein tieferes Verständnis.

Der hier beschriebene Zustand von Zentrierung im Aikido geht mit einer wertschätzenden Haltung sich selbst und anderen gegenüber sowie mit einem inneren Zustand von Klarheit, Wachheit und geistig-körperlicher Vitalität einher. Er stellt gleichsam eine »embodied« OK/OK-Grundhaltung dar – wobei wir uns bei diesem Verständnis der OK/OK-Haltung, wie oben bereits erwähnt, auf Tudor (2016) beziehen, der »We are« als fundamentale Lebensposition bezeichnet.

Abschließend sei angemerkt, dass die Verbindung von Aikido-Übungen mit der Transaktionsanalyse insbesondere im Bereich der Persönlichkeitsentwicklung und der Psychotherapie ebenso umfassend durch die Arbeiten von Rainer Dirnberger (CTA-P) beleuchtet wurde. Auch mit Blick auf Führungsthematiken gibt es zahlreiche Publikationen, die die Übertragung der Aikido-Philosophie behandeln, wie etwa die Arbeiten von Wendy Palmer und Richard Strozzi-Heckler aus den USA sowie von Prof. Dr. Peter Schettgen an der Universität Augsburg. Diese vielfältigen Ansätze verdeutlichen, dass die Integration von Aikido-Grundlagen in verschiedene Disziplinen nicht nur eine theoretische Bereicherung ist, sondern auch praktisch umgesetzt wird und weiterhin ein großes Potenzial für zukünftige Entwicklungen birgt.

Literatur

- ▶ Amabile, T. M. & Kramer, S. J. (2011). *The Progress Principle: Using Small Wins to Ignite Joy, Engagement, and Creativity at Work*. Boston: Harvard Business Review Press.
- ▶ Bass, B. M. (1985). *Leadership and Performance Beyond Expectations*. New York: Free Press.
- ▶ Bass, B. M. & Riggio, R. E. (2006). *Transformational Leadership*. 2. Auflage. Mahwah & London: Lawrence, Erlbaum.
- ▶ Bennis, W. & Thomas, R. J. (2002). *Crucibles of Leadership*. Harvard Business Review, 80(9), S. 39–45.
- ▶ Berne, E. (1964). *Games People Play: The Psychology of Human Relationships*. New York: Grove Press.
- ▶ Berne, E. (1972). *Was sagen Sie nachdem Sie »Guten Tag« gesagt haben?* Frankfurt am Main: Fischer.
- ▶ Burns, J. M. (1978). *Leadership*. New York: Harper & Row.
- ▶ Cornell, W. & Landaiche, N. (2007). *Why Body Psychotherapy?: A Conversation*. Transactional Analysis Journal, 37(4), S. 256–262.
- ▶ Dirnberger, R. (2013). *SELE – Selbsterkenntnis durch Leiberfahrung. Eine Synthese aus Psychotherapie und der Kampfkunst Aikido*. Norderstedt: Books on Demand.
- ▶ Dirnberger, R. (2024). *Psychotherapie und Transaktionsanalyse. Eine Liebesklärung*. Norderstedt: Books on Demand.
- ▶ Dobson, T., & Miller, V. (1983). *Aikido in Everyday Life: Giving in to Get Your Way*. Berkeley: North Atlantic Books.
- ▶ English, F. (1979). *Transaktionsanalyse: Gefühle und Ersatzgefühle in Beziehungen*. Hamburg: iskopress.
- ▶ English, F. & Karnath, J. (2009). *Lebenscoaching*. Hamburg: iskopress.
- ▶ Ernst, F. (1971). *The OK Corral: The Grid for Get-On-With*. Transactional Analysis Journal, 1(4), S. 33–42.
- ▶ Erskine, R. (1993). *Inquiry, Attunement, and Involvement in the Psychotherapy of Dissociation*, Transactional Analysis Journal, 23(4), S. 184–190. <https://www.doi.org/10.1177/036215379302300402>
- ▶ Gallup (2023). *State of the Global Workplace*. Gallup Press.
- ▶ Harris, T. A. (1969). *I'm OK – You're OK*. New York: Harper & Row.

- ▶ Jones, A. (2015). Leadership and Martial Arts: An Exploration of the Benefits of Traditional Martial Arts Practice on Leadership Development. *Leadership & Organization Development Journal*, 36(8).
- ▶ Linden, P. (2007). *Embodied Peacemaking: Body Awareness, Self-Regulation, and Conflict Resolution*. CCMS Publications.
- ▶ Rashid, M. (2011). *Nature in Horsemanship. Discovering Harmony through Principles of Aikido*. New York: Skyhorse Publishing.
- ▶ Palmer, W. & Crawford, J. (2013). *Leadership Embodiment. How the Way We Sit and Stand Can Change the Way We Think and Speak*. Scotts Valley: CreateSpace.
- ▶ Schettgen, P. (2000). *Der alltägliche Kampf in Organisationen. Psychologische Hintergründe und Alternativen am Beispiel der japanischen Kampfkunst »Aikido«*. Opladen: Westdeutscher Verlag.
- ▶ Tudor, K. (2016). »We Are«: The Fundamental Life Position. *Transactional Analysis Journal*, 46(2), S. 164–176.

Zusammenfassung: Dieser Artikel untersucht, wie die Prinzipien des Aikido mit den Grundhaltungen der Transaktionsanalyse verbunden und im Coaching wie auch in der Führungskräfteentwicklung eingesetzt werden können. Die Synthese der beiden Ansätze kann individuelle Führungsstile fördern, Authentizität, Resilienz und adaptive Kommunikation in herausfordernden Situationen unterstützen. Die Grundhaltungen beeinflussen in der Führung von Menschen die Selbstwahrnehmung und das Verhalten unter Stress. Ein Bewusstsein für diese Haltungen kann zu einer konstruktiveren Selbst- und Fremdwahrnehmung sowie zu mehr Klarheit über eigene Muster in Kontakt, Beziehungsgestaltung und Konfliktsituationen führen. Der Artikel stellt außerdem Coaching-Interventionen zu den unterschiedlichen Grundhaltungen vor. Die Expertise und langjährige Erfahrung der beiden Autor:innen in der Persönlichkeits- und Führungskräfteentwicklung bilden die Grundlage für diesen Artikel. Ihre intensive Zusammenarbeit ermöglichte es, beide Perspektiven zu integrieren. Die Synergie von TA-Grundhaltungen und Aikido-Prinzipien bietet einen ganzheitlichen Ansatz zur Persönlichkeitsentwicklung, der psychische und physische Dimensionen vereint.

Schlüsselwörter: Transaktionsanalyse, Führung, Coaching, Aikido, Grundhaltungen, Persönlichkeitsentwicklung, Körperorientierung

Abstract: This article examines how the principles of Aikido combined with the basic positions of transactional analysis can be used in coaching and leadership development. The synthesis of these approaches can enhance individual leadership styles that support authenticity, resilience and adaptive communication in challenging situations. When leading people, basic positions influence self-perception and behaviour under stress. An awareness of these attitudes can lead to a more constructive perception of oneself and others as well as to greater clarity about one's own patterns in contact, relationship management and conflict situations. The article also presents coaching interventions for the various basic positions. The expertise and many years of experience of the two authors in personality and leadership development form the foundation for this article. Their intensive collaboration made it possible to integrate both perspectives. The synergy of TA basic positions and Aikido principles offers a holistic approach to personality development that combines psychological and physical dimensions.

Keywords: transactional analysis, leadership, coaching, aikido, basic positions, personality development, body orientation

Kontakt

Natalia Berrio Andrade
mail@nba-coaching.de

Thomas Wehrs
kontakt@thwehrs.com

Natalia Berrio Andrade, Lehrtrainerin und Lehrsupervisorin für Transaktionsanalyse (TSTA-C) (DGTA/EATA). Studium Betriebs- und Wirtschaftspädagogik, BWL/SP Personalmanagement, Politikwissenschaft. Seit 2000 im Bereich Führungskräfte-Entwicklung, Change Management und Coaching in Organisationen tätig. Executive Coach (DBVC zertifiziert). Seit 1993 Aikido, 5. Dan (Aikikai Tokio).

Thomas Wehrs studierte praktische Philosophie, mit dem Schwerpunkt Wirtschaftsethik. Als Coach (DBVC) und Supervisor (EASC) begleitet er Organisationen, Unternehmen und Menschen in Veränderungsprozessen. Er ist Mitglied der DGTA und unterstützt als Beiratsmitglied die Zeitschrift für Transaktionsanalyse (ZTA). Als Lehrender Transaktionsanalytiker (PTSTA-O) bietet er in Berlin verschiedene Weiterbildungsangebote für Menschen in Führung, in Beratung und professionelle Coaches an.

Theresia Büttner

Michael Klöpfer (Hrsg.): Emotional – Reflexiv – Implizit. Wie wir in psychodynamischen Prozessen wirksam werden. Klett-Cotta. 2023. 402 Seiten.

»Wie werden wir in unseren Psychotherapien und Psychoanalysen therapeutisch wirksam?« Der Herausgeber Michael Klöpfer hat sich mit diesem Buch(projekt) zusammen mit fünf Koautor:innen auf den Weg gemacht, dieser Frage nachzugehen, indem in den einzelnen Beiträgen zeitgemäßes psychodynamisches Denken und Handeln für die Behandlungspraxis aufgezeigt wird. Neugierig auf das Lesen hat mich die immer wieder bewusst angesprochene und immer wieder spürbare Haltung gemacht, dass Veränderungen durch die daran beteiligten Menschen ermöglicht werden und »nicht durch das Verfahren, bestimmte Methoden, einzelne Techniken und auch nicht Deutungen«. Eine »transformative Wirkung« ergibt sich demnach vor allem durch »die spezifische Beziehung der Beteiligten und ihr prozesshaftes Miteinander in der gemeinsamen Arbeit«. Immer wieder wird im Buch darauf hingewiesen, dass das Veränderungspotenzial des Patienten erst mobilisiert werden kann, wenn eine mikroszenische Arbeitsweise mit der mentalen Arbeit des Therapeuten verbunden wird und dieser sich als antwortendes Individuum in die therapeutische Beziehung einbringt.

Das Buch ist für die Behandlungspraxis gedacht und wird dem insofern gerecht, als es sich nach einem ausführlicheren Vorwort in zwei Teile gliedert. Im ersten Teil, der vom Herausgeber selbst verfasst wurde, geht es um die Theorie, den roten Faden, die »Basics« der psychodynamischen Methode, die unabhängig von der jeweiligen Schulrichtung therapeutisch wirksam werden. So wechseln sich im therapeutischen Prozess kontinuierlich implizite und explizite Dialogmomente ab und ergänzen einander. Im zweiten Teil des Buches werden anhand von Fallbeispielen einige spezielle Themen näher beleuchtet, die im Verlauf psychodynamischer Psychotherapien von Relevanz sind. Hier kann man als Leser:in erleben, wie Psychotherapeut:innen mit unterschiedlichem theoretischen Rüstzeug ihrer Arbeit in der Praxis nachgehen. Abgerundet wird das Ganze durch ein ausführliches Resümee am Ende des Buches.

Bereits im 1. Kapitel des Buches, das ebenso wie das 2. Kapitel Teil des Vorworts ist, werden von Michael Klöpffer die Begriffe intersubjektive Beziehung und implizites Beziehungswissen eingeführt. Die explizit-dialogische Arbeit und die implizit wirksame Suchbewegung von Therapeut:in und Patient:in sind nebeneinander aktiv in den »Prozessschritten der Wahrnehmung, Symbolisierung, Mentalisierung und Kontextualisierung«. Das 2. Kapitel, das von Theo Piegler verfasst wurde, widmet sich der Welt der wissenschaftlichen Psychotherapieforschung und der zunehmenden Beachtung der therapeutischen Beziehung seit Anfang dieses Jahrtausends. Diese Beziehung habe »die Funktion, missglückte Beziehungen zu den Primärpersonen wiedergutzumachen«. Hier wird Bezug genommen auf die Erkenntnisse der Säuglingsforschung – die Therapeut:in-Patient:in-Dyade wird verglichen mit der Mutter-Kind-Dyade. Psychotherapie kann »Geschehenes nicht ungeschehen machen«. Die Patientinnen und Patienten können aber auf implizite Weise neue emotionale Beziehungserfahrungen sammeln. Diese oft nonverbal erfolgenden Lernvorgänge führen zu neuronalen Neuerschaltungen im limbischen System, die »dauerhaft psychische Veränderung bewirken«.

Kapitel 3, mit dem der erste Teil des Buches beginnt, wendet sich dem Konzept des Unbewussten zu. In der Abwendung von der Triebtheorie Freuds stellt die zeitgemäße psychodynamische Psychotherapie hier die Beziehungs-

erfahrung in den Mittelpunkt ihrer Reflexion. In der Mutter-Kind-Beziehung, einem »System mit permanent wechselseitiger Beeinflussung der beiden Beteiligten«, wird die Grundlage für die erste intersubjektive Beziehung gelegt. Hier entsteht das implizite Beziehungswissen, das ausschließlich auf Erfahrung, Erinnerung und Anwendung basiert.

In Kapitel 4 nimmt das Konzept des Selbst einen großen Raum ein. Dabei stützt sich Michael Klöpper vor allem auf Ergebnisse der Säuglingsforschung und die Theorie der Mentalisierung. Im steten Austausch mit der Mutter und den frühen Pflegepersonen erlernt das Kind die Fähigkeiten der Selbstwahrnehmung, der Selbstregulation, der Kommunikation, der Symbolisierung, der Mentalisierung, des Kontextualisierens und der Repräsentation. Um in der Behandlungspraxis »transformativ« wirksam zu werden, braucht die psychodynamische Psychotherapie die gleichen »Basics« wie die gelingende Mutter-Kind-Beziehung »plus einem Etwas-Mehr«.

Die differenzierte therapeutische Arbeit steht in Kapitel 5 im Fokus. Hier wird die »stille emotional-mentale Arbeit des Therapeuten« mit vielen Fallbeispielen ausführlich erläutert. Zudem wird die Bedeutung von Resonanzphänomenen veranschaulicht, die in Therapeut:innen entstehen und die Beziehungszusammenhänge aus der Vergangenheit in der Gegenwart erkennen lassen. Der Arbeit mit der Übertragung und der Gegenübertragung ist Kapitel 6 gewidmet. Diese Arbeit dient dazu, »nicht bewusstes und unbewusst gewordenes Interaktionserleben zu erfassen«. Der erste Teil schließt mit einer Zusammenfassung der zentralen Thesen der vorangegangenen Kapitel ab.

Im zweiten Teil diskutieren Johannes Warneboldt, Georg Teßmann, Elke Reinken, Chris Jaenicke und Theo Pickler in ihren jeweiligen Kapiteln Fallbeispiele aus ihrer Praxis und zeigen, wie sie mit ihren Patient:innen in subtile Verwicklungen geraten. Und ebendiese Verwicklungen sind es, die für sie das Potenzial bergen, »aus dem heraus sich erst langsam Veränderungsprozesse entwickeln«. So widmet sich ein Kapitel der psychodynamischen Arbeit am Widerstand aus intersubjektiver Perspektive, ein anderes zeigt die Analyse einer transgenerationalen Weitergabe über vier Generationen. Es gibt ein Kapitel zu

einer intersubjektiven Untersuchung der Bedürfnisse der Psychotherapeut:innen sowie ein Kapitel darüber, wie der Patient aus seiner eigenen Sicht die intersubjektive Beziehung steuert. Bei den unterschiedlichen Autor:innen kann man erleben, wie sie auf implizit erfasste Schwingungen reagieren und wie hilfreich ihr zunehmendes Verständnis eigener Selbstzustände durch das Erfassen der Gegenübertragung ist. Veränderungsschritte werden mikroprozesshaft beschrieben, um das komplexe therapeutische Geschehen für die Leser:innen verständlicher zu machen.

Nach einem abschließenden Resümee in Kapitel 12, das von allen Autor:innen einschließlich des Herausgebers gemeinsam verfasst wurde, folgen am Ende des Buches ein Anhang mit dem Endnotenapparat und einem sehr ausführlichen Literaturverzeichnis. Dem Herausgeber Michael Klöpfer ist es zusammen mit den Koautor:innen ein großes Anliegen, ihre komplexe therapeutische Arbeit, die in einer intersubjektiven Beziehung stattfindet, sowohl mit Theorie als auch mit vielen Beispielen verständlich zu machen. Diese Komplexität erschwert allerdings immer wieder das Lesen. Dies scheint dem Herausgeber bewusst gewesen zu sein, da er durch Zusammenfassungen, Resümees, »kurz & bündig«-Spalten sowie Verweise auf andere Textstellen immer wieder Hilfestellungen beim Erfassen der Inhalte anbietet.

Das Buch ist für all jene interessant, die sich für das zeitgemäße psychoanalytische Denken und Handeln und für die Frage interessieren, wie »der intersubjektive Beziehungsansatz dazu beiträgt, dass psychodynamische Psychotherapie wirksam ist«. Gerade auch Transaktionsanalytiker:innen, die sich mit dem kokreativen Ansatz beschäftigen, können von den Erläuterungen profitieren, wie die intersubjektive Beziehung durch das implizite Beziehungswissen beeinflusst wird und wie das Vergangenheitsunbewusste als Gegenwartsunbewusstes im Hier und Jetzt der Beziehung auftaucht.

Mich hat die Beschäftigung mit den Inhalten des Buches stimuliert und bereichert – hier sind Schätze zu finden, für die es sich durchaus lohnt, Passagen mehrmals zu lesen. So beschreiben unterschiedliche Autor:innen, wie die Betei-

ligten im intersubjektiven Miteinander sowohl im impliziten als auch im expliziten Modus miteinander kommunizieren. Es gibt interessante und vertiefende Endnoten und nachdenkenswerte Theorieinputs, zum Beispiel zu der Frage, ob Achtsamkeit als Strukturelement aufzufassen ist, auch wenn der Begriff in gängigen psychoanalytischen Theorien keine große Rolle spielt. Leider lässt sich für mich aus dem Titel nur schwer entnehmen, was das Buch zu bieten hat – da hätte ich mir eine aussagekräftigere Formulierung gewünscht.

Kontakt

Theresia Büttner, TSTA
info@theresia-buettner.de

Elke Kauka

**Klaus Blaser: Vom Loslassen und Aufsteigen. Schattauer Verlag. 2023.
176 Seiten.**

Dr. Klaus Blaser ist Psychiater, Psychotherapeut und Bewusstseinsforscher. Er arbeitet in seiner eigenen psychiatrisch-psychotherapeutischen Praxis in Basel. Darüber hinaus ist er Gründer der School for Boundary Awareness. In der Schweiz, Deutschland und in den Niederlanden leitet der Autor Seminare und Weiterbildungen.

Das Buch *Vom Loslassen und Aufsteigen* verspricht eine dreidimensionale Verknüpfung psychotherapeutischer Arbeit mit spirituellen Ansätzen. Spirituelle Fragestellungen und diesbezügliche Erfahrungen werden in die Psychotherapie einbezogen. Durch die Arbeit mit repräsentativen Holzfiguren sollen spirituelle Visualisierungen und Visionen greifbar und erlebbar gemacht werden. Der horizontalen Ebene, auf der klassische Psychotherapie üblicherweise stattfindet, wird eine vertikale Perspektive hinzugefügt.

Unter der Nutzung von Holzklötzchen, mit denen symbolisch die persönliche Ich-Grenze dargestellt wird und somit der eigene Raum abgesteckt werden kann, werden Patientinnen und Patienten in die Lage versetzt, mit diesem Raum zu experimentieren. Der psychisch-seelische Raum wird dabei mit einem prachtvollen Garten gleichgesetzt, in dem Einflüsse von außen in wachstumsfördernder oder auch zerstörerischer Weise wirken können. »Wenn Kinder zu weisen Gärtnern ihrer mentalen Innenwelt heranwachsen dürfen, kann ihnen viel Leid erspart und Lebensfreude geschenkt werden.« Dies soll nun auch erwachsenen Menschen ermöglicht werden. Als Transaktionsanalytikerin kommen mir die heimlichen Gärten nach Eric Berne in den Sinn. Damit meint er die eigenen Wünsche und Bestrebungen, die in Fantasien, inneren Bildern und Träumen zum Ausdruck kommen und durch die Skriptanalyse bewusst gemacht und dadurch gelebt werden können. Diese Naturkräfte des Menschen, die ständig bestrebt seien, Dinge wachsen zu lassen und sie im Verlauf ihrer Entwicklung zu vervollkommen, bezeichnet er als Physis – eine wesentliche Kraft für Resilienz und eine heilvolle Autonomieentwicklung.

Vorrangig geht es in dem Buch von Klaus Blaser darum, eine vertikale Bewegung zu nutzen, um aus unterschiedlichen Blickwinkeln auf sich selbst und die Beziehungen zu anderen Menschen zu blicken und damit sein Bewusstsein zu erweitern. Dabei können Ängste, Impulse und Motive deutlich werden; ebenso Lösungen, die dem Ausbalancieren des mentalen Innenraums dienen können – und somit einem gesunden Garten. Blaser hat mit der dreidimensionalen Grenzvisualisierung (3-DGV) eine spirituelle Therapieform entwickelt, die diese »höhere« Perspektive oder auch Bewusstseinsausdehnung anzielt oder einbezieht, eine Methode, um veränderte Bewusstseinszustände zu induzieren und neue Bewusstseinsenerfahrungen möglich zu machen. Diese werden durch therapeutische Interventionen bearbeitet und können so durch die Vielfalt möglicher Erfahrungen in heilende Prozesse münden.

Nach bisherigen Ergebnissen aus circa 40 standardisierten 3-DGV-Sitzungen soll Blasers Methode denen der vorrangig horizontalen Bearbeitung deutlich überlegen sein. »Die vertikale Dimension«, so formuliert Thilo Hinterberger in seinem Geleitwort zum Buch, »scheint archetypisch mit einer Vielzahl

von Bedeutungen in uns verankert zu sein. Bewusstseinswissenschaftlich kann dies durch die Organisierung unseres Bewusstseinsraumes gemäß unserer physischen Welterfahrung verstanden werden.«

Während in der horizontalen Dimension unser »bodenständiges« Leben stattzufinden scheint – auf dem Boden, der uns trägt –, eröffnet sich gleichermaßen eine vertikale Perspektive, eine Bewegungsmöglichkeit nach oben in den offenen Raum oder nach unten in oder durch einen nicht sichtbaren Untergrund in die Unterwelt. Mit dem Nach-oben-Ausrichten verbinden wir Qualitäten oder Bedeutungen wie Weitsicht, Übersicht und geistige Assoziationen wie Leichtigkeit, höhere Erkenntnisse und spirituelle Erfahrungen, gespeist aus der geistigen Welt. Ganz unabhängig davon, welcher Glaube oder welche Weltanschauung dahintersteht, sprechen wir dann von dem Göttlichen, dem Universum, der Quelle oder dem höheren Selbst. Der Blick in die Unterwelt wird ebenso mit unterschiedlichsten Vorstellungen assoziiert, was Blaser mit Beispielen aus unterschiedlichen Kulturen, Religionen und Zeitepochen unterlegt. Das Leben wird so in einem größeren Zusammenhang, nämlich mehrdimensional wahrgenommen.

Als Leserin folge ich der Struktur des Buches zunächst anhand von Fallgeschichten. Durch verdeutlichende Bilder und ein wörtliches Transkript gelingt es mir leicht, in die dreidimensionale therapeutische Reise einzutauchen. In der Folge wird mir ein Nachtrag zu jeder einzelnen Fallgeschichte angeboten. Hier gibt der Autor seine Interpretationen zum Therapieprozess preis und beschäftigt sich zudem mit ergänzenden inhaltlichen Themen oder Fragestellungen, die zum Teil durch den jeweiligen Prozess ausgelöst sind. Wie ist es möglich, sich mit einer Holzfigur identifizieren zu können? Wie können uns diese Figur und ein paar Holzklötzchen dazu bringen, mit inneren Bildern, Erfahrungen und Gefühlen in Kontakt zu kommen? Wie erkenne und nutze ich im Prozess Bewegungswünsche oder Bewegungswiderstände usw.?

Des Weiteren wird hier eine Brücke zu weiteren Beispielen von Resonanzfähigkeit mit nicht belebten »Dingen« wie Bildern oder Musik gebaut, mit denen es möglich ist, die Aufmerksamkeit auf ein Objekt und gleichzeitig auf in-

nere Prozesse zu lenken. Inhaltlich führt Blaser Erkenntnisse über Nahtoderfahrungen oder auch meditative Begegnungen mit Verstorbenen im universellen Raum zusammen. Damit ganz unterschiedliche transzendente Erfahrungen und »spirituelle[] Lebensanschauungen zumindest denkbar gemacht werden«, zitiert er unter anderem Persönlichkeiten aus Philosophie und Religion. Sehr lesenswert finde ich den »Liebesbrief an die Erde« des vietnamesischen Mönchs Thich Nhat Hanh, in dem spirituelle Weisheit auf einfache und eindrückliche Weise beschrieben ist.

Lese ich weiter, werden mir nach jeder Fallgeschichte mehrere Fragen angeboten, die meiner persönlichen Reflexion dienen können. Inwiefern diese Fragen von Gewinn sind, ist abhängig davon, wie erfahren jemand in seinem persönlichen spirituellen Prozess ist. Für erfahrene Leserinnen und Leser mögen manche der Reflexionsanregungen banal oder überflüssig wirken. In diesem Fall können sie ohne Probleme überblättert werden. Ähnliches gilt für die jeden Therapieprozess abschließenden Anregungen für die spirituelle Arbeit. Für Menschen jedoch, die gerade beginnen, sich mit spirituellen Themen und Erfahrungen zu beschäftigen, können sich diese als motivierende Inspirationen erweisen. Bei manchen der genannten Empfehlungen würde ich mir wünschen, dass die Schutz gebenden Hinweise ebenso deutlich genannt würden wie die für die Therapieprozesse selbst.

So empfiehlt Klaus Blaser als Voraussetzung für die Durchführung der dreidimensionalen therapeutischen Arbeit sehr klar eine diesbezügliche professionelle Ausbildung. Dies sollte gleichermaßen auch für schamanische oder andere Seminare gelten, die im Internet angeboten werden.

Das Buch *Vom Loslassen und Aufsteigen* kann in vielerlei Hinsicht bereichernd für interessierte Leserinnen und Leser sein: durch das Studium der neun inhaltlich unterschiedlichen Therapieprozesse, um die dreidimensionale Grenzvisualisierungsmethode 3-DGV nachvollziehen zu lernen, durch das Eintauchen in spirituelle Themen (zum Beispiel Nahtoderfahrungen) oder eben durch die reflexive Auseinandersetzung mit den jeweiligen Fragestellungen. Blasers Plädoyer, in der Therapie (und darüber hinaus) spirituellen Themen

wertungsfrei, offen und aktiv zu begegnen, unterstütze ich ausdrücklich. Meditative Erlebnisse, magische Momente und religiöse Erfahrungen grundlegend anzuerkennen, schafft unabhängige, freie Begegnungsräume. Diese können der Boden für nährstoffreiche Erde, Leben spendendes Wasser und den Dünger sein, auf dem ausgewogene und fruchtbare innere Gärten wachsen können.

Kontakt

Elke Kauka

ekauka.kjp@t-online.de

Die ZTA erscheint viermal jährlich (digital + print) sowie einmal jährlich als Sammelband mit einer Auswahl von Beiträgen aus dem Jahrgang und veröffentlicht ausschließlich Originalbeiträge. Jedes eingereichte Manuskript wird in anonymisierter Form von zwei Gutachter:innen geprüft (peer review). Veröffentlichungen in den Rubriken Rezensionen und Übrigens sind vom Peer-Review-Prozess ausgenommen. Hinweise zur Manuskriptgestaltung und ein Gesamtinhaltsverzeichnis der Zeitschrift finden Sie unter www.juventa.de

Organ der Deutschen Gesellschaft für Transaktionsanalyse e.V. (DGTA)
Silvanerweg 8, D 78464 Konstanz, gs@dgta.de

Herausgeber:innen: Wolfgang Kausler, Oldenburg, Eyke Greve, Hamburg, zta@dgta.de

Beirat: Nora Borris, Hannover; Ilse Brab, Achen; Ute Hagehülsmann, Rastede; Martha Hüsgen-Adler, Pirmasens; Andrea Landschof, Hamburg; Franz Liechti-Genge, CH-Zürich; Günther Mohr, Hofheim; Prof. Dr. Henning Schulze, Deggendorf; Christoph Seidenfus, Schliersee; Klaus Sejkora, A-Linz; Thomas Wehrs, Berlin

Verlag: Julius Beltz GmbH & Co. KG, Beltz Juventa, Werderstr. 10, 69469 Weinheim
Anzeigen: Claudia Klinger, Julius Beltz GmbH & Co. KG, Postfach 100154, 69441 Weinheim, Tel.: 06201/6007-386, E-Mail: anzeigen@beltz.de
Fragen zum Abonnement und Einzelheftbestellungen: Beltz Medien-Service, Postfach 100565, D-69445 Weinheim, Tel.: 06201/6007-330,
E-Mail: medienservice@beltz.de

Layout und Satz: text plus form, Dresden

Bezugsbedingungen: Jahresabonnement € 42,- zzgl. Versandkosten, Einzelheft € 11,-.
Der Gesamtbezugspreis (Abonnement zzgl. Versandkosten) ist preisgebunden.
Das Probeabonnement umfasst 2 Hefte zum Preis von Euro 19,95 frei Haus.
Das Abonnement gilt zunächst für 1 Jahr. Nach Ablauf der Mindestlaufzeit von 1 Jahr kann das Abonnement jederzeit gekündigt werden.
Für Mitglieder der DGTA ist der Preis für die digitalen Einzelausgaben und den Sammelband im Mitgliedsbeitrag enthalten.

Die Zeitschrift und alle in ihr enthaltenen Beiträge und Abbildungen sind urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung außerhalb der engen Grenzen des Urheberrechtsgesetzes ist ohne Zustimmung des Verlags unzulässig und strafbar. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen und die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronischen Systemen.

Printed in Germany

ISSN 1869-7712