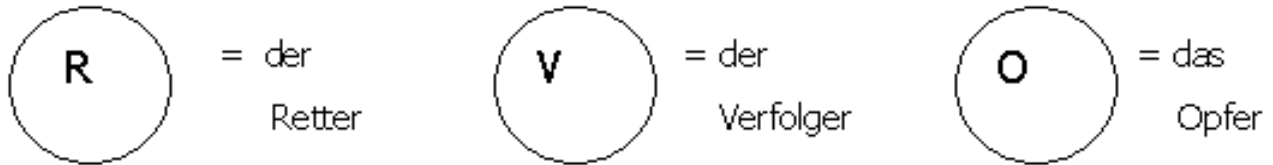


# Grundlagen der Kommunikation / Konzepte der Transaktionsanalyse (TA)

## Das Drama – Dreieck

Es gibt Kommunikationsmuster, von denen man ziemlich sicher weiß, dass sie mit großer Wahrscheinlichkeit in die Sackgasse führen; dennoch werden diese Muster z.B. in Kollegien geradezu inszeniert, um etwas "Leben in die Bude" zu bringen; auf jeden Fall wird bei dieser Form der Kommunikation eine Menge intensiver (wenn auch letztlich meist negativer) Zuwendung ausgetauscht. Das Drama-Dreieck bildet ein System von drei manipulativen Rollen:



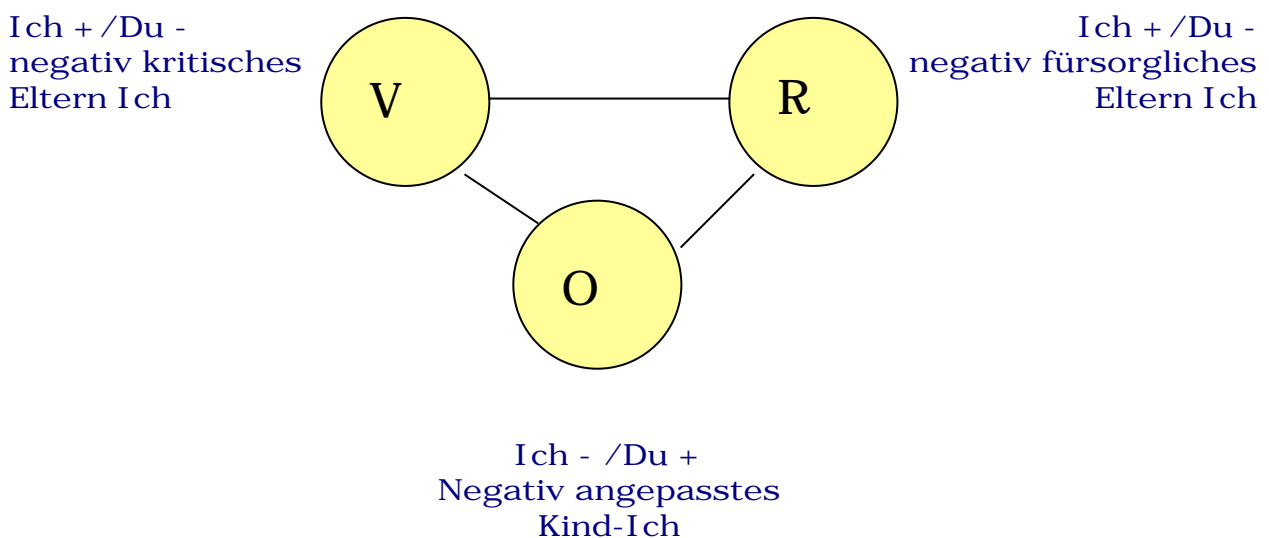
**Retter:** hilft, ohne darum gebeten worden zu sein, gibt Ratschläge, tröstet, unterstützt, weil er sein Gegenüber nicht für fähig hält, das Problem alleine zu lösen.

**Verfolger:** weist zurecht, kritisiert, setzt andere herab, macht Vorwürfe, klagt an, weiss, "wo es lang geht" und macht es dem anderen klar.

**Opfer:** macht sich klein, unterwürfig, hilflos, schüchtern, unwissend, wertet sich selbst ab.

In diesem System wird eine Menge – letztlich meist negative – Zuwendung ausgetauscht, und nach den TA-Regeln über Zuwendung ist negative Zuwendung noch besser, als überhaupt nicht beachtet zu werden. Am Ende eines Drama-Dreieck-Spiels fühlen sich jedoch alle Beteiligten irgendwie schlecht, und auch der aktuelle Konflikt ist nicht konstruktiv bearbeitet worden.

Es bestehen die folgenden Beziehungen zwischen den Rollen dieses Spiels (R – V – O), den Grundpositionen (OK = +, Nicht-OK = -) und den Ich-Zuständen (El – ER-K) :



**Lösung:** Beenden ist möglich, aber schwierig; besser: kein Einstieg in das Spiel!

Die Ich – Zustände (Funktionsmodell) mit ihren jeweiligen positiven (+) und negativen (-) Facetten



Die drei Ich – Zustände ( EL, ER, K) bilden die Gesamtstruktur unserer Persönlichkeit. Wie sie im einzelnen ausgeprägt sind, wie stark wir welchen Ich-Zustand in einzelnen Situationen mit Energie besetzen und auf welche Weise wir sie in der Kommunikation mit anderen benutzen, das macht die Einmaligkeit unserer Persönlichkeit aus. Für die genauere Analyse der Kommunikation benutzt die TA das differenziertere Modell (Funktionsmodell, siehe oben) mit der weiteren Unterteilung des EL und des K.

Alle positiven Ich-Zustände können – je nach Situation – potentiell konstruktiv sein, besonders nützlich in Gesprächen ist häufig das ER, das fEL und das fK.

## Ich-Zustände

### Kritisches Eltern – Ich

positiv krEL : kritische Äußerungen, die von der Grundposition "Ich = o.k., Du = o.k." ausgeht

- ∅ Sie setzen Grenzen, um den anderen zu schützen oder dessen Entwicklung gezielt zu fördern
- ∅ Sie üben konstruktive Kritik, die sich auf eine Verhaltensweise des anderen bezieht, die nicht in Ordnung ist, und z.B. ihm oder anderen schadet ...
- ∅ Sie üben konstruktive Kritik, die dem anderen Orientierung gibt, wo er noch Handlungsbedarf hat (Lehreraufgabe!)

negativ krEL : Grundposition "Ich = o.k, Du = nicht o.k."

- ∅ Sie kritisieren, weil sie ganz genau wissen, was "man" tut oder lässt.
  - ∅ Sie wissen nahezu alles - besser
  - ∅ ironische Kritik; abschätzige Bemerkungen (" du bist .....")
- 

### Fürsorgliches Eltern- Ich

positives fEL:

- ∅ Sie haben Verständnis
- ∅ Sie kümmern sich um die Bedürfnisse anderer
- ∅ Sie beruhigen, bemühen sich um Ausgleich und Harmonie
- ∅ Sie ermutigen andere
- ∅ Sie sind mitfühlen und tröstend.

negativ fEL:

- ∅ Sie helfen, weil Sie den anderen für unfähig halten, das selber zu tun (Überlegenheit!)
- ∅ Sie nehmen anderen die Verantwortung ab, obwohl diese sie tragen müssten

Durch Ihre Fürsorge halten Sie den anderen in Abhängigkeit (P ,over-protection')

---

### Erwachsenen-Ich

- ∅ Sie holen sich Informationen, z.B. W-Fragen;
- ∅ Sie ordnen, systematisieren
- ∅ Sie geben Informationen
- ∅ Sie argumentieren situationsspezifisch auf der Basis der Fakten

Ihr Verhalten insgesamt: Der / die klare DenkerIn (klare Analyse führt zur Schlussfolgerung)

## Rebellisches Kind

### positiv rK:

- ∅ Sie wehren sich gegen unsinnige Anforderungen

### negativ rK:

- ∅ Sie sind trotzig, rebellieren (prinzipiell)
  - ∅ Sie stellen grundsätzlich alles in Frage
  - ∅ Sie beharren auf Ihrem NEIN
- 

## Angepasstes Kind

### positiv aK:

- ∅ Sie befolgen eine Fülle von Regeln, die das Zusammenleben vereinfachen (im Straßenverkehr; Tischsitten; Verhaltensregeln in Gruppen ...)

### negativ aK:

- ∅ Sie widersprechen nicht, auch wenn Sie es anders sehen
  - ∅ Sie bemühen sich, es anderen recht zu machen / strengen sich an Rebellisches u. angepasstes Kind (= eine REAKTION)
- 

## Freies Kind – Ich

### positiv frK:

- ∅ Sie sagen / zeigen, was Sie denken und fühlen
- ∅ Sie sind kreativ
- ∅ Sie haben unkonventionelle und konstruktive (u. U. lustige) Ideen
- ∅ Sie sagen ‚nein‘, wenn etwas für Sie nicht o.k. ist

### negativ frK:

- ∅ unabhängig von Rahmen und Situation leben Sie Ihre momentanen Gefühle und Bedürfnisse uneingeschränkt aus, entsprechend machen Sie nur Dinge, worauf Sie Lust haben, unabhängig von der Situation u. Notwendigkeit

## Grundlagen der Kommunikation - Ansätze der Transaktionsanalyse

### Die Grundeinstellungen oder Grundpositionen

Die Grundpositionen kennzeichnen die Lebensanschauung eines Menschen und beantworten die Frage, wie jemand sich selbst, die anderen und die Welt bewertet. Es geht hierbei nicht um eine kurzlebige Empfindung im Hier und Jetzt, sondern diese "existentiellen Grundpositionen" charakterisieren sozusagen die Farbtönung der Brille, durch die wir uns selbst und die Welt wahrnehmen. Sie prägen unsere Lebensanschauung.

Die TA arbeitet mit der Grundsatzunterscheidung "OK" bzw. "Nicht-OK".

"OK" - bedeutet, dass jemand wichtig, willkommen, wertvoll, grundsätzlich in Ordnung ist;

"Nicht-OK" - bedeutet, jemand ist unerwünscht, nicht in Ordnung, unwillkommen, unwichtig...

Die TA beschreibt als die wichtigsten und häufigsten Positionen die folgenden vier Varianten:

Ich bin OK - Du bist OK

Ich bin OK - Du bist nicht OK

Ich bin nicht OK - Du bist OK

Ich bin nicht OK - Du bist nicht OK

Aus vielen alltäglichen Gesprächssituationen wissen wir, wie stark uns die Einstellungen unserer Gesprächspartner beeinflussen. In manchen Gesprächen haben wir das Gefühl, bejaht zu werden, Spielraum für die Entfaltung unseres Potentials zu haben und persönlich weiterzukommen. In anderen Situationen merken wir, wie es uns fröstelt, wir gehen intuitiv auf Distanz oder in eine Hab-Acht-Stellung. Die innere Haltung des Gesprächspartners spielt mindestens eine ebenso große Rolle wie der Gesprächsinhalt.

Grundlage jeder Form von Gesprächsführung sollte die Einstellung "Ich bin OK – Du bist OK" sein. Diese Haltung in der Gesprächsführung umzusetzen bedeutet, durch mein eigenes Modell und die gezielte Anwendung von passenden Methoden die anderen Personen zur Nutzung ihres eigenen Potentials und zur Erweiterung ihrer bisherigen Möglichkeiten anzuregen.

## Grundregeln für die Gesprächsführung : gute Rahmenbedingungen für Gespräche

1. Anderen respektvoll gegenüberreten (P Grundpositionen der TA : Ich OK – Du OK )
2. Kontakt herstellen
  - o Blickkontakt
  - o Körperausdruck beobachten und auf Kongruenz achten!
3. Informationen zum Thema einholen, nicht werten! (P Grundpositionen, ER-Haltung)
  - o Öffnende Fragen stellen, statt Alternativen vorzugeben
  - o Informationsflut stoppen – strukturieren und auswählen lassen
4. "Ich" – Botschaften verwenden (statt "man" oder "wir" )
5. Authentisch und selektiv miteinander reden
  - o Nicht alles, was wahr ist, muss ich sagen; aber alles, was ich sage, muss wahr sein.
  - o Nicht alles, was ich will, muss ich auch tun, aber alles, was ich tue, muss ich auch wollen.
6. 50% -Regel beachten :
  - o mindestens 50% der Energie zur Problemlösung müssen beim Gesprächspartner liegen;
  - o Um wessen Problem geht es hier eigentlich?

## Drama-Dreieck : Rollenzuordnung - Übung

Bitte ordnen Sie die Rollen (Retter – Verfolger – Opfer) den Beispielen zu; es sind immer alle 3 Rollen des Drama - Dreiecks enthalten sowie eine konstruktive Reaktionsmöglichkeit.

1. Bei einer Fortbildung macht ein Kollege einen Fehler, den er nicht mehr hätte machen dürfen.
  - a. Sie weisen ihn unmissverständlich darauf hin, dass mehr Konzentration erforderlich ist.
  - b. Sie haben Verständnis und erklären es ihm noch einmal.
  - c. Sie fragen ihn, wie es dazu kommen konnte.
  - d. Sie korrigieren stillschweigend den Fehler, weil ihnen alles andere zu mühsam ist
2. Ein Kollege intrigiert gegen Sie bei Ihrer Vorgesetzten.
  - a. Sie tun nichts, denn Ihre Vorgesetzte wird schon wissen, ob sie Ihrem Kollegen glauben soll.
  - b. Sie überlegen sich, wann Sie Ihre Vorgesetzte über seine Unzulänglichkeiten informieren.
  - c. Sie setzen sich offen und sachlich mit dem Kollegen darüber auseinander.
  - d. Sie laden ihn zum Kaffee ein und erklären ihm, dass solche Missverständnisse vorkommen können.
3. Sie erhalten eine neue Organisationsanweisung, die offensichtlich unsinnig ist.
  - a. Sie überlegen sich, wie Sie die Anweisung unterlaufen können.
  - b. Sie fragen bei dem zurück, von dem die Anweisung stammt.
  - c. Sie denken sich, "Irgend etwas werden die sich schon dabei gedacht haben".
  - d. Sie versuchen, das Beste daraus zu machen.
4. Eine Kollegin kommt regelmäßig zu spät in Ihre Fortbildungsveranstaltung.
  - a. Sie fragen sie nach der Ursache.
  - b. Sie sagen nichts, weil Sie nicht als Pedant dastehen wollen.
  - c. Sie wechseln mit der Gruppe den Raum, und verweisen zu spät Kommende auf das Sekretariat (Hinweis an der Tafel).
  - d. Sie übersehen das Zuspätkommen, da Sie sie nicht in Verlegenheit bringen wollen.
5. Sie werden von einem Kollegen unsachlich und ungerechtfertigt kritisiert.
  - a. Sie lassen die Sache auf sich beruhen, weil jedem einmal die Nerven durchgehen können.
  - b. Sie beschweren sich beim Oberschulamt.
  - c. Sie tun nichts, weil Sie Ihren Kollegen nicht ändern können.
  - d. Sie sagen ihm, dass Sie seine Kritik für unsachlich und ungerechtfertigt halten.
6. Eine Kollegin beklagt sich bei Ihnen über Ihre langweilige Fortbildung.
  - a. Sie geloben Besserung.
  - b. Sie erklären ihr, dass langweilige Teilnehmer sich über langweilige Tagungen nicht wundern dürfen.

- c. Sie fragen sie, was genau sie langweilig findet und welche Veränderung sie gerne hätte.
  - d. Sie zeigen Verständnis, weil Sie sich als TeilnehmerIn auch oft gelangweilt haben.
7. Sie müssen am Pädagogischen Tag einen langen Selbsttest mit 7 Situationen ankreuzen.
- a. Sie halten den Test für Quatsch.
  - b. Sie fragen die Referentin nach Sinn und Zweck des Tests.
  - c. Sie denken sich, psychologisch geschulte Leute müssen solche Fragen stellen.
  - d. Sie denken sich: "Mit uns kann man ja so etwas machen."