

Die Positionen im Karpman-Dreieck werden häufig gewechselt, dann läuft das "Drama". Der Retter wird zum Verfolger oder das Opfer zum Verfolger oder der Retter/Verfolger zum Opfer. Dies entspricht dem Switch im Spielkonzept.

Oft ist es wichtig, die soziale Ebene von der psychologischen zu trennen. Zum Beispiel kann ein Kranker auf der sozialen Ebene Opfer sein und gleichzeitig auf der psychologischen Ebene unterschwellig Vorwürfe als Verfolger ausdrücken.

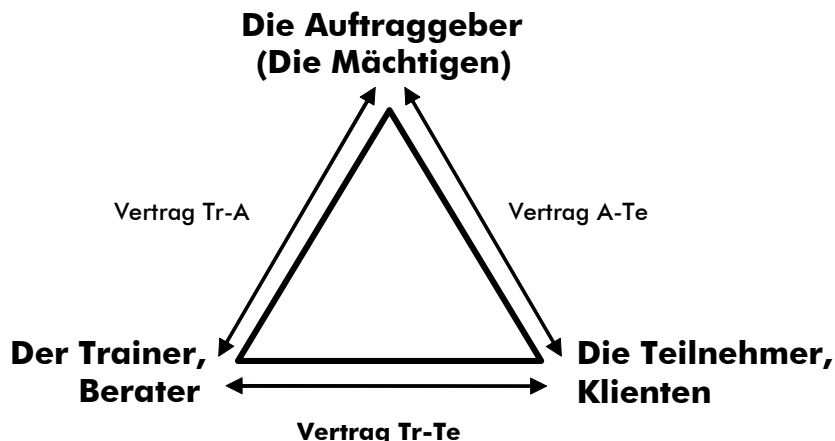
Der Verfolger braucht es, anderen Fehler nachzuweisen, um sich gerechtfertigt zu fühlen.
Der Retter braucht das Opfer als hilfloses Wesen, um sich selber überlegen fühlen zu können.
Das Opfer muß den Verfolger oder den Retter idealisieren, um sich vor der -- Verzweigung zu schützen.

Häufig findet man die Bewegung vom Retter zum Verfolger, "von der Sentimentalität zur Brutalität".

In der Industrie hat die Opferposition ein schlechtes soziales Ansehen. Dementsprechend fällt es vielen Managern sehr schwer, sich als "Anfordernder" zu definieren, weil sie befürchten, dann als Opfer wahrgenommen zu werden. Für viele ist es auch neu, daß man um etwas bitten und gleichzeitig in einer O.K.-Position bleiben kann.

Der O.K.-Kreis wurde von mir als "Gesundheitsmodell" dem Karpman-Dreieck hinzugefügt, um die O.K.-Alternativen deutlich zu machen. Die Bezeichnungen als Verben sollen deutlich machen, daß es sich hier um keine starren Rollen, sondern um Funktionen handelt, die sich im situativ stimmigen Fluß befinden.

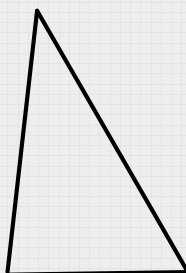
Fanita English



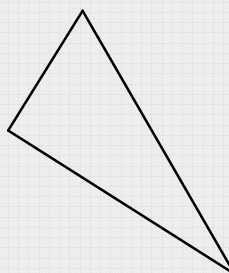
Nelly Micholt

Problematische Situationen im Dreieck

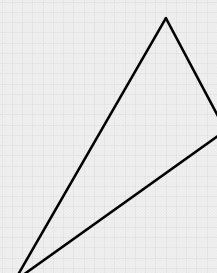
1. Trainer und Teilnehmer sind sich nah, der Auftraggeber ist weit weg.



2. Trainer und Auftraggeber sind sich nah, die Teilnehmer sind auf Distanz.



3. Teilnehmer und Auftraggeber sind sich nah, der Trainer ist eher draußen.



Arbeitet ein Berater in und mit Institutionen, so ist sein primärer Auftraggeber oft nicht der Teilnehmer einer vereinbarten Maßnahme. Hier ist es wichtig, mit den "Mächtigen" und den Teilnehmern einer Veranstaltung jeweils einen expliziten Vertrag zu schließen. Auch sollte jeder wissen, was unter den anderen vereinbart wurde. Die Verträge werden unterschiedlich bezüglich ihrer Ausgestaltung sein, müssen aber in einen gemeinsamen Rahmen passen. Manchmal sind bei einem Auftrag noch mehr Stellen gestaltend beteiligt; dann erhält man ein n-eckiges Polygon.

In den Situationen 1.-3. sind Zustände graphisch dargestellt, bei denen die Situation nicht ausgewogen ist:

1. Ist der Trainer mit den Teilnehmern in Relation zum Auftraggeber zu nah, bekommt die Situation leicht etwas Subversives. Die Teilnehmer verbünden sich mit dem Trainer gegen die Mächtigen. Die werden dann irgendwann misstrauisch, und feuern den Trainer. Statt Veränderung kommt letztendlich mehr Rigidität heraus.
2. Hier wird der Trainer als Vertreter der Macht gesehen, welcher die Teilnehmer auf Vordermann trimmen soll. Ein vertrauensvolles Arbeiten mit den Teilnehmern wird schwierig sein, da diese zu Trotz und geheimer Sabotage tendieren. Aber auch die Auftraggeber werden auf Dauer mit den Resultaten unzufrieden sein.
3. Hier stellt sich das Problem für den Trainer, überhaupt im System in seiner Rolle wichtig zu werden. Nur zu leicht wird die Aktion sonst enttäuschend und zum Vorwand dazu, dass halt auch die Externen nichts in dieser Firma wirklich verbessern können.

Die verzerrten Dreiecke sind innere Bilder, die situativ für Trainer/Teilnehmer/Mächtige unterschiedlich sein können. Die Aufgabe des Beraters ist es, sie ausgeglichen zu gestalten und dementsprechend zu kommunizieren.

Aufbauen auf einem Konzept von Dr. Bernd Schmid

Hier denken, fühlen und handeln wir als

Hier denken, fühlen und handeln wir in unserer

Fachmann (Profi):

Als Ingenieur, Personalentwickler, Kaufmann, Marketingexperte, Banker, Arzt, Therapeut u.s.w.

Hier lassen wir uns leiten von Werten, Standards, Logiken und Erfahrungen, die uns insbesondere in der Zeit der Ausbildung geprägt haben, und die auf Fachtagungen und Weiterbildungen erneuert und ergänzt werden.

Alles zusammen bildet unsere professionelle Identität.



Organisationsfunktion:

Als Vorsitzender, Abteilungsleiter, Mitarbeiter, Assistent, Aufsichtsrat, Betriebsrat u.s.w.

Hier lassen wir uns leiten von Werten, Standards, Logiken und Erfahrungen, die von der Kultur der Organisation implizit und explizit nahegelegt werden, und die in wiederkehrenden Ritualen erneuert und stabilisiert werden.

Alles zusammen bildet unsere Organisationsidentität.

Hier denken, fühlen und handeln wir als **Privatmann:**

Dabei füllen wir Rollen aus wie: Geliebter, Vater, Ehefrau, Sohn, Freundin, Nachbar u.s.w.

Hier sind uns übernommene Modelle von Familie, Partnerschaft, Geschlechtsidentität u.s.w. wichtig und leitend.

Die Bedeutung dieser "Landkarte" als Diagnose- und Handlungsmodell:

Unser Wesenskern - hier Selbst genannt -, drückt sich immerzu, in seiner eigenen, unverwechselbaren Weise aus und "tönt" dabei durch alle überlagernden Lebenswelten und eingenommenen Rollen. Wir haben normalerweise Spielraum, um auf die Erfordernisse der jeweiligen Lebenswelten einzugehen, ohne fürchten zu müssen, dabei unserem Wesenskern (Selbst) illoyal zu werden.

Oft können wir die Komplexität einer Situation sinnvoll dadurch reduzieren, dass wir uns klar darüber werden, durch welchen Lebensbereich diese vorrangig geprägt ist. Gelingt dies, dann können wir bewusst an unserer Identität bezüglich dieses Bereiches ankoppeln. Wir werden damit konsistenter, klarer, sicherer und effektiver.

Manchmal ist eine Situation von einem nicht aufhebbaren Konflikt zwischen zwei Rollen geprägt. Z.B. bei einem Manager im Widerstreit zwischen der Notwendigkeit, eine Verhandlung vorzubereiten und der Bedeutung seiner Präsenz beim Geburtstag eines Kindes. Hier müssen wir zumindest eine Rolle situativ hintanstellen - und damit, systemisch gesehen, schuldig werden. Das Anerkennen dessen, was wir momentan schuldig bleiben, kann uns Energie für einen kreativen zukünftigen Ausgleich geben.

Für Berater kann diese Landkarte Bewusstheit darüber bringen, wie Klienten manchmal Probleme der einen Rollenwelt mit Strategien der anderen Rollenwelt zu lösen versuchen. Z.B. ein Abteilungsleiter, der einen Organisationskonflikt durch "Brüderlichkeit" auflösen möchte; oder ein Ingenieur, der seine Teamorganisation nach den Regeln des Leiterplattendesigns verbessern möchte.

Manchmal werden gewohnheitsmäßig die Regeln einer einzigen Welt durchgängig in allen Lebensbereichen angewendet.. Z.B. bei einem Controller, der in seiner Fachidentität gefangen ist, sich aufregt, wenn sein Chef in seiner Organisationsrolle eine "politische" Entscheidung trifft, oder wenn sein Sohn nach England fährt, ohne einen genauen Plan für seinen Aufenthalt zu haben.

Viele Probleme entstehen innerhalb eines Lebensbereiches dadurch, dass versucht wird, neue Rollen gewohnheitsmäßig nach den Vorgaben alter Rollenlogiken zu leben. Etwa, wenn ein vom Teamkollegen zum Gruppenleiter Beförderter sich seinen Untergebenen gegenüber weiterhin als Kollege zeigt und volle Einbeziehung in personenbezogene Teaminterna fordert.

Rollen-Kompetenz

Rollenkompetenz zeigt sich in folgenden Kategorien:

Rollen-Identität

- Habe ich die Rolle innerlich angenommen; mit allen ihren Vor- und Nachteilen?
- Habe ich mich von meiner früheren Rolle verabschiedet, wenn die nun zuende geht? (z.B. die Sachbearbeiterrolle als Gruppenleiter)
- Fülle ich die Rolle in der mir gemäßen Form aus?

Rollen-Kompetenz

- Kenne ich die typischen Werte, Strategien, Methoden der Rolle?
- Habe ich mir die erforderlichen persönlichen und fachlichen Kompetenzen zu eigen gemacht?
- Habe ich Bewusstsein über den Set von Unterrollen, die in der Rolle eingeschlossen sind?
- Sind mir die anderen Rollen bewusst und bekannt, mit denen ich typischerweise zu tun habe?

Rollen-Management

- Kann ich situativ und in einer angemessenen Weise von einer zur anderen Rolle wechseln?
- Habe ich Bewusstsein, wenn sich Rollen überschneiden, kann ich mich selber klar positionieren?
- Kann ich meine Rollen jeweils stimmig kommunizieren und mein Gegenüber dazu einladen?
- Kann ich auch unter Stress oder in unüblichem Kontext in der angemessenen Rolle bleiben?
- Merke ich, wenn meine "Lieblingsrolle" anfängt, andere Lebensbereiche zu vereinnahmen?
- Folge ich beim Rollenwechsel einem guten Weg zwischen Flippigkeit und Rigidität?

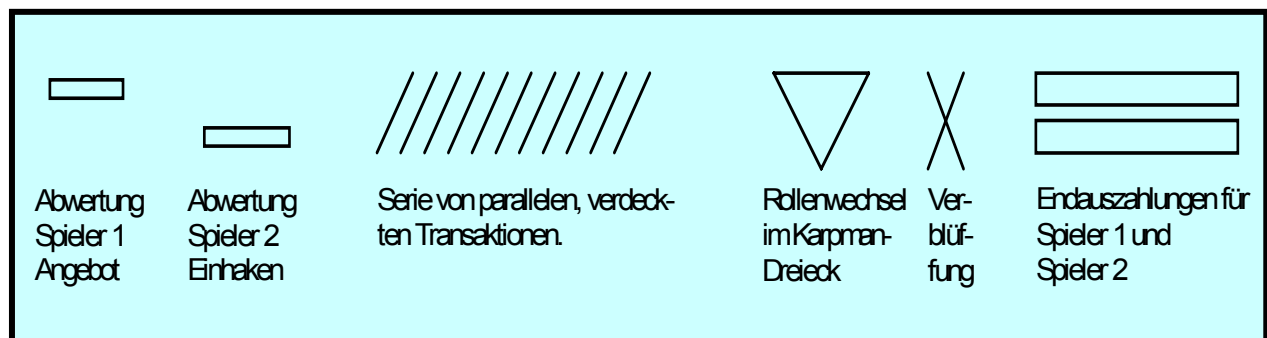
Zwischen Verfolger und Opfer

Da hab ich dich, Du Schweinehund
Makel
Hilfe, Vergewaltigung (HiVe)
Wenn Du nicht wärst
Gerichtssaal
Schlemihl
Meins ist besser als Deins
Tumult

Zwischen Retter und Opfer

Ich will Dir doch nur helfen
Holzbein
Blöd
Alkoholiker
Sieh nur, was Du angerichtet hast
Robin Hood
Ja, aber....
Verehrer

Spielformel nach Eric Berne



Spiele beginnen mit Abwertungen. Sie werden nicht bewusst inszeniert, allerdings sind die Abwertungen und der Verlauf durchaus bewusstheitsfähig.

Spiele befriedigen die drei Grundhunger nach Struktur (die Zukunft wird für die Spieldauer vorhersehbar), nach Zuwendung (lieber negative Zuwendung als keine) und nach Stimulation (im Drama ist was los, Schmerz und Trauer werden überdeckt). Allerdings wird viel "Essig" in Kauf genommen, um einige Tropfen "Honig" zu erhalten. Spiele werden erst aufgegeben, wenn bessere Strategien zum Befriedigen dieser Grundhunger situativ verfügbar sind.

In der Endauszahlung erhält der Spieler eine Bestätigung für eine destruktive Grundposition (+ / - oder - / +) und vertraute Racketgefühle. (Zum Beispiel: "Mit mir stimmt was nicht, denn alle, die sich mal um mich kümmern, werden irgendwann auf mich wütend und gehen dann.")

Der Rollenwechsel (Switch) und die Verblüffung (Cross up) sind nicht regelmäßig bei allen Spielen zu beobachten. Fanita English hält dieses Ende auch eher für eine Notreaktion, die ein Spieler in Gang setzt, wenn er merkt, daß sein Partner, die Serie verdeckter, paralleler (Ausbeutungs-) Transaktionen abubrechen droht („starker Abgang“), mit der er symbiotische Stimulation und Zuwendung erzwingt.

Aussteigen aus einem Spiel

- Aussteigen kann man nur, wenn man über die eigene Verwicklung Bewußtheit erlangt hat.
- Gute Chancen hat man, wenn man die eigene Betroffenheit und die eigenen Befürchtungen über den weiteren Verlauf authentisch anspricht; und dies, ohne in den Verfolger oder Retter oder Opfer zu gehen.
- Ebenfalls eine eigene O.K.-Position vorausgesetzt, kann das direkte Eingehen auf FK-Bedürfnisse des anderen Spielers diesen ermutigen, seinerseits K-Bedürfnisse offen zu formulieren.
- Sinnvoll kann auch sein, sich zeitweilig räumlich und hoffentlich auch emotional zu distanzieren, um zu einem angekündigten Zeitpunkt - in besserer Verfassung - eine Klärung herbeizuführen.
- Als Trainer/Berater, wenn man nicht wirklich mitgespielt hat, kann man den vermuteten Payoff direkt anbieten oder das Spiel zunächst laufen lassen und dann transparent machen.

Nicht vergessen werden sollte, dass Spiele vermehrt in unsicheren Situationen gespielt werden, die Angst machen und welche die Anwesenden einladen, im Stress alte K-Strategien anzuwenden. Eine sichere, erlaubende Atmosphäre - sei es bei einer Besprechung oder auf einem Seminar - reduziert auch die Zahl und die Härte von destruktiven psychologischen Spielen.