

Von Freud bis Temple – Functional fluency für Teamwork und Collaboration

Jutta Kreyenberg

Summary: Das Verständnis von Persönlichkeit hat sich von Freud bis heute weiterentwickelt. Stand bei Freud noch das Individuum mit seinen intrapsychischen Prägungen im Vordergrund, so wurde es durch die gruppentherapeutischen Ansätze Bernes interaktiv geprägt. Im Modell Functional Fluency (FF) von Susannah Temple geht es noch stärker um die Verbindung Mensch–Team. Darüber hinaus geht es immer weniger um Persönlichkeit als Charakterstruktur, sondern um ressourcen- und lösungsorientierte Energien in der pro-aktiven Gestaltung von (agilen) Führungsrollen und Teamwork.

Im Workshop werde ich darauf eingehen, durch welche neuen Elemente FF die TA bereichert. Neben Kurz-Inputs wird dann die eigene Umsetzung in die Beratungs-, Trainings-, Führungs-, therapeutischen oder sonstigen Praxis der Teilnehmenden durch Reflexionen und Übungen stehen.

Eine DGTA-Konferenz in Wien! Ja, das schreit geradezu danach, die Wurzeln der Transaktionsanalyse zu untersuchen, zurück zu gehen in der Zeit und sich in den Freudschen Zeitgeist zurück zu versetzen.

Wer war Sigmund Freud?

Selbst nicht Jüdin, aber den Juden im Geiste verbunden, gibt es ja so einige Funde über diesen Gründer der Psychoanalyse und damit denjenigen, der das Licht anknipste für die Erforschung des Unbewussten und der Entwicklung der Psychologie. Man denkt an Freud als Privatdozent für Neuropathologie an der Universität Wien nach seiner Habilitation 1885 oder später an seine Familie in der Berggasse 19 (1891-1938). Man denkt aber auch an seine Explorationen und Experimente, sei es mit Kokain oder

mit der Hypnose (hier waren seine Lehrer und Kollegen Jean-Martin Charcot und später Josef Breuer), mit denen er sich durchaus heftige Kritik zuzog.

Im Laufe der Zeit entwickelte Freud die Psychoanalyse weiter, Themen betrafen hauptsächlich die Erforschung des Unbewussten über z.B. Traumdeutung, den Witz oder die Sexualität. Ebenso gründete Freud dann in 1908 die „Wiener Psychoanalytischer Vereinigung“ mit inzwischen weltweit bekannten Mitgliedern wie Paul Federn, C. G. Jung oder Alfred Adler. Und hier findet sich auch das Bindeglied zu Eric Berne (am 10. Mai 1910 als Leonard Eric Bernstein in Montreal geboren): als Schüler von Paul Federn und später Erik H. Erikson (Ich-Psychologie) entwickelte er seine eigenen Ideen über die Ich-Zustände. Seine meisten Ideen entstanden während der Blütezeit der Psychoanalyse zwischen 1949 und 1958.

Bernes Weiterentwicklung der Psychoanalyse zur Transaktionsanalyse

Wie Freud liebte Berne es, mit Metaphern aus griechischen Dramen zu arbeiten (König Ödipus bei Freud, die Prozessskripts bei Berne) und wie bei Freud entstand das Konzept aus einer kritischen Auseinandersetzung mit den bestehenden Modellen.

Ein wesentlicher Schub zur Entwicklung einer eigenen Theorie kam aus der Ablehnung Bernes als anerkanntes Mitglied der Psychoanalytischen Vereinigung im Alter von 46 Jahren. Anzunehmen ist, dass die Dynamik der Ablehnung bei beiden viel kreativ-rebellische Energie hervorrief.

Hier einige zentrale Unterschiede zwischen Transaktionsanalyse und Psychoanalyse:

- Berne transformierte die hypothetischen Ich-Konstrukte Freuds in konkrete beobacht- und erlebbare Ich-Zustände.
- Berne legte großen Wert darauf, die abstrakten Modelle der Psychoanalyse durch transaktionsanalytische Modelle in allgemeinverständlicher Sprache zu vermitteln.
- Berne legte Wert auf die Erforschung der Intuition: Statt „die alte Melodie (der Psychoanalyse, Anm.) zu paraphrasieren“ ging es ihm darum, den Patienten durch Wahrnehmung, Beobachtung, Zuhören zu verstehen und sich dann ein intuitives Bild zu machen. So nannte er zu Beginn die Ich-Zustände (ego states) auch Ich-Bilder (ego images). Durch diese Metaposition legte er den Grundstein für eine systemisch-reflektive Praxis, in der konstruktivistisch die wahrgenomme-

ne und sich verändernde jeweilige Realität in den Mittelpunkt gestellt wurde.

- Berne stellte im Gegensatz zur tiefenanalytischen und langjährigen Psychoanalyse Kommunikation, Verhaltenspsychologie und die Heilung durch therapeutische Gruppen in den Vordergrund. Überließ er z.B. zunächst die Skriptanalyse noch der Psychoanalyse, so integrierte er sie später in seine gruppendynamischen Verfahren und entwickelte eigene Modelle zur Gruppendynamik.
- In seiner Neugier und Entwicklungsdrang entwickelte Berne nach seinen Gesprächen mit Heinz von Foerster Überlegungen zu sozialkynnetischen Modellen (Spielformel) und vertiefte damit die Wurzeln transaktionsanalytisch-systemischen Denkens.
- Die Transaktionsanalyse von Eric Berne und seinen Nachfolgern vereint tiefenpsychologische, beziehungsorientierte und systemisch-konstruktivistische Erklärungsmodelle, die sich heute noch in den Nachfolge-Modellen wiederfinden
- Eine logische Schlussfolgerung der konstruktivistischen, intuitiven und systemischen Ansätze von Berne ist es, dass sich in der Folge eine Bandbreite von Modellen und Theorien entwickelten und weiterentwickeln. Im Gegensatz zur Psychoanalyse als klar definierter Methode mit verschiedenen ebenso fest umrissenen Neuentwicklungen (von z.B. Adler, Jung...), scheint die Entwicklung der TA eher einem flexiblen und unmittelbaren Prozess zu folgen, in dem viele, in Entwicklung befindliche, eklektische Konzepte unsere Welt bereichern.

Temples Differenzierung der Ich-Zustandsmodelle und Entwicklung des Modells Functional fluency

Als ich 2003 Susannah Temple traf, war mir sofort klar, dass mit dem Modell „Functional Fluency“ (FF) eine wichtige Weiterentwicklung von Kernmodellen der TA stattfindet.

„Functional Fluency“ haben wir im deutschsprachigen Raum mit „Interpersonale Wirksamkeit“ übersetzt. *„Functional Fluency bedeutet Wirksamkeit des zwischenmenschlichen Funktionierens in Begriffen von Flexibilität und Balance der Verhaltensmodi, die eine Person benutzt.“* (Temple, 2002, S. 251).

War es ursprünglich Temples Anliegen, die Ich-Zustände in ihrer Doktorarbeit zu validieren, so stellte sich schnell heraus, dass die wissenschaftliche Vorgehensweise sich stärker auf allgemeingültige grundlegen-

de Aspekte der menschlichen Existenz beziehen muss. Nach Hogan et al. (1999) handelt es sich dabei um ein „biologisches Mandat“. Auf der Konstruktebene geht es grundlegend um drei existenzielle Kategorien: aufzuwachsen, zu überleben und die nächste Generation großzuziehen. In der Konstruktentwicklung nach Kelly (1963) erfuhr FF einen dreistufigen Differenzierungsprozess, der letztlich in einem validierten Fragebogen auf Verhaltensebene mündete (Temple Index of Functional Fluency, TIFF).

Ich habe an anderer Stelle schon über das Modell FF und das Instrument TIFF (Kreyenberg, 2007, 2012, 2013, 2014) sowie die Forschung mithilfe von TIFF (siehe z.B. Hicks & Temple, 2009) geschrieben – hier möchte ich mich auf seine Bedeutung für die Weiterentwicklung der TA konzentrieren.

Wurden bislang in der TA die Ich-Zustände verwirrenderweise manchmal als Verhaltensweisen, die man benutzt und manchmal als Ich-Zustände, in denen man sich befindet, so bezieht sich FF eindeutig auf das menschliche Funktionieren im Sinne von Verhaltenstendenzen und -gewohnheiten. Die Entkoppelung vom strukturellen Ich-Zustandsmodell erfolgte durch folgende Merkmale:

- *Die visuelle Darstellung durch gestapelte Quadrate*
Bisher wurden sowohl die funktionalen als auch die strukturellen Ich-Zustände als Kreise gemalt, was immer zur Verwirrung führte. Ähnlich wie schon bei Stewart (2002) und Schmid (1986), hilft die visuelle Unterscheidung durch Quadrate, die Konzepte zu differenzieren.
- *Trennung von „Sein“ und Verhalten*
Persönlichkeit wird verhaltens- und wahlbezogen, konstruktivistisch gesehen. Als zeitübergreifendes stabiles Verhaltensmuster schimmert sie durch im Profil, ist aber nicht deterministisch (à la Precht, 2012, „Wer bin ich und wenn ja, wie viele“). Strukturelle Ich-Zustandsmodelle verbinden das Fühlen, Denken, Haltungen und Verhalten zu Wesensseiten (Schlegel, 1993), die sich dadurch unterscheiden, ob sie stärker durch eigene Erfahrungen, die Realität oder Modelle anderer Personen geprägt sind. Ich befinde mich also in meinem Kind-Ich, Erwachsenen-Ich oder Eltern-Ich, schlüpfe sozusagen in diese Persönlichkeit oder Wesenheit.

Dagegen steht bei den funktionalen Verhaltensweisen der Wahlaspekt im Vordergrund. Ich wähle eine der funktionalen Verhaltensweisen. Im Mittelpunkt steht also nicht die Frage „Wer bin ich? Was ist meine Persönlichkeit?“ sondern „Wie aktiviere ich *situativ* die Seite

meiner Persönlichkeit, die am meisten Sinn und Nutzen bringt (unter Berücksichtigung des Kontextes, der Beziehung und meiner Ziele).

- *Wissenschaftlich validierte Differenzierung der Verhaltensebenen.*

Durch die wissenschaftliche Evaluation findet eine Differenzierung der konzeptionell überschneidenden und mehrdimensionalen Ich-Zustands-Beschreibungen statt. In der Funktionsanalyse nur positiv (nährendes Eltern-Ich, freies Kind-Ich) oder nur negativ (Kritisches Eltern-Ich, angepasstes Kind-Ich) besetzte Ich-Zustände erfahren eine Differenzierung in funktionale/dysfunktionale, effektive/ineffektive bzw. wirksame/unwirksame Verhaltensmodi. FF entwickelt so konsequent ressourcen- und optionsorientierte Ansätze der TA weiter, wie z.B. die „Optionen“ von Karpman (1971). So wird die persönliche Entwicklung und Ausrichtung auf mehr Selbstwirksamkeit möglich.

- *Vermeidung der Ich-Zustands-Terminologie*

Empirisch bedeutsame, bisher im funktionalen TA-Modell nur implizit angesprochene Verhaltensweisen, wie die Lenkungsfunction des „kritischen Eltern-Ichs“ oder die Kooperationsfunction des „angepassten Kind-Ichs“ werden explizit sprachlich benannt. Durch die sprachliche Ausrichtung an konstruktive verhaltensorientierte Begriffe findet eine stärkere Anknüpfung an Kommunikations-, Führungs- oder Teamentwicklungsfragenstellungen statt. Z.B. ist es eher befremdlich und schwerfällig, z.B. einer Führungskraft zu erläutern „Sie nutzen gerade Verhaltensweisen des positiv angepassten Kindes“ statt zu sagen „Sie nutzen kooperative Verhaltensweisen.“

- *Berücksichtigung von Temperament-Dimensionen*

Wurde früher in der TA ein temperamentvolles „freies“ Kind als Idealzustand gesehen, so wird heute im FF-Modell von Reifungs- und Entwicklungsprozessen gesprochen. Unreife bedeutet dabei nur, noch nicht genug Zeit, Aufmerksamkeit oder Herausforderungen für die eigene Entwicklung erlebt zu haben und ähnelt in seiner Bedeutung oft dem Resilienz-begriff. Es geht darum, sich selbst anzunehmen, in der eigenen Mitte zu sein und auch in widrigen Umständen zurückzufedern, Emotionen persönlich und kontextuell zum Ausdruck zu bringen, zu sich zu stehen und seinen ganz eigenen Weg des Kontakts zu finden, ob z.B. überschwänglich oder zurückhaltend, ernsthaft oder humorvoll. Ich persönlich halte das für eine absolut zentrale, wichtige und sehr respektvolle Erweiterung des Blicks auf Persönlichkeit.

Das mit dem Eric Berne Memorial Award ausgezeichnete FF-Modell bildet einen wichtigen Marker in der Entwicklung der Ausdifferenzierung und Trennung von strukturellen und funktionalen Merkmalen in der TA (vgl. z.B. Trautmann & Erskine, 1981; Sills & Hargaden, 2003; Schneider, 2013).

Insgesamt lässt sich sagen, dass durch den verhaltens-, ressourcen- und optionsorientierten Blick auf die Person durch FF nicht nur Persönlichkeit entwicklungsorientierter verstanden wird, sondern auch Kommunikation, Führung und Teamwork pro-aktiver, flexibler und agiler gestaltet werden kann.

Bevor wir einen Blick auf die konkreten Dimensionen werfen, mag ich zu einer kleinen Übung im Workshop einladen (Übung 1).

Übung 1: Eigene Verhaltensweisen

- 1. Überlege dir ca. zehn Verhaltensweisen, Eigenschaften, Charakteristika, die auf dich zutreffen. Was hältst du für dich für typisch? Du kannst auch innerlich Freunde, Kollegen, Chefs, Partner oder Verwandte befragen: Was würden die über dich sagen?*
- 2. Schreibe die drei für dich passendsten Begriffe auf jeweils eine Metaplankarte.*
- 3. Suche dir zwei (fremde) Partner. Bitte sie um spontane Eindrücke über deine Verhaltensweisen und Eigenschaften. Halte wiederum zwei davon auf zwei Karten fest.*

Nun lasst uns auf die Verhaltensdimensionen schauen, wie in Abbildung 1 beschrieben (eine ausführliche Beschreibung des Modells findet sich bei Temple, 2002, 2007, 2009, oder Kreyenberg, 2007): Wahrscheinlich sind deine Charakteristika eher den effektiven, konstruktiven, sog. „goldenen“ Fünf Verhaltensmodi zuzuordnen (siehe Übung 2). Menschliche Hirne sind so aufgebaut, dass sie sich ihren Umwelten anpassen und meistens entwickeln Menschen wirksame Verhaltensweisen und Eigenschaften. Auch bestehen hier natürlich kulturelle Unterschiede, z.B. habe ich erlebt, dass Menschen im chinesischen Kulturraum Eigenschaften wie „compliant“ oder „lazy“ kulturell als wichtig und positiv erleben.

Der Gebrauch von Energie zugunsten anderer		SOZIALE VERANTWORTUNG ERZIEHUNG und VERANTWORTLICHKEIT		Verantwortung für sich selbst, als Eltern und beruflich für Mitarbeiter, Kunden etc.
Steuerung - Für andere und selbst lenken und Richtung geben - Entscheidungen treffen - Führen	- Dominierender Modus Kommandierend Tadelnd Bestrafend	- Überverwöhnender Modus Inkonsequent Zu tolerant Erstickend	Fürsorge - Sich um sich selbst und andere kümmern - Trösten - Wertschätzen - Andere entwickeln	
	Strukturgebender Modus Gut organisiert Stabil Inspirierend +	Nähender Modus Mitfühlend Akzeptierend Verständnisvoll +		
Der Gebrauch von Energie, um realistisch aufs Leben zu reagieren		REALITÄTSEINSCHÄTZUNG ÜBERLEBEN und „VOLL DABEI“ sein, Daten und Fakten wahrnehmen und verstehen		Im Hier und Jetzt sein, Augenblick für Augenblick
Realitätseinschätzung/Klärung Prozessunterstützung				
	+ Klärender Modus Wahrnehmend Erforschend Auswertend			
Der Gebrauch von Energie zu unseren eigenen Gunsten		SELBSTVERWIRKLICHUNG ERWACHSEN WERDEN, ICH SELBST SEIN UND WERDEN		Wachsen, Identifikation und Selbstausdruck durchs ganze Leben
Sozialisiertes Selbst - Sich auf andere beziehen - Mit anderen auskommen - Kontakt aufnehmen - Das eigene Selbst im Spiegel von Gruppen/Teams	+ Kooperativer Modus Selbstsicher Rücksichtsvoll Freundlich	+ Spontaner Modus Kreativ Ausdrucksstark Schwungvoll	Natürliches Selbst - Meine eigene Sache in meiner eigenen einzigartigen Weise tun - Identität finden - Talente und Potenziale entwickeln	
	Widerspenstiger/Überangepasster Modus Ängstlich Rebellig Unterwürfig -	Unreifer Modus Ich-Zentriert Rücksichtslos Selbstsüchtig -		

Abbildung 1: Ebenen von „Functional Fluency“ und TIFF: drei Kategorien; fünf Elemente; neun Verhaltensmodi: vier unwirksame und fünf wirksame

Übung 2: Zuordnung zu den FF-Modi

Ordnen deine fünf Metaplankarten den FF-Verhaltensmodi zu. Diskutiert gemeinsam darüber, wenn es verschiedene Zuordnungsmöglichkeiten gibt.

Erst nach der Differenzierung kann eine *Wiederverbindung des FF-Modells mit der TA im Sinne der Einheitstheorie* (Mohr, 2009, S. 214) erfolgen. „Abhängig davon, welche Art von Ich-Zustand aktiviert ist, kann ein Mensch die Wirklichkeit erfassen im Erwachsenen-Ich mit seinen gesamten Hier-und-Jetzt-Fähigkeiten, mit den Fähigkeiten und Neigungen einer seiner Elternfiguren oder mit der Unreife eines seiner Kind-Ich-Zustände“ (Temple, 2007, S. 81). Hier werden drei Ebenen von Coaching, Beratung, Persönlichkeitsentwicklung oder Therapie unterschieden:

1. Re-spond

Wie in Abbildung 2 aufgezeigt, handelt es sich bei den fünf „goldenen“ effektiven und wirksamen Modi, den sog. fabelhaften Fünf („*Fab 5*“), um Optionen eines effektiven, integrierenden, strukturellen Erwachse-

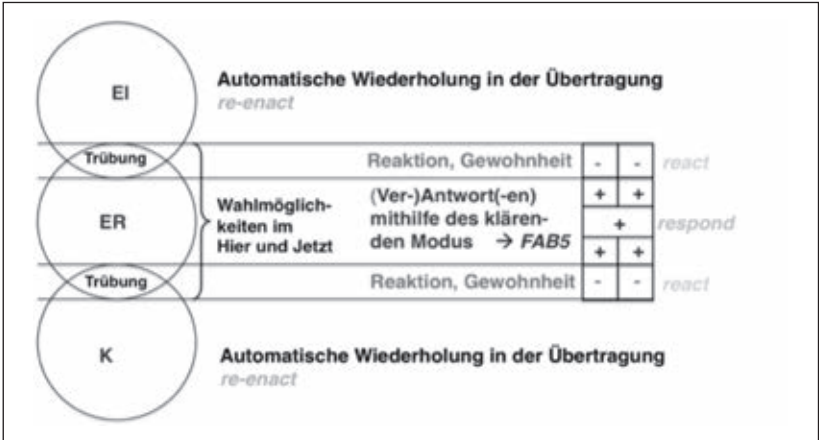


Abbildung 2: Verbindung der FF-Verhaltensmodi mit den strukturellen Ich-Zuständen

nen-Ichs, es sind Verhaltensweisen zur Bewältigung von Situationen im Hier und Jetzt. Sie werden im englischen Wortspiel auch die „*re-pond*“ im Sinne einer verantwortungsvollen aktiven Gestaltung einer Situation genannt.

2. Re-act

Die unwirksamen Verhaltensweisen werden von Menschen oft eher halb- oder unbewusst als Gewohnheitsmuster in Stresssituationen ergriffen. Man kann sie auch als „*Trübungen*“ im TA-Sinne bezeichnen: Etwas wird momentan als reif und erwachsen erlebt, das sich bei näherem Hinsehen dann als Irrtum erweist. Im Englischen sprechen wir von „*re-act*“ im Sinne eines impulsiven gewohnheitsmäßigen Reagierens. Auch hier handelt es sich jedoch um eine Integrationsarbeit des ER, die z.B. im Coaching durch Entrübnungsarbeit (s. *Übung 3*) unterstützt werden kann. Diese blinden Flecken zu erkennen ermöglicht es, die eigene Wirksamkeit für sich selbst (Resilienz) und im Kontakt mit anderen (Kommunikation, Teamwork und Führung) durch eine bewusste Verstärkung der effektiven Modi (s. auch *Übung 4 und 5*) und eine Transformation der ineffektiven in effektive Modi zu erhöhen.

3. Re-enact

FF bietet auch eine gute Hilfe für die Skriptarbeit (oft eher als therapeutischer Arbeit) mit fixierten strukturellen Eltern- und Kind-Ich-Zuständen. Denn die tiefer liegenden und oft unbewussten Fixierungen im Kind- oder Eltern-Ich kann man auch als automatische Wiederholung in der Übertragung bezeichnen, der englische Begriff wählt hier „*re-enact*“, um darauf aufmerksam zu machen, dass hier etwas Altes reinszeniert wird, das nicht oder nur zufällig mit der Bewältigung der jetzigen Situation zu tun hat.

Übung 3: Aufdecken von Trübungen

1. *Denke an eine schwierige Situation (Unsicherheiten, Stress, Probleme, Blockaden, Erfolglosigkeit...):*
→ *Wo bist du in negative Verhaltensmodi gerutscht?*

- *Was sind (vielleicht typische) Auslöser für dieses Abrutschen?*
- *An welchen Verhaltensweisen machte sich das bemerkbar?*
- 2. *Der Coach hilft dir, deine stressbedingten Trübungen aufzudecken und wieder in die Selbstwirksamkeit („Fab 5“) zurückzukehren. Mögliche beispielhafte Fragerichtungen für den Coach:*
 - *Wo auf einer Skala von 1 bis 10 stehst du derzeit in Bezug auf die schwierige Situation?*
 - *Wie können dir die „Fabelhaften 5“ bei der Vermeidung/Überwindung/Bewältigung der schwierigen Situation helfen? Welche konkreten Stärken/Verhaltensweisen?*
 - *Wie kannst du vermeiden, in negative Modi abzurutschen? Wer hilft dir dabei?*
 - *Wie kannst du negative Verhaltensweisen transformieren (die hinter dieser Verhaltensweise liegende Energie positiv besetzen)?*
- 3. *Darüber hinaus kann es sein, dass du an „alte“, frühere Muster geraten bist, die es gilt, in einem länger und tiefer gehenden Coaching oder in Therapie anzuschauen und zu überwinden, transformieren, durch Neues zu erweitern oder loszulassen.*

Einsatz von Functional fluency zur Verbesserung der Zusammenarbeit

Functional fluency ermöglicht auf verschiedenen Wegen, Collaboration, Konfliktlösung und Zusammenarbeit zwischen Menschen, insbesondere in Teams, zu verstärken.

1. FF zur Förderung der Zusammenarbeit

Mithilfe des Modells FF können verschiedene Feedbackübungen zur Förderung der Zusammenarbeit und persönlichen Reifeentwicklung der Mitglieder in Teams erfolgen. Wie in meinem Workshop „Sind agile Teams konfliktfreier?“ auf dem Fachtag Beratung im Oktober 2017 erarbeitet, ist nämlich neben systembedingten Komponenten wie organisationales Lernen und klare Prozessregeln die persönliche reflective practice (welche persönliche Reifung, Entwicklung von Resilienz und Konfliktfähigkeit

beinhaltet) ein zentrales Erfolgskriterium. Im folgenden seien zwei Feedbackübungen zur Förderung der reflective practice aufgeführt:

Übung 4:

Verstärkung von Ressourcen und positiven Verhaltensweisen

1. *Denke an eine erfolgreiche Situation, in der du effektiv und zufrieden warst:*
 - *Wo warst du mit deiner Energie?*
 - *Wie hast du die „Fabelhaften 5“ eingesetzt?*
2. *Findet euch in Kleingruppen zu drei bis fünf Personen. Jeweils eine Person berichtet über seine/ihre erfolgreiche Situation. Die anderen*
 - *geben Feedback, welche konkreten wirksamen/effektiven Verhaltensweisen sie beobachtet haben.*
 - *überlegen anschließend gemeinsam, in welche der fünf Modi sie diese Verhaltensweisen zuordnen würden.*

Noch stärker als diese Übung lenkt Übung 5 in Richtung Selbstreflexion und verstärkt die reflective practice in Coaching und Teamentwicklung:

Übung 5: Feedback mithilfe von FF

1. *Suche dir zwei Menschen, von denen du ein Feedback mithilfe von Functional Fluency erhalten möchtest*
2. *Jede TeilnehmerIn nimmt nicht mehr als zwei Feedbackwünsche von zwei verschiedenen Personen an.*
3. *Jede TeilnehmerIn kreuzt für ihre zwei Personen die Verhaltensbeschreibungen aus „Abbildung 1: Ebenen von Functional fluency und TIFF“ an:*
 - *Sechs Verhaltensbeschreibungen, die am besten zutreffen, mit „+“, sechs Verhaltensbeschreibungen, die am wenigsten zutreffen, mit „-“*
 - *Es kann auch noch etwas dazugeschrieben werden (z.B. unter Rückgriff auf die Zuordnung der eigenen Verhaltensbeschreibungen).*

4. *In mehreren Runden (ca. 3-4) suchen sich die Feedbackgeber ihre Empfänger und geben Feedback/alternativ dazu im Plenum.*
5. *Zur nachhaltigen Erweiterung ihrer Handlungsoptionen schreibe Dir einen Aktionsplan:*
 - *welche der erkannten FF-Verhaltensweisen willst du beibehalten und feiern?*
 - *Welche der FF-Verhaltensweisen willst du verstärken?*
 - *Welche der ggf. weniger wirksamen FF-Verhaltensweisen willst du verändern bzw. in wirksames Verhalten transformieren?*

Übung 5 kann insbesondere in Punkt 5. durch ein professionelles Coaching mit dem Online-Fragebogen TIFF (Temple Index of Functional Fluency) mit einem geschulten TIFF-Berater ergänzt und in seiner Nachhaltigkeit verstärkt werden. Auch hilft das Instrument „Perspectives“ (eine Online-Checkliste über Verhaltensweisen und Eigenschaften, die auf den Verhaltensmodi des Functional Fluency basieren), die Rückmeldungen von Kollegen zu strukturieren und zu professionalisieren.

2. Teamentwicklung mit FF

Das Ziel ist es hier, dass jedes Teammitglied für sich eine reflective practice entwickelt und somit das Team befähigt ist, Agilität im Sinne der Autonomie zu leben. Bei der Agilität geht darum, unvoreingenommen neue Wege zu gehen, Kooperations- mit Gestaltungsfähigkeit zu kombinieren und Entscheidungen zu revidieren (EL + K klären, skriptfrei).

FF hilft durch die Weiterentwicklung von Selbststeuerung, Motivation und sozialen Fähigkeiten die Teameffektivität zu steigern und Stress zu reduzieren. FF eignet sich ideal dafür, die „Norming“-Phase (nach Bruce Tuckman, 1965, der die Phasen „Forming, Storming, Norming“ auf dem Weg zum „Performing“ beschrieb) eines Teams positiv zu bewältigen.

Voraussetzung für die Arbeit mit FF in der Teamentwicklung ist ein prozessualer Kontrakt, der die Verpflichtung zu wechselseitiger Unterstützung, Ermutigung und eine Vertraulichkeitsregel beinhaltet. Im weiteren findet die Arbeit auf der Grundlage des persönlichen Aktionsplans (Übung

5, Punkt 5) oder noch besser auf Grundlage des persönlichen TIFF-Feedbacks statt:

Übung 6: Meine Entwicklungsvorhaben

1. „Was ich ausbauen oder erweitern möchte“.

Hier überlegt sich jedes Teammitglied, welche Verhaltensmodi er/sie ausbauen oder erweitern möchte. Er/Sie erhält dann die Möglichkeit, diese Vorhaben vorzustellen und um Feedback und Unterstützung aus der Gruppe anzufragen und gibt den anderen Feedback- und Unterstützungsangebote.

2. „Was ich transformieren möchte“.

Möglich ist danach eine Ausdehnung der Übung auf Verhaltensweisen, die jedes Teammitglied verändern und transformieren möchte. Auch hier sind Feedback und Unterstützung der Gruppe hilfreich.

Teamentwicklung als prozessuales Geschehen sollte nachhaltige Elemente beinhalten. Idealerweise ist das erste Teammeeting kein one-off, sondern es findet ein zweites Treffen statt. Hier kann nach einigen Wochen hingeschaut werden, welche Umsetzungen und Veränderungen stattgefunden haben und die obige Übung durch eine offene Feedbackübung (Wünsche an Verhalten, Funktion und Rolle) ergänzt werden.

Neben der individuellen Entwicklung steht jedoch bei der Teamentwicklung auch das organisationale Lernen der Gruppe als Ganzes im Vordergrund. Durch die Übung 7 kann die Teamdynamik erfasst und entwickelt werden.

Übung 7: Systementwicklung oder „Was brauchen wir als Team?“

Das Team kann sich mithilfe der neun Verhaltenskategorien ein Teamprofil erstellen. Dies erfolgt dadurch, dass jedes Teammitglied 2-3 wirksame und 1-2 unwirksame zu transformierende Verhaltensweisen (Anzahl je nach Teamgröße), die er in den vorherigen Feedbackübungen erkannt hat (ähnlich Übung 5), den

Modi zuordnet. Daraus ergibt sich ein Teamprofil, das das Team betrachten und folgende Fragen diskutieren kann:

→ Welche effektiven Verhaltensweisen beherrschen wir als Team besonders gut?

→ Welche wirksamen Verhaltensweisen beherrschen wir weniger gut und wollen wir ausbauen?

→ Wo fallen wir in Stressmuster?

→ Was sind die Trigger dafür?

→ Auf welcher Ebene können wir ineffektive Muster verändern?

Eine besonders stabile Grundlage erhält dieses Teamprofil, wenn alle Mitglieder den TIFF-Online-Fragebogen ausgefüllt haben. Dann kann die Summe der Einzelprofile zu einem statistischen Teamprofil zusammen gefasst und spezifischer analysiert und entwickelt werden.

Das Teamprofil kann dann abgeglichen werden in Bezug auf z.B. die Strategie, die Außensicht bzw. Position in der Organisation, Kundenanforderungen, künftige Anforderungen, Kommunikations- und Entwicklungswünsche etc.

Diese Arbeit wird ggf. durch flankierende Maßnahmen der Teamentwicklung (erlebnisorientierte Übungen, Ziel- und Strategiearbeit etc.) unterstützt. Den Abschluss bildet eine Reflexion und Auswertung der Teamarbeit.

3. FF zur Konfliktlösung und Collaboration

Konfliktlösung durch radikale Collaboration nach J. Tamm (2005, siehe auch <https://www.youtube.com/watch?v=vjSTNv4gyMM>) kann durch FF wunderbar ergänzt werden. Die fünf wichtigsten Collaborationsfähigkeiten nach Tamm sind:

- Kooperationsabsicht auch bei Schwierigkeiten,
- Wahrhaftigkeit/Glaubwürdigkeit,
- Selbstverantwortung/zu Entscheidungen stehen,
- Das eigene Verhalten und das der anderen verstehen,
- Problemlösung und Verhandlung (ähnlich Harvard).

Die Weiterentwicklung dieser Fähigkeiten kann durch fünf Schritte erfolgen:

1. *Abwehrhaltung erkennen* und anerkennen
 - Ängsten auf die Spur kommen
 - Frühwarnsystem erschaffen
2. *Körperliche Beruhigung* und Verlangsamung
 - Sport, Yoga, Atemübungen
 - Meditation, Introvision
3. *Inneren Dialog (Selbstgespräche) prüfen*
 - Sind meine Ängste realistisch?
 - Wo weite ich ab, bin getrübt?

Übung 8: Eigene Abwehrmechanismen erkennen

Denke an einen Teamkonflikt, in dem du beteiligt warst:

- Was waren deine Abwehrmechanismen?
 - Kennst du sie aus anderen Situationen?
 - Gehe in die Situation hinein – was sind körperliche Reaktionen?
 - Was sind deine Selbstgespräche?
 - Welche ineffektiven Verhaltensmodi hast du aktiviert?
- Reflexion und Austausch zu dritt.*

4. *Handlungsplan erstellen*, der sich konkret auf die eigenen Abwehrmechanismen bezieht, z.B.:
 - schweigen, wenn du sonst argumentierst,
 - Zeit verschaffen bei Verwirrung,
 - körperliche Beruhigung bei Nervosität,
 - etc.

Für diesen Handlungsplan kann es sinnvoll sein, aus den Ressourcen der „Fab 5“ zu schöpfen und zu überlegen, welche deiner effektiven wirksamen Verhaltensweisen dir helfen, deine Abwehrmechanismen zu überwinden.

Übung 9: Überwinden von Abwehrmechanismen

Findet euch in den gleichen Dreier-Gruppen und überlegt:

- Welcher Umgang mit dem Konflikt wäre für die jeweilige Person hilfreich?
- Welche der Fab 5 würden der Person helfen?

5. Resilienz entwickeln

Beginne diesen Prozess von vorne. Erst die Wiederholung macht den Meister. Es geht um Balance und Resilienz, nicht um Aufrechterhaltung eines perfekten Zustandes

Auf der Grundlage innerer Resilienz und die Überwindung von Abwehrhaltungen durch Functional Fluency finden dann auch konkrete Konfliktgespräche und Mediationen klarer, wertschätzender und zielorientierter statt.

Literatur

- Hicks, J. & Temple, S. (2009). *Using psychometric assessment to promote effective management and inform professional development*. Unpublished, Cornwall. Article available at www.functionalfluency.com
- Hogan, R., Hogan, J. & Trickey, G. (1999). Goodbye mumbo-jumbo: the transcendental beauty of validity coefficient. *Selection & Development Review*, 15, 4, 3-8.
- Karpman, S. (1971). Options. *Transactional Analysis Journal*, 1, 79-87
- Kelly, G. (1963). *A theory of personality*. New York: Norton & Co.
- Kreyenberg, J. (2007). *Einsatz des Modells Functional Fluency im Coaching*. Unveröffentlichtes Manuskript eines Workshops auf dem 28. Kongress der Deutschen Gesellschaft für Transaktionsanalyse in Stuttgart.
- Kreyenberg, J. (2012). *Effektive Leadership durch FF*. Unveröffentlichtes Manuskript eines Workshops auf dem 33. Kongress der Deutschen Gesellschaft für Transaktionsanalyse in Dortmund.
- Kreyenberg, J. (2013). *Ich-Zustände – vertraut und doch fremd/Ich-Zustände und Functional Fluency*. Unveröffentlichtes Manuskript eines Workshops mit Hannes Schneider auf dem 34. Kongress der DGTA in Freiburg i. Br.
- Kreyenberg, J. (2014). *Damit Teamarbeit kein Märchen bleibt – Einsatz von Functional Fluency in der Organisationsentwicklung*. Unveröffentlichtes Manuskript eines Workshops auf dem 35. Kongress der Deutschen Gesellschaft für Transaktionsanalyse in Dresden
- Mohr, G. (2009). Ichzustände – Die Einheits- und Unterschiedstheorie. *ZTA*, 3, 199-218.
- Precht, R.D. (2012). *Wer bin ich, und wenn ja, wie viele*. München: Goldmann. ISBN 978-3442155286.

- Schlegel, L. (1993). *Handwörterbuch der Transaktionsanalyse*. Freiburg i. Br.: Herder.
- Schmid, B. (1986). *Systemische Transaktionsanalyse*. Wiesloch: Eigenverlag.
- Schneider, J. (2001). Von der Kunst, erwachsen zu handeln: Die Ethos-, Pathos- und Logosqualitäten der Erwachsenenichzustände und die Auflösung und Transformation von Eltern- und Kindichzuständen. *Zeitschrift für Transaktionsanalyse*, 4, 148-164.
- Schneider, J. (2011). *Grundlagen des Handelns und der Gesprächsführung – Die Handlungskaskade*. Paderborn: Junfermann.
- Schneider, J. (2013). *Ichzustände und Rollenintegrierte Transaktionsanalyse – eine Überarbeitung der Ich-Zustandstheorie*. Unveröffentlichtes Manuskript, Workshop auf dem Professio-Tag, Jan. 2013.
- Sills, Ch. & Hargaden, H. (2003). *Ego states, key concepts in transactional analysis*. London: Worth Publishing.
- Stewart, I. (2002). The myth of the „functional model“. *EATA Newsletter*, 75, 8-10.
- Tamm, J.W. & Luyet, R.J. (2005). *Radical collaboration: five essential skills to overcome defensiveness and build successful relationships*. New York: HarperCollins.
- Temple, S. (2002). Functional fluency. *Zeitschrift für Transaktionsanalyse*, 4, 251-269.
- Temple, S. (2007). Das Functional-Fluency-Modell in der Pädagogik. *Zeitschrift für Transaktionsanalyse*, 1, 76-88.
- Temple, S. (2009). The functional fluency model has come of age, update of the “Action on the Functional Model”. *EATA Newsletter*.
- Trautmann, R. & Erskine, R. (1981). Egostate analysis: a comparative view. *Transactional Analysis Journal*, 11/2, 178-185.

Resilienz in der Positiven Transaktionsanalyse: Vom Skriptgefängnis über den konstruktiven Lebensplan zum Beziehungsraum

Henning Schulze & Klaus Sejkora

In diesem Artikel entwickeln wir unsere Sicht auf die Landkarten der TA weiter, die wir in den letzten Jahren mehrfach als „Positive Transaktionsanalyse“ vorgestellt haben (Schulze & Sejkora, 2016, 2017; Sejkora & Schulze, 2017). Wir erläutern die Entstehung und Weiterentwicklung des Skripts als einen ursprünglich konstruktiven Lebensplan, der im kindlichen Erwachsenen-Ich-Zustand (ER₁) als frühe Form der Resilienz konzipiert wird. Im späteren Leben wird er zu einem dysfunktionalen „Gefängnis“, das das Einsetzen erwachsener Resilienz und entsprechender Beziehungsfähigkeit behindert. Als zentrales Element in der Skriptbildung identifizieren wir das Gefühl der Scham beziehungsweise die Versuche, es zu vermeiden.

Fallbeispiel

Der fünfjährige Markus kommt weinend aus dem Kindergarten nach Hause und erzählt unter Schluchzen, die anderen Jungen hätten ihn verhauen. Die Mutter will ihn trösten, doch sein Vater geht dazwischen: „Hör auf zu heulen! Was bist du doch für ein Weichling, du musst dich wehren! Ein richtiger Mann lässt sich nichts gefallen!“ Markus stoppt sein Weinen, läuft rot an und zieht seinen Kopf ein. Die Mutter sieht stumm zu und verlässt den Raum.

Skriptentscheidungen im ER₂ als Überlebenshilfe

In der Transaktionsanalyse definieren wir das Skript als „(...) fortlaufender Lebensplan, der sich unter starkem elterlichem Einfluss in der frühen Kindheit herausgebildet hat“ (Berne, 1975, S. 42). Markus ist mit solchen

und ähnlichen Situationen immer wieder konfrontiert. Sie bedrohen zwar nicht unmittelbar sein physisches, aber doch sein psychisches Überleben, sein Er-selbst-Sein. Er wird versuchen, Wege finden, damit zurechtzukommen und derartige Erlebnisse in Zukunft zu vermeiden. Also trifft er Stück für Stück Entscheidungen, eher unbewusst als bewusst, und entwickelt das, was wir die „Bausteine“ (Sejkora, 2015) oder „Baelemente“ (Schulze & Sejkora, 2016) des Skripts nennen: Er erkennt *Einschärfungen* (Goulding & Goulding, 1978) („Sei nicht wichtig!“ oder genauer „Ich darf nicht wichtig sein!“), entwickelt *Glaubenssätze* (Erskine & Zalzman, 1979) („meine Bedürfnisse zählen nicht, die der anderen sind wichtiger“), unterdrückt seine *ursprünglichen Gefühle* (Schmale-Riedel, 2016) (Traurigkeit und Schmerz) und setzt stattdessen *Ersatzgefühle* (English, 1981) (Ärger, Zorn und Hilflosigkeit) ein. All das lässt ihn eine Grundeinstellung, eine „*Lebensposition*“ (Berne, 2005) einnehmen („Ich bin nicht OK – du bist OK). Als Kulminationspunkte des Skripts eignet Markus sich *Antreiber* (Kahler, 1975; Sejkora, 2016) an, die ihm helfen sollen, sich doch als OK erleben zu können („Sei stark!“ oder genauer „Ich muss immer stark sein und alles ertragen, dann kann ich doch OK sein!“).

Mit diesem inneren Prozess will das Kind sich selbst helfen, widerstandsfähig gegen diese subjektiv übermächtigen Belastungen zu werden. Es will *Resilienz* entwickeln, die wir definiert haben als „(...) *die Fähigkeit des Menschen, mit schwierigen und schwierigsten Situationen, mit Krisen und Belastungen, selbst mit Traumatisierungen konstruktiv umzugehen und daraus zu lernen*“ (Sejkora & Schulze, 2016, S. 112). Sie ist ein psychologischer Pool an Potenzialen, Ressourcen und Optionen, aus unserem Leben selbst etwas zu machen, um Autonomie zu entwickeln (Schulze & Sejkora, 2015). Diese beruht entwicklungsgemäß auf kindlicher Wahrnehmung, Überprüfung und Differenzierung des persönlichen Erlebens, des innerlich und äußerlich als „wirklich“ Wahrgenommenen. In der Analyse der Struktur der Ich-Zustände hat Berne (2006) im Kindheits-Ich-Zustand frühe Formen elterlichen, erwachsenen und ursprünglichen kindlichen Fühlens, Denkens und Verhaltens definiert und das als *Strukturanalyse* 2. *Ordnung* bezeichnet. Grafisch ist es in Abbildung 1 dargestellt.

Den „kindlichen Erwachsenen-Ich-Zustand“, das ER₁, auch als „Kleiner Professor“ bezeichnet, verstehen wir als die Instanz der Skriptentscheidungen und der Skriptbildung – als zuständig für die Entwicklung früher Resilienz. Sie enthält alle Elemente späterer erwachsener Resilienz, nur eben auf kindlichem Niveau: kindliches *Problemverständnis*, kindliche *Autonomie*, kindliche *soziale Vernetzung*, kindliche *Selbstkompetenz*, kindliche *Kreativität* und *Spontaneität*, kindliche *Werte* und *Ziele*

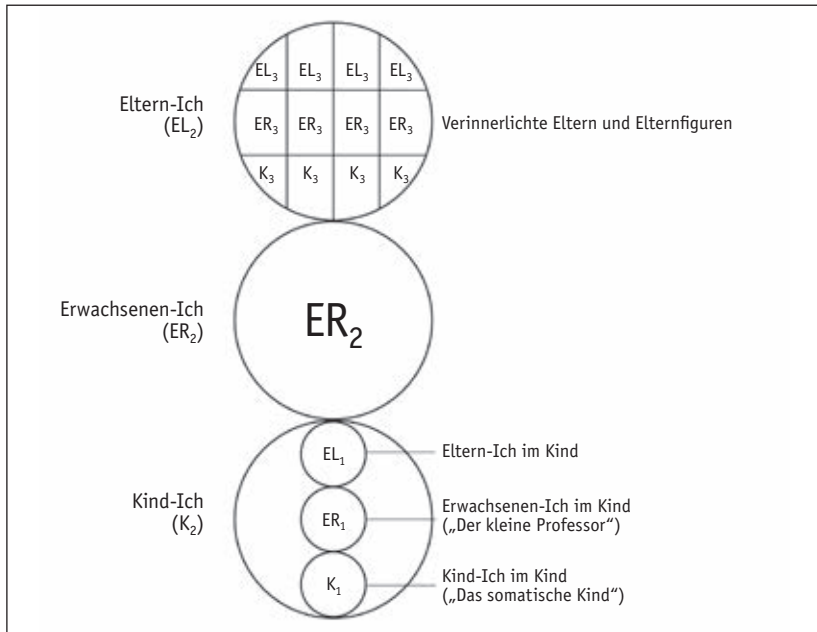


Abbildung 1: Strukturanalyse 2. Ordnung

und kindliche allgemeine Resilienz. Cornell et al. (2016) beschreiben das ER_1 als „the Little Professor (...), which harbours strategies which the child possesses for solving problems: intuition and pre-logical thinking“ (S. 13).

Darin liegt eine hohe Leistung an Intuition und Kreativität. Die großen Potenziale, die darin stecken, sind die positive und lebensstrukturierende Funktion des Skripts, wie sie Fanita English (1980) beschreibt. Wenn es gelingt, diese Kräfte dem ER_2 , also dem erwachsenen Erwachsenen-Ich-Zustand zugänglich zu machen (statt sie im ER_1 festzuhalten), kann das Skript konstruktiv genutzt werden. Die Sichtweise der Positiven Transaktionsanalyse unterscheidet sich hier von der Bernes, dass das Skript „überwunden“ werden müsse und das Ziel „Skriptfreiheit“ sei: „Durch die Entwicklung unseres Skripts schaffen wir Lösungen für subjektiv unlösbare Konflikte zwischen äußeren Anforderungen und inneren (Grund-)Bedürfnissen. In diesen Lösungen liegt hohes individuelles, kreatives und konstruktives Potenzial. In Skriptfreiheit liegt gar nichts. Sie

würde bedeuten, einen Großteil meiner Vorerfahrungen auszuradieren – und damit meiner Persönlichkeit“ (Schulze & Sejkora 2016, S. 8 f.).

Scham als entscheidendes Movens der Skriptbildung

Sehen wir uns die oben beschriebene Situation aus dem Leben des kleinen Markus noch einmal an (in der Therapie taucht sie immer wieder prototypisch auf). Er erlebt eine dreifache Situation der *Beschämung*: zuerst durch die anderen Kinder, dann durch die brüske Reaktion des Vaters und schließlich durch die Abwendung der Mutter. Diese Scham gibt den Ausschlag für alle Entscheidungen zum Skript hin: wenn Markus akzeptiert, dass er nicht OK ist, wenn er seinen Schmerz und seine Traurigkeit unterdrückt, wenn er daran glaubt, dass seine Bedürfnisse nicht wichtig sind, wenn er Zorn als Ersatzgefühl entwickelt, wenn er sich damit antreibt, immer stark sein zu müssen – dann, so die Hoffnung, kann er weiterer Beschämung entgehen und resilient dagegen werden.

Denn Scham ist ein unerträgliches Gefühl für uns Menschen, definiert die amerikanische Schamforscherin Brené Brown (2014). In der Psychologie hat die Beschäftigung mit dieser Emotion erst spät eingesetzt. Dementsprechend nennt Stephan Marks (2015) sie die „tabuisierte Emotion“. Auch in der Transaktionsanalyse galt Scham (und gilt zum Teil immer noch) als „vergessene Emotion“ (Cooke, o.J.). Auch die Arbeiten von Erskine (1997a) haben wenig daran geändert, dass in der *Gefühlsmatrix* bisher immer von fünf Grundgefühlen die Rede war: Freude, Angst, Trauer, Ärger und Schmerz.

Unsere intensive Auseinandersetzung mit dem Thema Scham über die letzten Jahre hinweg hat dazu geführt, dass wir vorschlagen, diese Matrix um ein sechstes Gefühl zu erweitern (Abbildung 2).

Gefühl	Auslöser	Funktion	Zeitperspektive
Ärger	Frustration	Veränderung	Gegenwart
Trauer	Verlust	Loslassen	Vergangenheit
Angst	Bedrohung	Schutz	Zukunft
Schmerz	Verletzung	Heilsein	Gegenwart
Scham	Schuld/Grenzüberschreitung	Erlösung, Befreiung	Vergangenheit
Freude	Erfüllung	Gemeinsamkeit/Spiegeln von Stimmigkeit	Gemeinsamkeit/Spiegeln von Stimmigkeit

Abbildung 2: Gefühlsmatrix

Die Bedeutung des Umgangs mit Scham für das Aufrechterhalten und Bestätigen des Skripts und das Gewicht, das ihrer Überwindung bei der Entwicklung erwachsener Resilienz zukommt, werden wir im Folgenden erläutern.

Rubber Band, Skript-System und Engpass 2. Ordnung

Je weiter das destruktive Skript entwickelt wird, umso mehr führen seine Bauelemente dazu, die Welt verzerrt, durch die „Brille“ des Lebensplans zu sehen (Sejkora & Schulze, 2017). Die übermächtige Angst, wieder beschämt zu werden, dominiert bewusst und unbewusst das Fühlen, Denken und Verhalten in als schwierig und krisenhaft erlebten Situationen. Die Übertragung früherer Beziehungserfahrungen in Beziehungssituationen der Gegenwart wird zum fünften Bauelement. Wie an einem Gummiband (Stewart & Joines, 1987) ziehen wir uns selbst zurück in die Vergangenheit. Immer, wenn wir in Situationen sind, die „Beschämungspotenzial“ haben (könnten), wenn wir richtiger Weise erkennen, dass wir Resilienz benötigen, gehen wir in unser altes Konzept. Wir aktivieren unseren „kindlichen Erwachsen-Ich-Zustand“, das ER₁.

Fallbeispiel

Gut 35 Jahre später kommt Markus zur Psychotherapie. Seine derzeitige Lebensgefährtin droht ihm nach fünfjähriger Beziehung mit Trennung, weil sie seinen Jähzorn und seine Gewaltbereitschaft nicht mehr ertrage. Es wäre die dritte längere Beziehung für Markus, die auseinanderginge. Er präsentiert sich als Häuflein Elend und definiert sich selbst als „Versager“.

Zur Analyse von Markus' Krisen-Mustern im Fühlen, Denken und Verhalten ist das Racket-System (Erskine & Zalcman, 1979), inzwischen von Richard Erskine als „Skript-System“ (Erskine & Trautmann, 1997) bezeichnet, hilfreich. Im Streit mit seiner Partnerin eskaliert er seine Ersatzgefühle (Hilflosigkeit und Zorn), wird laut und heftig und droht mit Gewalt. Dabei aktiviert er seine verinnerlichten frühen Skriptbotschaften („Ich darf nicht wichtig sein“, „Ich darf meine Traurigkeit nicht fühlen“), seine Glaubenssätze („Meine Bedürfnisse zählen nicht“, „nur die Bedürfnisse der anderen sind wichtig“) und sein Antreibersystem („Ich muss immer stark sein und alles ertragen“). Jeder Streit endet mit dem momentanen Beziehungsabbruch: Markus' Freundin kündigt an, sie werde demnächst

aus der gemeinsamen Wohnung ausziehen, er zieht sich zurück, entweder zu seinem Computer oder in seine Stammkneipe. Dabei kommt er in Kontakt mit früheren ähnlichen Erlebnissen und Erfahrungen, bewusst mit solchen aus dieser und aus früheren Partnerbeziehungen, unbewusst mit solchen aus seiner Kindheit – bis hin zu der eingangs beschriebenen Szene.

Über die Jahrzehnte unserer professionellen Erfahrungen in Beratung, Coaching und Psychotherapie haben wir viel mit dieser Landkarte des Skript-Systems gearbeitet. Es ist uns dabei oft gelungen, die Muster unserer Klient_innen mit ihnen zu analysieren, ihnen beim Lockern ihrer Abwehr zu helfen und sie an die zum Zeitpunkt der Skriptentscheidung unterdrückten Gefühle heranzuführen (Erskine & Trautmann, 1997). Dennoch blieb immer die Frage offen: was bringt dieses System erst in Schwung? Was verhindert, dass ein Ausstieg so schwierig und manchmal subjektiv unmöglich erscheint?

Strukturell gesprochen ist Markus (und jeder andere Mensch, der sein Skript-System aktiviert) in seinem Kind-Ich-Zustand gefangen. Genauer gesagt: in einem Engpass 2. Grades (Mellor, 1980) zwischen einem sehr rigiden verinnerlichten frühen *Eltern-Ich-Zustand im Kind-Ich-Zustand* (EL_1), Steiner (1979) nennt ihn „Schweine-Eltern-Ich“, und einem hilflosen *frühen inneren Kind-Ich-Zustand* (K_1 ; bei Berne [2006] „somatisches Kind“).

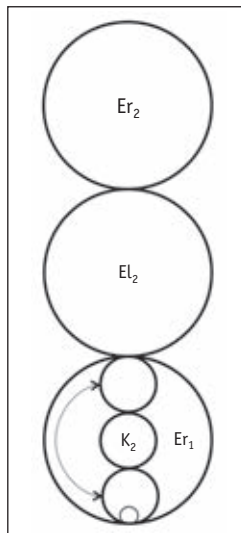


Abbildung 3: Engpass 2. Ordnung

Das ist der innere Konflikt, der den frühen Erwachsenen-Ich-Zustand, den „Kleinen Professor“ aktiv werden lässt. Wenn wir hier im Konzept der Gouldings weitergingen (Goulding & Goulding, 1978), könnten wir Markus dazu einladen, eine Neuentscheidung zu treffen, etwa: „Vater, ich kümmere mich nicht mehr um deine Anweisungen und stehe zu meinen Gefühlen.“ Doch auch diese Art des Durcharbeitens berücksichtigt den Aspekt zu wenig, was denn die Skriptentscheidungen im ER₁ so machtvoll werden lässt und sie immer wieder mit Energie besetzt.

Das Gefängnis des Lebensplans: Der Script Cube

Wir haben das ursprünglich zweidimensionale Skript-System zu einer neuen dreidimensionalen Landkarte erweitert: dem Script Cube (Schulze & Sejkora, 2017; Sejkora & Schulze, 2017; Abbildung 4). In ihm berücksichtigen wir die Scham und die Angst vor Beschämung in ihrer existenziellen Bedeutung als Energetisierer im Hintergrund. Sie treiben das Skript voran, sie stellen die Übertragungskontexte her, aus denen heraus Menschen sich immer wieder selbst in dem Käfig ihres Lebensplans gefangen halten. Ursprünglich gedacht als ein Konzept, um dem Engpass 2. Grades zu entkommen, der durch Beschämung entsteht, wird es zu einem Mechanismus, der die Scham, die Beschämung und die Selbstbeschämung immer wieder herstellt.

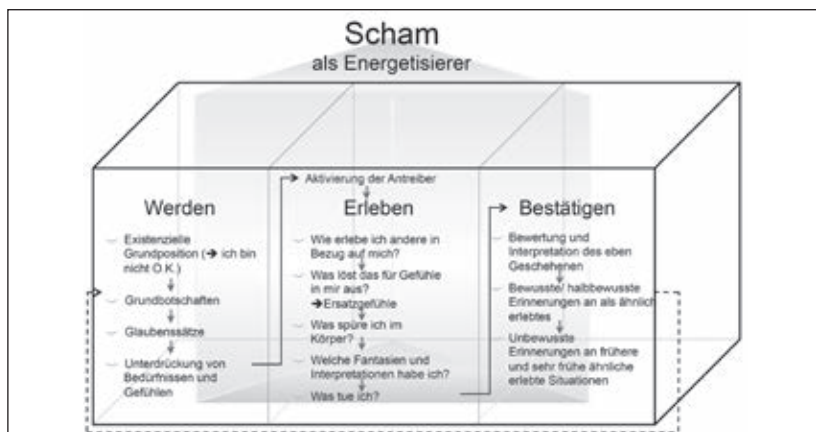


Abbildung 4: Der Script Cube

Deklinieren wir das an Markus' Beispiel durch, ausgehend vom Streit mit seiner Partnerin. Wir beginnen dazu mit der mittleren Spalte des Cube (Erleben):

1. Wie erlebe ich andere Personen in Bezug auf mich? *Abweisend, mit Trennung drohend, beschämend.*
2. Was löst das für Gefühle in mir aus? *Hilflosigkeit, Zorn.*
3. Was spüre ich im Körper? *Druck, Verspannung, Herzklopfen.*
4. Wie interpretiere ich die Situation und welche Fantasie habe ich dazu? *Sie liebt mich nicht, sie versteht mich nicht, sie lässt mich im Stich.*
5. Was tue ich? *Anschreien, mit Gewalt drohen.*
6. Wie endet die Situation? *Sie zieht sich in ihr Zimmer zurück und versperrt die Türe, ich gehe in die Kneipe.*

Hier gehen wir über zur dritten Spalte rechts im Cube (Bestätigen):

7. Wie bewerte und interpretiere ich das, was eben geschehen ist? *Wieder einmal werde ich nicht verstanden.*
8. An welche ähnlichen Erfahrungen von früher aus meinem Leben erinnert mich das? *Unzählige Streitereien mit dieser und vorherigen Partnerinnen.*
9. Was für ganz frühe Lebenssituationen könnte ich ähnlich erlebt haben? *Den strengen Vater und die sich entziehende Mutter.*

Das führt uns in einer Rückkoppelung zur ersten Spalte links im Cube (Werden):

10. Welche existenzielle Grundposition nehme ich in all diesen Situationen ein? *Ich bin nicht OK – du bist OK.*
11. Welche Lebensplan-Botschaften liegen dem zugrunde? *Ich darf nicht wichtig sein, ich darf meine Traurigkeit und meinen Schmerz nicht fühlen.*
12. Was glaube ich in Bezug auf mich selbst (*ich bin nicht wichtig, ich bin ein Versager*), auf Andere (*keiner versteht mich*) und auf das Leben (*es hat ja doch alles keinen Sinn*).
13. Welche echten Gefühle unterdrücke ich dabei? *Schmerz, Traurigkeit, Angst, Scham.*
14. Welche gesunden Bedürfnisse unterdrücke ich dabei? *Wichtig zu sein, verstanden zu werden, Nähe.*

Hier verlassen wir das klassische Skriptsystem und seine Zweidimensionalität:

15. Wie treibe ich mich selbst an, um doch OK sein zu dürfen? *Ich muss immer stark sein und alles durchhalten.*

Das führt uns zum letzten Punkt:

16. Scham und die Angst davor als Motiv im Hintergrund.

Dieser Energetisierer tritt immer wieder in Aktion und lässt uns statt erwachsener Resilienz im erwachsenen Erwachsenen-Ich-Zustand (ER₂) die frühe kindliche (ER₁) aktivieren.

Erwachsene Resilienz durch Erkennen, Verstehen und Bewältigen der Scham

Um aus dem „Gefängnis“ des Lebensplans herauszukommen, ist die Grundvoraussetzung daher, sich mit der eigenen Scham und der Angst davor auseinanderzusetzen. Dafür haben wir in Anlehnung an Brown und Marks acht Schritte erarbeitet (Sejkora & Schulze, 2017, S. 158 ff.):

1. Die Scham *wahrnehmen*.
2. Die Scham *aushalten*, Scham *sein lassen*.
3. Erkennen, welche *inneren Botschaften* und *Erwartungen* die Scham in mir auslöst: an dieser Stelle arbeiten wir mit den Skriptbotschaften, den Glaubenssätzen und den Antreibern.
4. Die Scham *differenzieren*: Fühle ich mich von anderen Menschen beschämt? Beschäme ich mich selbst? Oder empfinde ich Scham, weil ich gegen meine eigenen Werte verstoßen habe?
5. Lernen, mich selbst vor der Scham zu *schützen*.
6. Die Geschichte meiner Scham mit anderen Menschen *teilen*.
7. Die Scham *durcharbeiten*: das bedeutet, die abgewehrten Gefühle zuzulassen und sich mit der eigenen Lebensgeschichte auseinanderzusetzen.
8. Von der Selbstbeschämung zur *Selbstliebe*.

Dieser Weg bedeutet von der Besetzung des ER₁ zu der des ER₂, des tatsächlichen Erwachsenen-Ich-Zustands, zu gelangen. Dort wird wirkliche Resilienz möglich, die sich zusammensetzt aus:

- Problemverständnis,
- Persönliche Autonomie,
- Soziale Vernetzung,
- Selbstkompetenz,
- Kreativität und Spontaneität,
- Werte und Ziele,
- Allgemeine Resilienz.

Die nähere Erklärung und Entfaltung der persönlichen Resilienz (mit Fragebogen) haben wir an anderer Stelle ausführlich beschrieben (Schulze & Sejkora ,2015a, 2015b; Sejkora & Schulze, 2016). Unsere Sichtweise ist, dass erwachsene Resilienz nichts anderes ist als das, was wir in der Transaktionsanalyse Autonomie nennen: Bewusstheit, Spontaneität und Intimi-

tät (Schulze & Sejkora, 2015b). Mit ihr erlauben wir uns, das Skriptgefängnis zu verlassen und den Beziehungsraum mit anderen Menschen zu betreten.

Literatur

- Berne, E. (1975). *Was sagen Sie, nachdem Sie guten Tag gesagt haben? Psychologie des menschlichen Verhaltens*. München: Kindler.
- Berne, E. (2005). *Grundlagen der Gruppenbehandlung: Gedanken zur Gruppentherapie und Interventionstechniken*. Paderborn: Junfermann.
- Berne, E. (2006). *Die Transaktionsanalyse in der Psychotherapie: Eine systematische Individual- und Sozialpsychiatrie* (2. Aufl.). Paderborn: Junfermann.
- Brown, B. (2014). *Die Gaben der Unvollkommenheit*. Bielefeld: Kamphausen Mediengruppe.
- Cooke, B. (o. J.). *Shame – the forgotten emotion*. Manchester: Manchester Institute for Psychotherapy. <https://mcpt.co.uk/shame-the-forgotten-emotion-2/> – abgerufen 13.02.2018.
- Cornell, W., de Graaf, A., Newton, T. & Thunissen, M. (2016). *Into TA. A comprehensive textbook on transactional analysis*. London: Karnak Books.
- English, F. (1980). Was werde ich morgen tun? Eine neue Begriffsbestimmung der Transaktionsanalyse. In: G. Barnes et al. (Hrsg.), *Transaktionsanalyse seit Eric Berne* (Bd. 2). Berlin: Institut für Kommunikationstherapie.
- English, F. (1981). Die Ersatzlösung: Über Ersatzgefühle und echte Gefühle. In: M. Paula (Hrsg.), *Transaktionsanalyse. Gefühle und Ersatzgefühle in Beziehungen* (2. Aufl.). Salzhausen: Iskopress.
- Erskine, R.G. (1997). Shame and self righteousness: transactional perspectives and clinical interventions. In: R.G. Erskine (Ed.), *Theories and methods of an integrative transactional analysis. A volume of selected articles* (pp. 46-67). San Francisco: TA Press.
- Erskine, R.G. & Trautmann, R. (1997). The process of integrative psychotherapy. In: R.G. Erskine (Ed.), *Theories and methods of an integrative transactional analysis. A volume of selected articles* (pp. 79-95). San Francisco: TA Press.
- Erskine, R.G. & Zalcman, M. (1979). The racket system: a model for racket analysis. *Transactional Analysis Journal*, 9, 1, 51-59.