

„Kooperation des Unbewussten“ in der Behindertenarbeit

Eine transaktionsanalytische Perspektive auf „Behinderung“
als Beziehungs- und Kommunikations-Phänomen



Dissertation

zur Erlangung des Grades

Dr. (Psychology / Depth Psychology)

an der

Universidad Central de Nicaragua (www.ucn-eu.net)

vorgelegt von

Dipl. Soz. Päd. Christine Harnik

am UCN Branch Campus am Interuniversitären Kolleg für Gesundheit und Entwicklung
Graz / Schloss Seggau (www.inter-uni.net), Österreich

April 2020

„Kooperation des Unbewussten“ in der Behindertenarbeit

**Eine transaktionsanalytische Perspektive auf „Behinderung“
als Beziehungs- und Kommunikations-Phänomen**



INHALTSVERZEICHNIS



INHALTSVERZEICHNIS	3
I. ZUSAMMENFASSUNG	8
II. EINLEITUNG	14
1 Einleitende Überlegungen	15
1.1 Problemlage.....	16
1.2 Beweggrund für die Studie.....	19
1.3 Forschungsfrage.....	21
1.4 Methoden des Erkenntnisgewinns.....	22
1.5 Ziele und AdressatInnen der Forschungsarbeit.....	25
1.6 Aufbau der Dissertation.....	28
2 Theoretische Grundlagen	31
2.1 Forschung.....	32
2.1.1 Forschen und Heilen.....	33
2.1.2 Wirksamkeitsforschung.....	34
2.1.3 Grounded Theory.....	38
2.1.4 Qualitative Inhaltsanalyse.....	39
2.1.5 Transaktionsanalytische Forschung.....	40
2.1.6 Motivationsforschung.....	41
2.1.7 Neugierig Entdecken.....	46
2.1.8 Kreativ Forschen und Entfalten.....	50
2.2 Das Unbewusste.....	52
2.2.1 Tiefenpsychologische Grundlagen.....	53
2.2.2 Übertragung und Gegenübertragung.....	54
2.2.3 Wiederholungszwang und Widerstand.....	57
2.2.4 Empathie, Spiegelneurone und Resonanz.....	59
2.2.5 Unbewusstes und Bewusstes als Kooperationspartner.....	61
2.3 Mensch-Sein.....	62
2.3.1 Menschenbild und Haltung in der Transaktionsanalyse.....	64
2.3.2 Sein und Tun.....	66
2.3.3 Behinderungen als Barrieren?.....	69
2.3.4 Kooperation.....	74
2.3.5 Verbindungen ohne „Barrieren“.....	77
2.3.6 Bewusst Potential entfalten.....	81
2.3.7 Kommunikation.....	84
2.3.8 Sprache(n) verbinden.....	88
2.3.9 Beziehung und Interaktion.....	93
2.3.10 Zwischen Autonomie und Abhängigkeit.....	97
2.4 Mensch-Werden.....	100
2.4.1 Potential und Sozialisation.....	101
2.4.2 Entwicklung ist Veränderung.....	105

2.4.3	Entwicklungspsychologische Grundannahmen	109
2.4.4	Bedürfnisse und Hunger	114
2.4.5	Andere Reize(n).....	118
2.4.6	Fremd sein	122
2.4.7	Überkreuzen und Querdenken	128
2.5	Transaktionsanalyse.....	134
2.5.1	Wesentliche Aspekte.....	135
2.5.2	Grundposition	138
2.5.3	Strukturanalyse - Die Ich-Zustands-Analyse:.....	139
2.5.4	Analyse der Transaktionen	144
2.5.5	Spielanalyse	148
2.5.6	Skriptanalyse.....	152
2.5.7	Analyse von Zuwendung	154
2.5.8	Verträge	157
III. METHODE		159
3	Empirischer Teil	160
3.1	Methodische Vorgehensweise	161
3.1.1	Das Datenmaterial: Gruppengesprächs-Protokolle.....	164
3.2	Analyse der Inhalte	181
3.2.1	Wesentliches zu Haltung und Vorgehen als Analytikerin	181
IV. ERGEBNISSE.....		183
4	Ergebnisse der Analyse	184
4.1	Inhaltliche Analyse	184
4.1.1	Überblick der Gesamtergebnisse	185
4.1.2	Ergebnisse zu „Freizeit“:	185
4.1.3	Ergebnisse zu „Qualifizierung und Integration in die Arbeitswelt“	186
4.1.4	Ergebnisse zu „Beschäftigung und Förderung“	188
4.1.5	Ergebnisse zu „Wohnen“	189
4.2	Kommunikationsangebote der Personengruppen	191
4.2.1	SelbstvertreterInnen	192
4.2.2	Bereichsleitungen	193
4.2.3	Geschäftsführung.....	194
4.2.4	Koordination	195
4.2.5	Kommunikationsangebote im Überblick	196
4.3	Transaktionsanalytische Betrachtung	197
4.3.1	Beziehungsangebote	198
4.3.2	Grundpositionen in Beziehungen.....	200
4.3.3	Ich-Zustände in den Beziehungen.....	203
4.3.4	Transaktionen in den Beziehungen.....	206
4.3.5	Spielanalyse der Beziehungen	207
4.3.6	Skriptanalyse der Beziehungen.....	208

4.3.7	Analyse von Zuwendung in den Beziehungen.....	211
4.3.8	Verträge in den Beziehungen.....	213
V. DISKUSSION		215
5	Diskussion und Zusammenfassung der Ergebnisse.....	216
5.1	Rückblick.....	217
5.1.1	Besonderheiten	217
5.2	Diskussion zur Kooperation des Unbewussten.....	219
5.2.1	Kommunikationsangebote der Personengruppen und Kooperation des Unbewussten..	220
5.2.2	Beziehungsangebote und Kooperation des Unbewussten.....	220
5.2.3	Grundeinstellungen und Kooperation des Unbewussten	221
5.2.4	Ich-Zustände und Kooperation des Unbewussten.....	221
5.2.5	Transaktionen und Kooperation des Unbewussten.....	222
5.2.6	Psychologische Spiele und Kooperation des Unbewussten.....	222
5.2.7	Skript und Kooperation des Unbewussten.....	223
5.2.8	Zuwendung und Kooperation des Unbewussten.....	224
5.2.9	Verträge und Kooperation des Unbewussten.....	225
5.3	Zusammenfassung der Ergebnisse.....	226
5.3.1	SelbstvertreterInnen und ihre Kooperation des Unbewussten	228
5.3.2	Bereichsleitungen und ihre Kooperation des Unbewussten.....	229
5.3.3	Geschäftsführung und ihre Kooperation des Unbewussten	230
5.3.4	Koordination und ihre Kooperation des Unbewussten	231
5.3.5	Beantworten der Forschungsfrage(n) – auf einen Blick	232
5.4	Barrieren und Behinderungen.....	235
5.4.1	Anregung zu weiterführender Arbeit.....	236
5.4.2	Limitation und Legitimation.....	238
VI. EMPFEHLUNGEN UND AUSBLICK.....		239
6	Ausblicke und Einblicke.....	240
6.1	Bewusste Kooperation und Potential-Entfaltung.....	240
6.1.1	Mutige Entdeckungen, Einladungen und Inspirationen für bewusste Kooperation.....	241
6.1.2	„Inklusive“ Workshops für bewusste Kooperation und Selbstvertretung mithilfe von Konzepten der Transaktionsanalyse	246
6.1.3	Schöpferische Kreationen für Protokolle.....	256
VII. LITERATUR.....		263
7	Anhang.....	276
7.1	Inhaltsanalyse der Bereiche	276
7.1.1	Inhaltliche Analyse „Freizeit“	276
7.1.2	Erste Intuition-basierte Analyse „Freizeit“	277
7.1.3	Zusammenfassung häufigster Aussagen „Freizeit“	278
7.1.4	Inhaltliche Analyse „Qualifizierung und Integration in die Arbeitswelt“	279
7.1.5	Erste Intuition-basierte Analyse „Qualifizierung und Integration in die Arbeitswelt“ ..	281

7.1.6	Zusammenfassung häufigster Aussagen „Qualifizierung und Integration in die Arbeitswelt“	282
7.1.7	Inhaltliche Analyse „Beschäftigung und Förderung“	283
7.1.8	Erste Intuition-basierte Analyse „Beschäftigung und Förderung“	285
7.1.9	Zusammenfassung häufigster Aussagen „Beschäftigung und Förderung“	286
7.1.10	Inhaltliche Analyse „Wohnen“	287
7.1.11	Erste Intuition-basierte Analyse „Wohnen“	289
7.1.12	Zusammenfassung häufigster Aussagen „Wohnen“	290
7.1.13	Weitere inhaltliche Analyse-Ergebnisse	290
7.2	Sonstige Abbildungen.....	291

I. ZUSAMMENFASSUNG



www.inter-uni.net > Forschung

„Kooperation des Unbewussten“ in der Behindertenarbeit – Eine transaktionsanalytische Perspektive auf „Behinderung“ als Beziehungs- und Kommunikations-Phänomen

Zusammenfassung

Bei der Studie handelt es sich um ein Betrachten von „Behinderung“ als Beziehungs- und Kommunikationsphänomen anhand von Modellen und Konzepten der Transaktionsanalyse. Dabei wird der Frage nach der Rolle des Unbewussten in Interaktionsprozessen zwischen Menschen mit Behinderungen und Fachpersonen im Behindertenbereich nachgegangen. Die allgemeine Situation und Problemlage von Menschen mit Behinderungen wird in Bezug auf das Selbstbestimmen, Selbstvertreten und institutioneller Interessensvertretung geschildert.

Allgemeine Theorien werden immer mit der eigenen jahrelangen Praxiserfahrung im Begleiten, Beraten und Therapieren von Menschen mit Beeinträchtigungen im Behindertenbereich, mit der Sicht als Transaktionsanalytikerin, sowie mit dem Wissen über „das Unbewusste als Barriere“ und als „Behinderung“ wechselseitig in Beziehung gebracht.

Bereits vorhandene Ergebnis- und Gedächtnis-Protokolle aus Gruppenbesprechungen mit InteressensvertreterInnen, also SelbstvertreterInnen und Führungspersonen einer Institution werden untersucht. Die Betrachtung und Ausarbeitung erfolgt in Anlehnung an die „Qualitative Inhaltsanalyse“ nach Mayring und unter dem Blickwinkel transaktionsanalytischer Theorien und Konzepte.

Die Forschungsarbeit will dazu anregen, die Transaktionsanalyse mit ihren Stärken und Möglichkeiten als bereichernde „Partnerin“ für zukünftiges Forschen und Entwickeln anzuerkennen und einzubeziehen. Sie kann Interessensvertretung, sowie jede weitere Form der Kooperation zwischen Menschen mit und ohne Beeinträchtigungen hilfreich unterstützen.

Die explorative Studie beruht auf einem Selbst-Verständnis von Forschung, das partizipative, intervenierende und emanzipatorische Aspekte integriert.

Autorin: Christine Harnik

Betreuer: Werner Lenz

Einleitung

Hintergrund und Stand des Wissens

„Das wichtigste Erfolgsgeheimnis für Evolution ist Kooperation, Kommunikation und Kreativität“, so Medizinforscher und Psychotherapeut Joachim Bauer. Menschen wollen sich mit anderen und ihrer Umwelt verbinden und gleichzeitig grenzen sie sich ab, um Autonomie, Unabhängigkeit und Selbstbestimmtheit zu entwickeln (Bauer, 2014a; Wilber and Theusner-Stampa, 2008; Hüther, 2014). Besonders in der Behindertenhilfe ist Selbstbestimmung und Empowerment ein zentrales Thema, um die Lebensbedingungen von und für Menschen mit Beeinträchtigungen im Sinne der UN-Behindertenrechts-Konvention zu verbessern. Dafür möchte eine organisationsweite Interessensvertretung in der Behindertenhilfe mittels demokratisch gewählten SelbstvertreterInnen innerbetriebliche Gesprächskulturen und -strukturen für Menschen mit Beeinträchtigungen und zuständige Assistenz- und Führungspersonen anbieten. Menschen, die Dienstleistungen nutzen, sollen Einfluss nehmen auf Rahmenbedingungen, Inhalte und Ziele von Behinderten-Organisationen und diese mitentwickeln. Da noch wenig „konkrete“ und „aussagekräftige“ Ideen, Wünsche und Beschwerden von Seiten der SelbstvertreterInnen kommen, so die Rückmeldung von Seiten der Unternehmen, bleibt die Ungewissheit, ob und wie das Unbewusste in Kooperationsgesprächen zwischen SelbstvertreterInnen und Unternehmen wirkt und Einfluss nimmt auf „Kooperation, Kommunikation und Kreativität“ in jedem Begegnen von Menschen mit und ohne Beeinträchtigungen.

Eine Betrachtung der Kommunikation mithilfe von Modellen und Konzepten der Transaktionsanalyse kann Klarheit über das Unbewusste bringen und dahinter liegende Wünsche und Motive entdecken. Die transaktionsanalytische Perspektive kann bestimmte behindernde Ausdrucks- und Verhaltensweisen erkennen und begründen.

Das Forschungsinteresse liegt darin, Ausdrucksweisen des Unbewussten in Kooperationssettings von SelbstvertreterInnen und zuständigem Fachpersonal zu entdecken. In weiterer Folge möchte die Studie zu einer bewussten, im Sinne einer Autonomie-, Spontaneität- und Intimität-fördernden „Kooperation, Kommunikation und Kreativität“ einladen und konkrete Ideen dafür anbieten.

Forschungsfrage

Die Dissertation beschäftigt sich mit folgender Forschungsfrage:

- Welche Erkenntnisse liefert das Untersuchen von Gedächtnis-Gruppengesprächsprotokollen über die Kooperation des Unbewussten in der Behindertenarbeit aus Sicht der Transaktionsanalyse?

Im Wege der Beantwortung der Forschungsfrage wird auf weitere Aspekte eingegangen:

- Wodurch lassen sich Aussagen, Kooperationen und insbesondere „Barrieren“ durch das Unbewusste erkennen?
- Ergeben sich Ideen und weitere Möglichkeiten aus den gewonnenen Erkenntnissen dieser Forschungsarbeit, die eine bewusste und potentialerweiternde Kooperation in der Behindertenarbeit ermöglichen sowie verbessern wollen und können?

Theoretischer Teil

Im Theorieteil der Dissertation findet ein Auseinandersetzen zwischen Forscherin, Forschungsthema und Beispielen aus der alltäglichen, sozialpädagogischen und transaktionsanalytischen Arbeit mit Menschen mit und ohne Beeinträchtigungen statt. Das geschieht durch ein Verbinden, somit bewusstes Kooperieren, von themenrelevanten Begriffen und dazugehörigen Erkenntnissen. Aspekte des „Forschens, Heilens und Potentialentfaltens“ bilden einen zentralen Zugang, um die Fragen der Wirksamkeit des Unbewussten in Kooperationsprozessen zwischen Menschen mit und ohne Behinderungen zu beantworten. Wesentliche Theorien und Erkenntnisse aus den Bereichen „Forschung“, „Entwicklung“ und „Transaktionsanalyse“ werden beschrieben. Die umfangreiche Literaturrecherche kann einen Beitrag für eine Theorie für bewusste Kooperation zur Potentialentfaltung in der Behindertenarbeit leisten und begründen.

„Das Unbewusste“ wird in der Studie immer wieder als mögliche Barriere tiefenhermeneutisch und mit verschiedenen Zugängen betrachtet, die aus der Hirnforschung, Motivationsarbeit und sozialen Empirie kommen. Das „Mensch-Sein“, „Mensch-Werden“ und „Anders-Sein und Tun“ wird aus Sicht der Transaktionsanalyse erläutert und als Ressource behandelt.

Die Themenwahl und die Betrachtung aus den verschiedenen Blickwinkeln wollen Wege zur Ebenbürtigkeit öffnen und das Ziel einer aktiven Beteiligung von Menschen mit Beeinträchtigungen als KooperationspartnerInnen in der Behindertenarbeit unterstreichen.

Wissenschaftliche Methode

Design und Analyse

Die Forschungsarbeit entstand aufgrund intensiver Literaturrecherche. Theorien, Erkenntnisse und Inhalte wurden immer in „Kooperation“ mit der Transaktionsanalyse und mögliche Behinderungen durch das Unbewusste betrachtet. Orientiert an der „Qualitativen Inhaltsanalyse“ wurde selbst entwickeltes, aktiv mitgestaltetes und gesammeltes Kommunikationsmaterial von vier Jahren begleiteter Selbstvertretungsarbeit analysiert. Sie kann Rückschlüsse auf bestimmte Aspekte der Kommunikation und Beziehung bieten. Aussagen über Menschen mit und ohne Beeinträchtigungen und ihr Wirken bei ihren jeweiligen GesprächspartnerInnen werden erkennbar. (Mayring, 2015). Die Erkenntnisse konnten aufgrund des transaktionsanalytischen Zugangs zugeordnet werden und ermöglichten Aussagen über die Kooperation des Unbewussten.

Die Ergebnisse werden aufgelistet und in den Kategorien „Freizeit“, „Qualifizierung und Integration in die Arbeitswelt“, „Beschäftigung und Förderung“ und „Wohnen“ dargestellt. Eine weitere Unterteilung zeigt die am häufigsten thematisierten Kommunikationsangebote von „SelbstvertreterInnen“, „Bereichsleitungen“, „Geschäftsführung“ und „Koordination“ und was sie damit – wirklich – wollen.

In einer transaktionsanalytischen Betrachtung werden die Beziehungsangebote der Personengruppen mithilfe von Konzepten und Modellen der Transaktionsanalyse beleuchtet. Ergebnisse zu vorrangigen Grundeinstellungen der beteiligten Personengruppen, innere und äußere Kommunikation, unbewusste Vorgänge und weitere Erkenntnisse werden aufgezeigt.

Bildhafte Darstellungen und selbst gezeichnete Visualisierungen sollen zusätzliche Sinne und allgemein menschliche Bedürfnisse ansprechen. Sie möchten ein „Barriere-freieres“ Lesen und Verstehen des vielen und kleingedruckten Textes in teils fachspezifischer Sprache ermöglichen und somit Behinderungen abbauen.

Eine etwas andere Schreib-Weise von Worten macht das Potential von Be-Deutungen und mögliche Perspektiven-Wechsel sichtbar.

Diskussion und Zusammenfassung der Ergebnisse

Überblick

In Anlehnung an die Forschungsfrage wurde auf Basis der Erkenntnisse festgestellt, wodurch sich Kooperationen und insbesondere „Barrieren“ durch das Unbewusste in Form von verdeckten Kooperations-Verträgen zwischen SelbstvertreterInnen, Führungspersonen und Koordinationsstelle für Selbstvertretung erkennen lassen. Um Aussagen zu begründen, werden alle Forschungsergebnisse mit dem Blick auf „Kooperation des Unbewussten“ mithilfe der angewandten Konzepte der Transaktionsanalyse und anschließend speziell in Bezug auf die beteiligten Personengruppen dargestellt.

Besonderheiten

Die Forschungsarbeit stellte ein persönliches Risiko dar, da die eigene, jahrelange Arbeit, das eigenes Können und Wissen sowie die eigene Identität genauestens analysiert wurden. Besonders wurde die Transaktionsanalyse, ohne ansonsten dafür übliche und erforderliche Tonbänder und Transkripte über direkt Gesagtes, auf den Prüfstand gestellt. Die ernsthafte und konsequente Analyse bestätigte, dass die Transaktionsanalyse konkrete Aussagen liefern kann über vorhandene Behinderungen durch eine Kooperation zwischen dem Unbewussten von Menschen mit Behinderungen und Fachpersonen in der Behindertenhilfe. Die Ergebnisse verdeutlichten zukünftige Forschungsmöglichkeiten durch eine intensive Analyse von Datenmaterial nach Modellen der Transaktionsanalyse.

Interpretation der Ergebnisse

Neben einer offenen und bewussten Haltung der beteiligten Personengruppen in der gemeinsamen Kooperation konnte die Kooperation des Unbewussten in Form verdeckter Kooperations-Verträge bewiesen werden. Diese wurden verstärkt durch „Nicht-Kommunizieren“ und „Nicht-Wissen“. Negative Grundeinstellungen sich selbst oder anderen gegenüber überwogen und riefen unbewusstes und behinderndes Verhalten hervor. Überwiegend beteiligte innere kindliche („Kind-Ich“) und innere elterliche („Eltern-Ich“) Anteile stabilisierten sich wechselseitig und unbewusst, begrenzten und schwächten bewusste, erwachsene und fähige („Erwachsenen-Ich“) Anteile. Bevorzugte Einstellungen und Rollen wurden eingenommen, diese förderten wiederum bestimmte Haltungen und kennzeichneten unbewusste psychologische Spiele. Personen mit denselben unbewussten Mustern verstärkten sich wechselseitig und erschwerten Bewusstheit. Es fanden gehäuft verbale, positive und negative Anerkennungen in Bezug auf Rechte, Pflichten, Rollen und Arbeit statt. Im Vergleich dazu zeigte die Analyse wenig von der wichtigen positiven, bedingungslosen, sprachlichen und kaum nonverbalen Zuwendung für das „Sein“.

Limitation

Behinderungen und Einschränkungen gab es aufgrund der begrenzten Zeit und Möglichkeiten für die empirische Bearbeitung einer „Momentaufnahme“ des doch so großen Themas. Auch das durchaus Menschliche als Forscherin mit Grenzen, Hindernissen und Unbewusstem begleitete das wissenschaftliche Arbeiten. Das Erkennen und Verstehen-Wollen schufen mehr und mehr Bewusstheit.

Die Ergebnisse der inhaltlichen Analyse der Gruppenbesprechungen in den verschiedenen Lebensbereichen von Menschen mit Behinderungen ergab eine überwiegende Thematisierung von Beziehungsaufbau, Arbeit, Sicherheit und Kommunikation. Es bleibt offen, ob aufgrund der vornherein thematisch festgelegten Schwerpunkte und deren zuständige Führungspersonen in den Bereichen „Freizeit“, „Qualifizierung und Integration in die Arbeitswelt“, „Beschäftigung und Förderung“ und „Wohnen“ das Ergebnis begründen. Was eine Durchmischung von Bereichen, Schwerpunkten und Zuständigkeiten für eine „bewusste“ Kooperation ermöglichen könnte, und ob dadurch eine Autonomie mit Bewusstheit, Spontaneität und Intimität erreicht werden kann, sollte in weiteren Forschungen erkundet werden.

Empfehlungen und Ausblick

Durch den persönlichen Prozess und damit verbundener Wissens-, Erfahrungs- und Bewusstheits-Zunahme, sind viele Ideen gewachsen. Diese werden in Form einer Anleitung für „Mut“, Angeboten für Inklusion, Selbstreflexion, Workshops, Gesprächsführung und Protokollen in Verbindung mit der Transaktionsanalyse vorgestellt. Die Entwicklungen können für private und berufliche, „bewusste Kooperation“ und Potential-Entfaltung genutzt werden. Sie bieten die Betrachtung und An-Erkennung jedes Menschen als fähige/n KooperationspartnerIn und EntwicklungshelferIn und jeden Bereich als zum Forschen motivierendes Neuland. Alles ist dienlich, um Autonomie, Bewusstheit, Mensch-Sein und Potential voll und ganz erweitern und entfalten zu können.

Anregungen zu weiterführender Forschung

Um die Forschungsergebnisse mit weiteren empirischen Ergebnissen zu belegen bzw. zu unterstützen, können Analysen von Ton- oder Videoaufnahmen und Transkripte mithilfe der Transaktionsanalyse, Messungen körperlicher Erregungs- oder Entspannungszustände von beteiligten Personen und Darstellungen von Gehirnaktivitäten durch bildgebende Verfahren zusätzliche Aussagen über Personen und Methoden liefern.

Eine „Leicht-Lesen“- und „Leicht-Verständlich“-Variante der vorliegenden Forschungsarbeit würde ein wunderbarer Beitrag für ein inklusives, bewusstes und barrierefreies Entdecken ermöglichen.

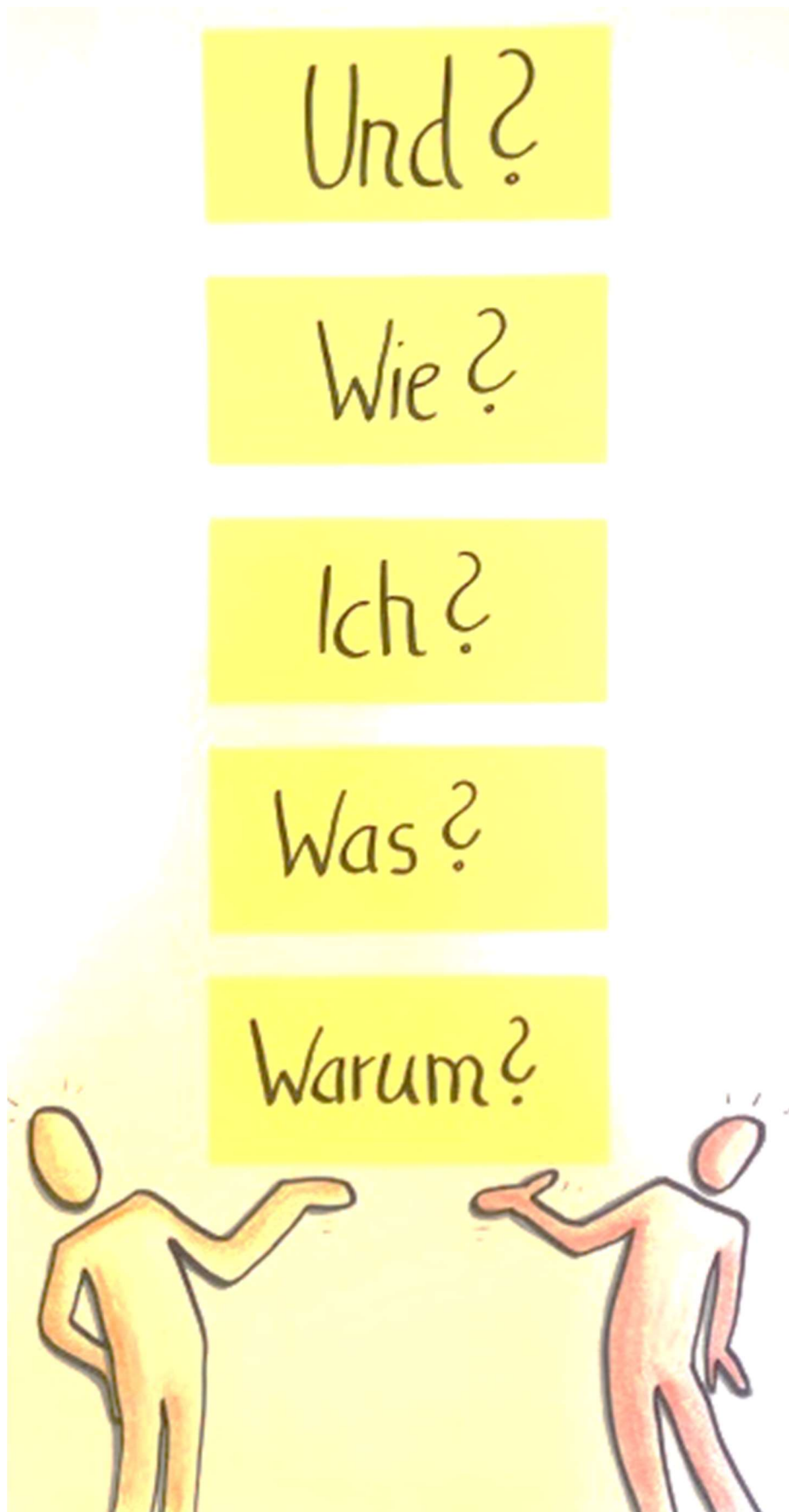
Alles in allem ist dieses Vorgehen für eine Dissertation und das Forschen „anders“. Es wagt an „vertrauten und liebgewonnenen Hypothesen zu zweifeln, wenn sie für gewünschte Veränderungen nicht mehr dienlich sind“ (Cecchin et al., 2010). Die Forschungsarbeit will viele Menschen neugierig und mutig machen für „bewusste Kooperation“ und das Entwickeln mit allen, die „anders“ sind und allem, was anders ist. Ich wünsche ein lust-volles Lesen, interessiertes Staunen und viel Be-reich-erung.

Literatur

- Bauer, J., 2014b. Das kooperative Gen: Evolution als kreativer Prozess, 2. Aufl. ed, Heyne. Heyne, München.
- Berne, E., Wagnath, W., 2012. Was sagen Sie, nachdem Sie "Guten Tag" gesagt haben? Psychologie des menschlichen Verhaltens, 22. Aufl., Lizenzausg. ed, Fischer Geist und Psyche. Fischer-Taschenbuch-Verl, Frankfurt am Main.
- Gruen, A., 2009. Der Wahnsinn der Normalität: Realismus als Krankheit; eine Theorie der menschlichen Destruktivität, Ungek. Ausg., 16. Aufl. ed, dtv. Dt. Taschenbuch-Verl, München.
- Hüther, G., 2014. Was wir sind und was wir sein könnten: ein neurobiologischer Mutmacher, 6. Aufl. ed, Fischer. Fischer Taschenbuch, Frankfurt, M.
- Kast, V., 2002a. Wir sind immer unterwegs: Gedanken zur Individuation, Ungekürzte Ausg., 2. Aufl. ed, dtv. Dt. Taschenbuch-Verl, München.
- Mayring, P., 2015. Qualitative Inhaltsanalyse: Grundlagen und Techniken, 12., überarbeitete Auflage. ed. Beltz Verlag, Weinheim Basel.
- Senckel, B., 2015. Mit geistig Behinderten leben und arbeiten: eine entwicklungspsychologische Einführung, 10. völlig überarbeitete Auflage. ed. Verlag C.H.Beck, München.
- Sejkora, K., Schulze, H.S., 2017. Vom Lebensplan zum Beziehungsraum: wie Sie mit Hilfe der Transaktionsanalyse einschränkende Muster überwinden. Verlag Fischer & Gann, Munderfing.
- Steiner, C.M., 1991. Macht ohne Ausbeutung: zur Ökologie zwischenmenschlicher Beziehungen. (The other Side of Power), 3. Aufl. ed, Reihe innovative Psychotherapie und Humanwissenschaften. Junfermann, Paderborn.



II. EINLEITUNG

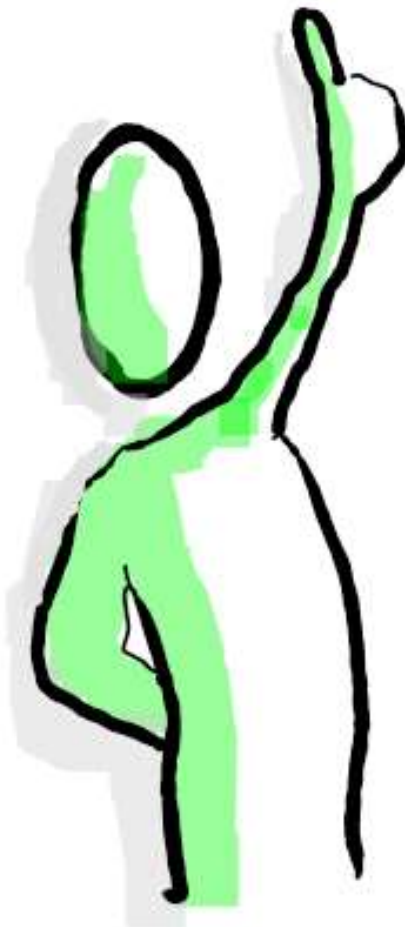


1 Einleitende Überlegungen

In diesem Kapitel wird aufgezeigt, welchen Weg ich als Forscherin gegangen bin, um der Frage nach dem Unbewussten in Interaktionsprozessen im Behindertenbereich nachzugehen. Dafür wird die allgemeine Situation und Problemlage von Menschen mit Behinderungen in Bezug auf Selbstbestimmung und Selbstvertretung geschildert. Allgemeine Kenntnisse werden immer mit der eigenen jahrelangen Praxiserfahrung in Begleitung, Beratung und Therapie im Behindertenbereich und als Transaktionsanalytikerin in Beziehung gesetzt. Aufgrund der intensiven Beschäftigung mit dem Aufbau und Koordinieren einer institutionellen Interessensvertretung von Menschen mit Behinderungen soll hier der Frage nach dem Unbewussten als Barriere in Interaktions- und Kommunikationsprozessen für die Selbstvertretung nachgegangen werden.

Auf diesem Weg entsteht eine explorative, partizipative und intervenierende Forschungsarbeit. Dafür erläutere ich wesentliche Theorien und Erkenntnisse zu den Themen Forschung, Unbewusstes, Mensch-Sein, Mensch-Werden und Anders-Sein, setze sie in Verbindung und betrachte sie aus transaktionsanalytischer Sicht. Die Transaktionsanalyse stellt meinen wissenschaftlichen Standpunkt dar. Die Forschungsarbeit kommt bewusst und lebendig immer wieder in Kontakt mit ihr und dem Thema.

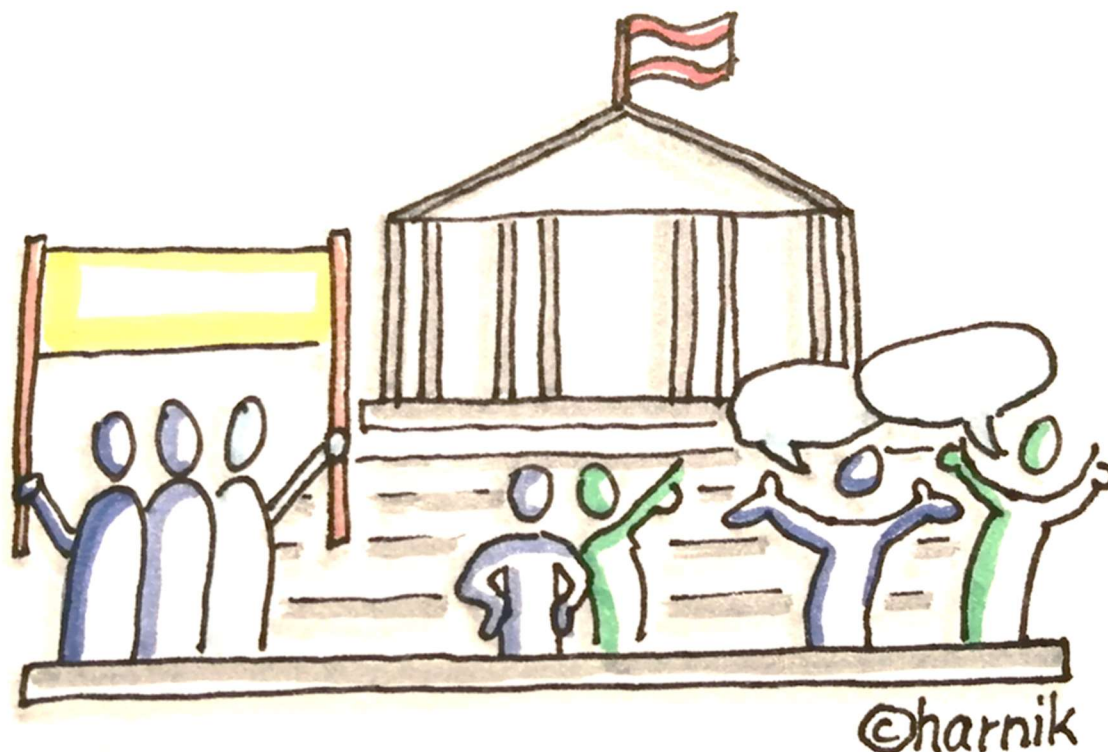
Der praxisorientierte Zugang soll eine „Barriere-freie“ – für alle zugängliche – und nachvollziehbare Interaktion zwischen Forscherin, LeserIn und Thema ermöglichen. Ich wünsche allen viel Neugier und Freude dabei.



1.1 Problemlage

Seit jeher versuchen Menschen einerseits sich mit anderen und ihrer Umwelt zu verbinden und andererseits Grenzen zu ziehen, sich abzugrenzen und in Richtung Autonomie, Unabhängigkeit und Selbstbestimmtheit zu entwickeln. Es scheint fast, als ob die Menschen für die eigenen Bedürfnisse nach Sicherheit, Schutz und Geborgenheit, Grenzen zu /in ihre Umwelt benötigen und setzen – Abgrenzung zwischen sich und anderen Menschen, Familien, Geschlechtern, Alter, Rassen, Kulturen, Ländern, Sprachen, Wissen, Glauben, Meinungen, Bildungen, Fachkompetenzen, Kategorien, Bereichen, Typen und Vieles mehr. Ebenso strebt das menschliche Individuum nach Überleben in Form von Weiter-Entwicklung, Verbundenheit und Kooperation mit der Außenwelt. Grenzsetzung, also „Barrieren“-Bildung“ und die Wieder-Annäherung, Überwindung und der Abbau solcher Hürden zum „Anderen“ stellt einen Millionen von Jahren langen und sich ständig wiederholenden Prozess von Lebewesen dar (Bauer, 2014a), (Wilber and Theusner-Stampa, 2008), (Hüther, 2014).

Wenn wir wieder die Vorstellung der Annäherung, der Verbindung und des Barrieren-Abbaus für eine erweiterte Autonomie- und Potentialentwicklung aller Beteiligten betrachten, erscheint es unerlässlich, Menschen mit Beeinträchtigungen, „das Andere“ für die Entwicklung gesellschaftlicher, politischer, kultureller, wissenschaftlicher und vieler anderer Bereiche einzubeziehen, um voneinander zu lernen, miteinander zu kooperieren und zu wachsen.



Dies will auch eine organisationsweite Interessensvertretung in der Behindertenhilfe. Hierfür werden SprecherInnen gewählt, SelbstvertreterInnen und ihre UnterstützerInnen laufend geschult, innerbetriebliche Gesprächskulturen und -strukturen für Menschen mit Beeinträchtigungen, zuständige Assistenz- und Führungspersonen angeboten. Aufbauend auf wechselseitigen verbindlich geltenden Rechten und Pflichten, die bereits in Vereinbarungen festgehalten sind (zum Beispiel in Betreuungsvereinbarungen), sollen die Interessen und Anliegen von NutzerInnen von

Dienstleistungen der Behindertenhilfe (Menschen mit intellektueller Beeinträchtigung) im Unternehmen vertreten und in das Beschwerde- und Informationsmanagement der Organisation eingebunden sein.

Es sei angemerkt, dass solche Schwerpunkte und Vorgaben bislang vordergründig vonseiten der Träger der Behindertenhilfe konzipiert, budgetiert und zum Ziel gesetzt wurden bzw. werden. Die oben genannten Mitwirkungs- und Mitbestimmungsmöglichkeiten sowie Anhörungsrechte für eine „Selbstvertretung“ werden von Trägerseite in Organisationen definiert. Durch diese Mitwirkungs- und Anhörungsrechte will die Einflussnahme auf Entscheidungen gewährleistet werden und Mitbestimmungsrechte eine verbindliche Mitwirkung in Unternehmen inkludieren, unter Umständen auch ein Vetorecht.

Für diese Zielerreichung definieren Organisationen der Behindertenhilfe die Entwicklung und Implementierung von Selbstvertretung, dazu erforderliche Aufgaben, Strukturen, Ziele, Abläufe, Regelwerke und Prinzipien für die Begleitung, Assistenz, Informations- und Berichtspflicht. Menschen mit Beeinträchtigungen sollen und werden zunehmend in die Weiter- und Neuentwicklung von Dienstleistungsangeboten und in den verschiedenen Gremien einbezogen und eingebunden.

Die Selbst- und Interessensvertretung wird zunehmend in den Statuten der Vereine bzw. in der Geschäftsordnung der Betriebe verankert. Menschen mit Beeinträchtigungen sollen dadurch die Möglichkeit haben, Einfluss auf Entwicklungen und Rahmenbedingungen in Behinderten-Organisationen, die das Leben von Menschen mit Behinderungen bzw. mit Lernschwierigkeiten beeinflussen, nehmen.

Für die Steuerung einer institutionalisierten Selbstvertretung ist erfahrungsgemäß vorweg eine Steuergruppe bzw. Koordination erforderlich, die die bestmögliche Zusammenarbeit und Absprache zwischen Unternehmen und betroffenen Personen mit Beeinträchtigungen beraten, die Umsetzungsschritte koordiniert, Transparenz und klare Kommunikationswege gewährleistet (Arbeitsauftrag Projekt KundInnenvertretung 2013).

Hinsichtlich der Betrachtung kritischer Erfolgskriterien kommen noch wenig „konkrete“ Ideen, Anregungen, Wünsche und Beschwerden von Seiten der SelbstvertreterInnen, die als Bedarf und Interesse der betreuten Personen von Dienstleistungsunternehmen wahrgenommen und als Potential zu Organisations-, Weiter-Entwicklungen und zur Steigerung der Lebensqualität der Personen mit Behinderungen in den einzelnen Lebensbereichen an-erkannt und genutzt werden. Organisationen wünschen andererseits eine starke Selbstvertretung, die das Image eines Unternehmens als zeitgemäßer Erbringer von Dienstleistungen für Menschen mit Behinderung unterstreicht. Dabei scheint Interessensvertretung von Menschen mit Behinderungen vordergründig dann zu gelingen, wenn die Kooperation zwischen den mit-wirkenden Personen im Unternehmen zufriedenstellend für alle „funktioniert“.

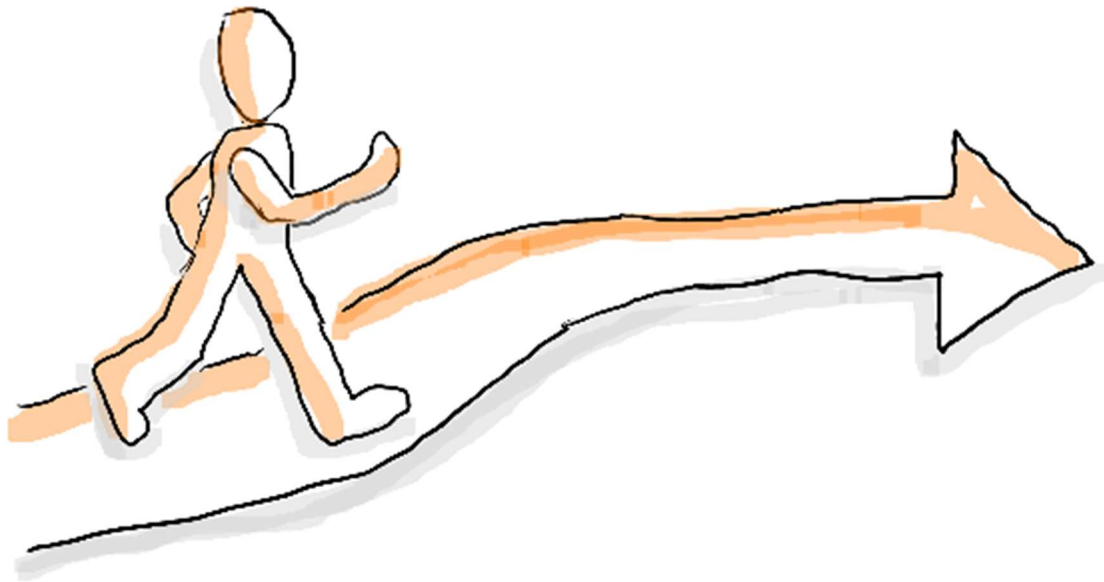


Ziel dieser Dissertation ist es, Modelle und Überlegungen für eine – wirklich für alle - „funktionierende“ und bewusste Kooperation zwischen SelbstvertreterInnen und Fachpersonal von Behindertenorganisationen vorzustellen.

Ein Problem beschreibt die Ungewissheit, ob und wie das Unbewusste in der Kooperation eine Wirkungsweise und Einfluss hat und somit Anteil in jeder Begegnung von Menschen mit und ohne Beeinträchtigungen nimmt. Es bleibt bislang unklar: was will eigentlich wer von wem wirklich?

Es gibt wenig Literatur über Transaktionsanalytische Psychotherapie mit Menschen mit Behinderungen, vermehrt jedoch über allgemeine Transaktionsanalyse in Therapie, Beratung, Supervision, Pädagogik, Bildung, Coaching, Organisationen, Team-, Führungskräfte- und Organisationsentwicklung. Studien oder Forschungsergebnisse hinsichtlich der Anwendung der Transaktionsanalyse als Forschungsmethode in Zusammenhang mit dem Themenfeld Behinderung konnten allerdings nicht gefunden werden. Es gibt wenige Forschungsarbeiten, bei denen eine strukturierende, qualitative Inhaltsanalyse (Mayring, 2015) für qualitative Dokumentenanalysen mittels Konzepten der Transaktionsanalyse angewandt wurde. Die Forschungsarbeiten bezogen sich auf die Interaktion und Kommunikation in Chat-Beratungen (Rüsch, 2010), Filmanalysen (Plesu, 2015) und Literaturanalysen (Wimmer, 2011).

1.2 Beweggrund für die Studie



Als langjährige Koordinatorin solch eines Aufbau- und Entwicklungs-Prozesses einer „innerbetrieblichen“ Selbstvertretung – einem Betriebsrat ähnlich – konnte ich mir viel Wissen aus Literatur, Erfahrungsberichten und Anleitungen für „erfolgreiche Selbstvertretung“ aneignen. Dabei war und ist immer klar, dass eine organisations-interne Selbstvertretung eine besonders große Herausforderung mit vielen Hemmnissen, Hindernissen, Behinderungen, Barrieren und Erschwernissen darstellt. Es stellt sich immer wieder die Frage, wie Selbstbestimmung und Autonomie sowie Kooperation und Gemeinsinn in der Behindertenarbeit verstanden und umgesetzt werden (Theunissen, 2001). Oder ist es die Frage, wie Kooperation verstanden und umgesetzt werden will, kann und darf?

Ich habe zahlreiche Gruppen-Kommunikationsstrukturen für Selbstvertretungen, andere Menschen mit Beeinträchtigungen, deren BegleiterInnen und Führungspersonen begleitet, vor- und nachbearbeitet. Die geschaffenen und geplanten, demokratischen Partizipationsmöglichkeiten für mehr Selbstbestimmung und aktive Mitbeteiligung haben sich nur begrenzt als effektives und effizientes Instrument und Unterstützung von Menschen mit Beeinträchtigungen bei der Ausübung ihrer Rechte in Behinderteninstitutionen dargestellt. Die Angebote für Beteiligung und

Mitwirkung orientierten sich an die im Unternehmen üblichen Kommunikations- und Kooperationsstrukturen.

Also: Was „behindert“ und begrenzt eine Autonomie- und Potential-erweiternde Interaktion, Kommunikation und Kooperation in der Behindertenarbeit?

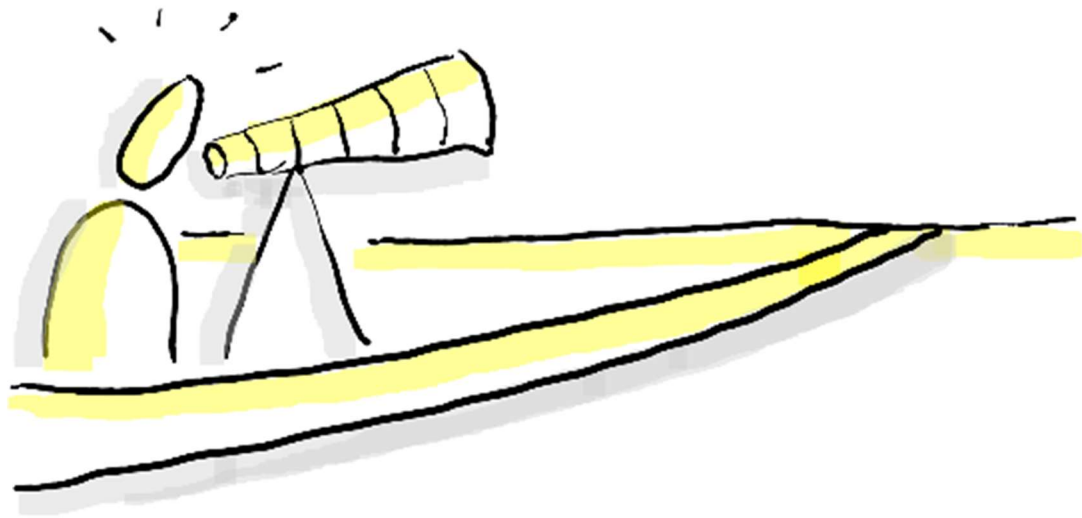
Ich möchte diese Fragen transaktionsanalytisch betrachten. Ich gehe davon aus, dass die Transaktionsanalyse auf Kommunikation und Beziehung in der Behindertenarbeit angewendet werden kann und dahinter liegenden „Hunger“ und Motive entdeckt werden können. Sie können bestimmte Ausdrucks- und Verhaltensweisen begründen. Dies wiederum bezieht sich auf die Kommunikation zwischen den Personen mit Behinderungen untereinander, mit ihren Begleit- und Unterstützungspersonen, mit Personen des Unternehmensmanagement der Behindertenorganisation, wie auch die Kommunikation und Beziehung zu sich selbst als Person.

Als Transaktionsanalytikerin sind förderliche wie auch hinderliche Denk-, Fühl- und Handlungsmuster erkennbar. Die Transaktionsanalyse bietet eine Theorie und Methode zur Beziehungsanalyse und Kommunikationsanalyse. Unbewusste Macht-, Ausbeutungs- und Abhängigkeitsprozesse können anhand dieser sichtbar gemacht werden. Im Rahmen dieser Studie werde ich das Thema Kooperation in der Behindertenarbeit beleuchten. Praxisorientierte Ideen für die Schaffung und Gestaltung inklusiver, bewusster und gesunder Formen der Kooperation, Zusammenarbeit und des Zusammenlebens sollen entstehen.

Je höher ein Behinderungsgrad und Unterstützungsbedarf einer Person mit Beeinträchtigung ist, umso schwieriger kann sich eine bewusste, beabsichtigte, offene, wertschätzende und gleichwertige Kooperation beispielsweise zwischen Dienstleistungs-Management und DienstleistungsnutzerInnen mit Beeinträchtigungen erweisen. Unabhängig von einer adäquaten pädagogischen oder Basis-Qualifikation stellt sich die herausfordernde Frage: Was läuft und wirkt denn sonst noch unbewusst? Wie kooperiert das Unbewusste von Dienstleistungsunternehmen und DienstleistungsnutzerInnen im Behindertenbereich bzw. wie nicht? Was wollen die Beteiligten wirklich?

Ich erlaube mir dafür „anders zu sein“ und „anders zu forschen“. Mit einer höflichen „Respektlosigkeit“, wie der italienische Mitbegründer der Mailänder Schule der systemischen Therapie Gianfranco Cecchin und seine KollegInnen formulierten, möchte auch ich an „vertrauten und lieb gewonnenen Hypothesen zweifeln, wenn sie für gewünschte Veränderungen nicht mehr dienlich sind“ (Cecchin et al., 2010).

1.3 Forschungsfrage



Aufgrund des menschlichen Bedürfnisses nach Wachstum, Autonomie, Verbundenheit, Kooperation und Weiterentwicklung sowie auch des Auftrages an die Behindertenarbeit will die Dissertation vorhandene Teilhabe-, Mitsprache- und Kooperationserfahrungen von einer Non-Profit-Organisation und erwachsenen Menschen mit intellektuellen Beeinträchtigungen anhand von Gedächtnisprotokollen analysieren.

Im Fokus liegen die Konzepte der Transaktionsanalyse und die Aussagen zu Beziehungs- und Kommunikationsgestaltung aus meiner Sicht als Transaktionsanalytikerin, als teils beteiligte Beobachterin und Protokollführerin in der Entwicklung und Durchführung von innerinstitutionellen Selbstvertretungs-Prozessen. Es soll erhoben werden, in wie weit die Transaktionsanalyse eine Möglichkeit zur Evaluation und Gestaltung bewusster Kooperationsprozesse bietet.

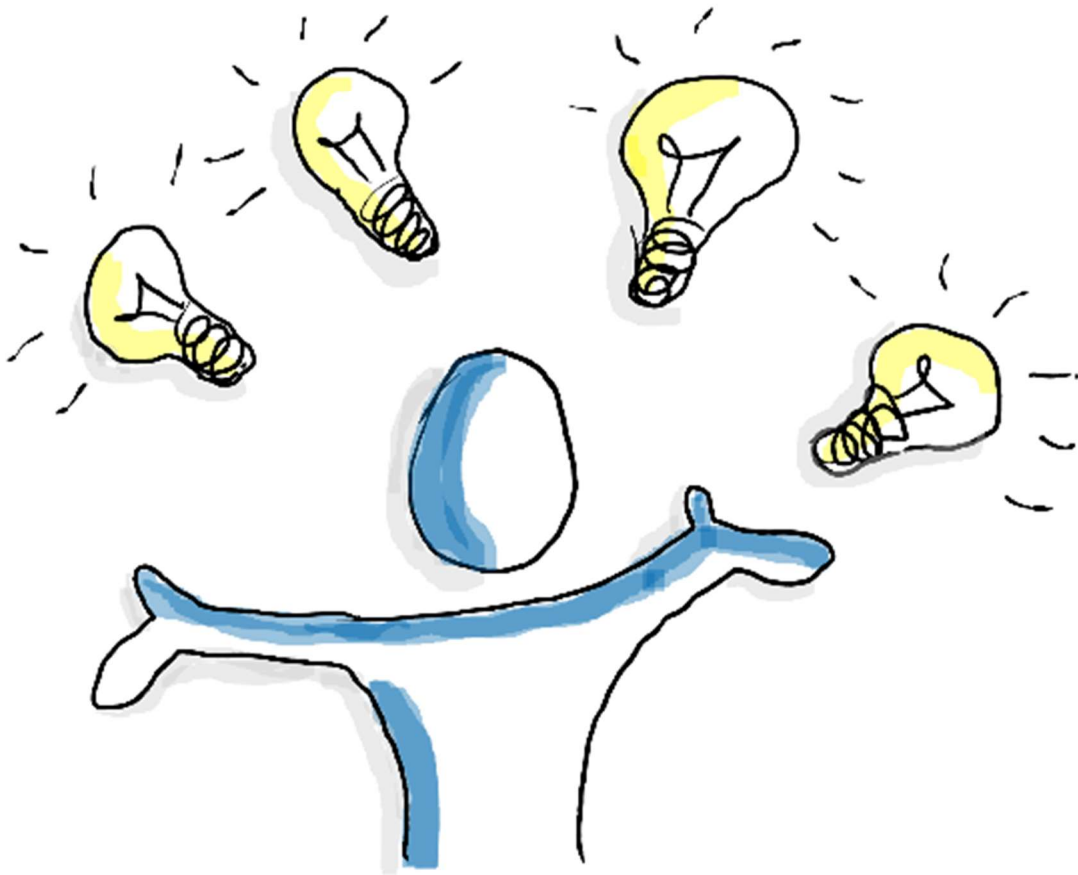
Die Dissertation beschäftigt sich mit folgender Forschungsfrage:

- Welche Erkenntnisse liefert das Untersuchen von Gedächtnis-Gruppengesprächsprotokollen über die Kooperation des Unbewussten in der Behindertenarbeit aus Sicht der Transaktionsanalyse?

Im Wege der Beantwortung der Forschungsfrage, wird auf weitere Aspekte eingegangen:

- Wodurch lassen sich Aussagen, Kooperationen und insbesondere „Barrieren“ durch das Unbewusste erkennen?
- Ergeben sich Ideen und weitere Möglichkeiten aus den gewonnenen Erkenntnissen dieser Forschungsarbeit, die eine bewusste und potentialerweiternde Kooperation in der Behindertenarbeit ermöglichen sowie verbessern wollen und können?

1.4 Methoden des Erkenntnisgewinns



Für die Beantwortung der Forschungsfrage kommen verschiedene wissenschaftliche Methoden zum Einsatz.

- a. Literaturrecherche
- b. Inhaltsanalyse
- c. Transaktionsanalyse
- d. Gesprächsprotokolle und hermeneutische Betrachtung
- e. Psychotherapeutische Wirkungsforschung
- f. Persönliche Wirkung als Forscherin
- g. Bildhafte Darstellungen
- h. Andere Schreib-Weise

Die vorliegende Forschungsarbeit entstand aufgrund intensiver Literaturrecherche. Ich betrachtete Theorien, Erkenntnisse und Inhalte immer in „Kooperation“ mit der Transaktionsanalyse und Behinderungen durch das Unbewusste. Dafür habe ich Fachliteratur kritisch gesichtet.

Eric Berne begründete die Transaktionsanalyse in Amerika in den 1960er Jahren. Sie kennzeichnet eine Haltung und ein Menschenbild voller Wertschätzung und Ebenbürtigkeit. Berne war es ein besonderes Anliegen, eine Kommunikations- und Persönlichkeitstheorie zu entwickeln, die so erklärt werden kann, sodass sie auch ein 3-jähriges Kind versteht. Ein weiterer Grund, warum sich die Transaktionsanalyse für diese Forschungsarbeit anbietet.

Die Transaktionsanalyse bietet sich für die vorliegende Forschung nicht nur mit ihrer Sichtweise, Haltung und Theorie an, sondern auch als Kooperationspartnerin bei der Forschungsmethode. Dies wird möglich durch ein bewusstes Kooperieren bzw. Kombinieren der Transaktionsanalyse mit der Qualitativen Inhaltsanalyse nach Mayring.

Mithilfe der Inhaltsanalyse kann die Analyse von Kommunikationsmaterial Rückschlüsse auf bestimmte Aspekte der Kommunikation und Beziehung ziehen, sowie Aussagen über SenderInnen und Wirkungen bei EmpfängerInnen erkennbar machen. (Mayring, 2015). Gerade die qualitative Inhaltsanalyse will sich „in Gegenstände, Zusammenhänge und Prozesse hineinversetzen und nacherlebend vorstellen“ (Mayring, 2015, 19). Genau darum lassen sich Ähnlichkeiten, Stärken, Wollen und Wirken der Transaktionsanalyse verdeutlichen und somit die Kooperation bzw. Verbindung dieser Forschungsmethoden begründen.

Um die vorrangigen Themen und Anliegen zu analysieren, die in den Kooperationssettings häufig besprochen und mitprotokolliert wurden, bieten sich die Modelle der Transaktionsanalyse u.a. das Stroke-Modell von Claude Steiner an (Steiner, 1991) an. Zu Erklärung: Es zeigt menschliche Hunger-Formen auf, die überlebensnotwendig sind und in zwischenmenschlichen Begegnungen teils bewusst, teils unbewusst versucht gestillt zu werden.

Für das zu analysierende Datenmaterial wurden von der Autorin und einer anderen Person aus dem Gedächtnis erstellte Gesprächsprotokolle ab 2014 bis 2018 von verschiedenen Gruppengesprächen und -sitzungen mit Menschen mit Behinderungen, Führungspersonen und der Koordination für Selbstvertretung einer Behindertenorganisation für die Forschungsarbeit verwendet. Mit teilnehmender Introspektion und Einfühlung als zentrale Rolle für die Bewusstmachung unbewusster Prozesse (Kutter, 1997) werden die gewonnenen Daten mithilfe der Transaktionsanalytischen Modelle ausgewertet. Empathie, Resonanz, Übertragung und Gegenübertragung, Wiederholungszwänge und Widerstände spielen in sämtlichen Kooperationsprozessen zentrale Rollen, vor allem „*Empathie kann auch bei Gehirnwäsche, Folter, Werbung, Manipulation... eingesetzt werden*“. Bei der Beobachtung von Empathie ist es wichtig, zwischen der beobachtenden Person und den Auswirkungen der Beobachtung auf andere zu unterscheiden (Kutter, 1997, 29).

Hermeneutik beschreibt das Verstehen und Deuten von Texten, Verhaltensweisen und Kulturmustern (["www.univie.ac.at/ksa/elearning/cp/ksamethoden/ksamethoden-35.html,"](http://www.univie.ac.at/ksa/elearning/cp/ksamethoden/ksamethoden-35.html) 2019). Das Ziel einer tiefenhermeneutischen Analyse ist die "Enträtselung" unbewusster Bedeutungsgehalte in Prozessen wie z.B. die zwischenmenschlicher Beziehungen, Kommunikation und Kooperation (["www.spektrum.de/lexikon/psychologie/tiefenhermeneutik/15583,"](http://www.spektrum.de/lexikon/psychologie/tiefenhermeneutik/15583) 2019).

Die Transaktionsanalyse, kurz TA, stellt eine adäquate Methode für eine hermeneutische qualitative Inhaltsanalyse dar. Sie ist ebenso eine Theorie, die man unabhängig von einer Eigenanalyse und Therapieausbildung erlernen kann (Nowak, 2011). „Ziel ist immer das bessere Verständnis und die Optimierung innerpsychischer und zwischenmenschlicher Prozesse“ (Nowak, 2011, 14).

Ich betreibe mithilfe der transaktionsanalytischen Betrachtung transaktionsanalytische Wirkungsforschung. Im Rahmen dieser empirischen Studie wird die Transaktionsanalyse mit der Anwendung ihrer Konzepte für die Analyse von Besprechungs- und Ergebnisprotokollen überprüft, um im Speziellen eine Kooperation des Unbewussten in der Behindertenarbeit zu entdecken.

Unbewusstes Denken, Fühlen und Verhalten bedingen und beeinflussen den Menschen selbst und das bewusste, unbewusste und kooperative Miteinander. Wenn wir wissen, was wie wirkt, können

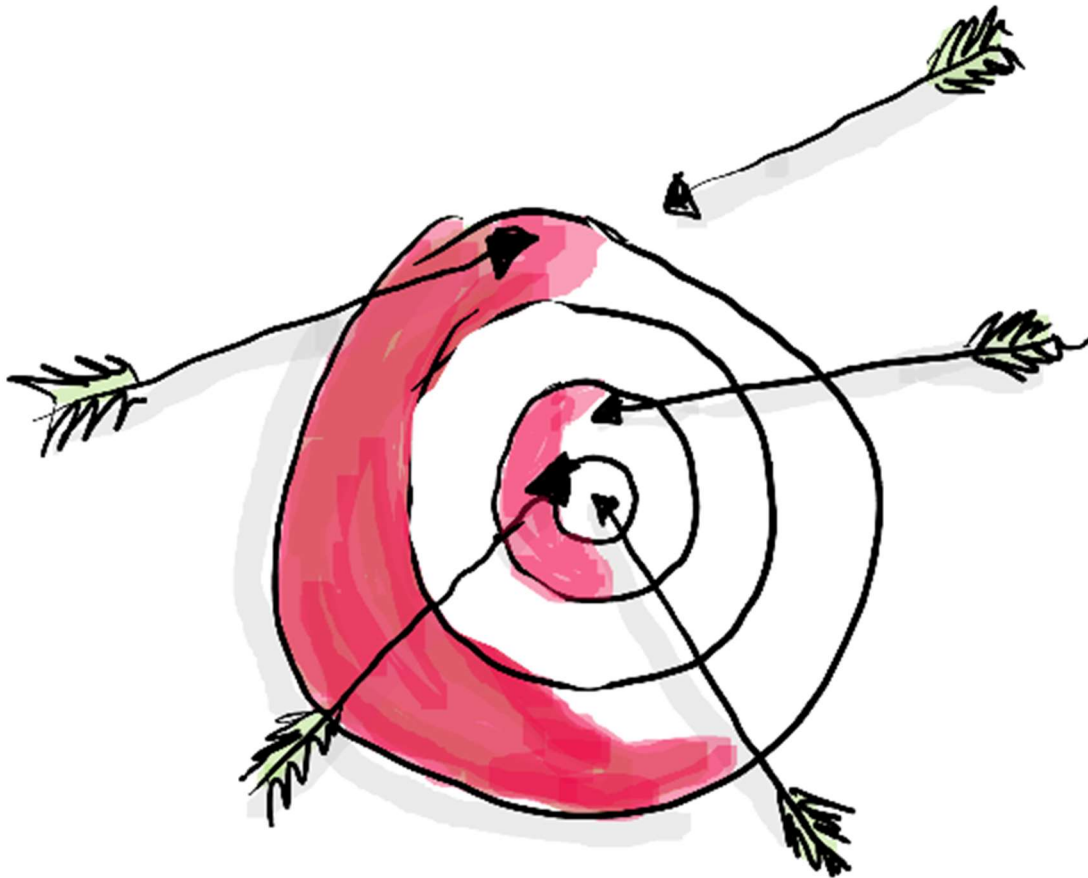
wir dahingehend „barrierefrei“ unsere Beziehungen und Kommunikationen gestalten und Kooperationen bewusst für individuelle und kollektive Potentialentwicklungen entdecken und verwenden.

Bei dieser Studie erfolgt eine subjektiv-selektive Datenreduktion. Dabei mache ich eine nachträgliche Sekundäranalyse der verschiedenen Gesprächsprotokolle. Die Theorie, im Analyse- und Deutungsprozess, spielt eine wichtige Rolle, wenn nach dem Zuhören und Verstehen eines Menschen Erklärungen dazu kommen. Ein ganz theoriefreies Zuhören mit der Bemühungen des „fremden Blicks“ und gleichschwebender Aufmerksamkeit im Kontakt bleibt eine Illusion (Kutter, 1997). In der Arbeit mit SelbstvertreterInnen sowie auch für die vorliegende Arbeit begleitete mich stets die transaktionsanalytische Theorie und Haltung.

Als Transaktionsanalytikerin habe ich eine persönliche Wirkung als Forscherin. Ich bringe die eigene Haltung und Meinung in die vorliegende Arbeit mit **und** analysiere offen, interessiert und wertfrei. Somit findet mein Verhalten, Denken und Fühlen in Zusammenhang der Analyse im Sinne der Übertragung und Gegenübertragung ebenfalls als Methode authentisch und bewusst Ausdruck.

Bildhafte Darstellungen und selbst gezeichnete Visualisierungen in der vorliegenden schriftlichen Arbeit wollen etwas Erleichterung ermöglichen und sollen zusätzliche Sinne und allgemein menschliche Bedürfnisse ansprechen. Sie sind Brücken, um sich „ein Bild von etwas“ machen zu können. So werden innere EntdeckerInnen im Menschen zu einem offenen und wertfreien Betrachten der vorliegenden Forschung eingeladen. Viel und klein geschriebener Text in schwieriger Sprache stellt eine große Barriere für viele Menschen dar. Bilder können Lesen und Verstehen erleichtern, Behinderungen abbauen und ermutigen.

1.5 Ziele und AdressatInnen der Forschungsarbeit



Ich betreibe eine „Ich-partizipative“ Wissenschaft. Das meint, dass ich beim Entwickeln und Implementieren der hier untersuchten Selbstvertretungsarbeit und bei Kooperationsprozessen mit den Zielgruppen aktiv mitwirkend und durch mein Beteiligen maßgebend mit-bestimmt habe und weiterhin tue. Durch meine Forschungsarbeit möchte ich Zusammenhänge und Möglichkeiten für eine „bewusste Kooperationsarbeit“ mit Menschen mit Beeinträchtigungen und innerbetrieblicher Selbstvertretung feststellen.

Auf der theoretischen Basis der Transaktionsanalyse erkenne ich die Rolle und Wirkungsweise des Unbewussten für die persönliche Lebensführung und das menschliche Miteinander. Das Erkennen und Verstehen einer „Kooperation des Unbewussten“ hat folgende Ziele:

- a. Autonomie und Kooperation
- b. Evaluation
- c. Selbstvertretung unterstützen
- d. Wirksame Interventionen für Beratung und Begleitung
- e. Ideen für Workshops
- f. Neues Denken
- g. LeserInnen beteiligen

Wenn ich Selbstvertretung im Sinne von Selbst-Wirksamkeit und Selbst-Verantwortung betrachte, erscheinen die Zusammenhänge zwischen dieser Zielsetzung und der psychotherapeutischen Arbeit, nämlich die Erlangung von Autonomie, sehr logisch. Eric Berne, Begründer der

Transaktionsanalyse, beschrieb Autonomie als Fähigkeit zu Bewusstheit, Spontaneität und Intimität, im Sinne einer offenen und wertschätzenden Interaktion und Kommunikation. Das sind Qualitäten und wünschenswerte Eigenschaften für eine inklusive und verantwortungsvolle Gesellschaft.

Ich möchte mit meiner Forschungsarbeit – transaktionsanalytisch formuliert – keine weitere „Eltern-Ich“-Anleitung mit „man soll und muss“ liefern. Vielmehr freut es mich, wenn ich Ideen und leicht verständliche Bilder anbieten kann, wie unsere „Autonomie“ (im Sinne Bernes) kooperieren will, kann und darf.

Die Arbeit möchte eine bewusste und verantwortungsvolle Verbindung und Kooperation von Transaktionsanalyse und Behindertenarbeit, Inklusion und Potentialentwicklung schaffen. Es soll „auf Augenhöhe“ ohne Bewertungen jedoch nicht ohne Wert festgehalten werden, wie Kooperations-Prozesse unterstützt, verbessert, hilfreich vereinheitlicht aber auch für Prozess-Veränderungen und Entwicklungen offenbleiben und synchronisiert werden können.

Eine Verbindung von Kooperation und Autonomie-Entwicklung, wie sie die Transaktionsanalyse anstrebt, kann mithilfe einer zusammenfassenden und „barrierefreien“ Anleitung bzw. Einladung und Inspiration für TherapeutInnen, Fachpersonal in der Behindertenarbeit sowie auch für Menschen mit Behinderungen dargestellt und verbreitet werden. Dafür ermöglichen Methoden für „Leicht Lesen“ und die visuelle Sprache einen leicht verständlichen Zugang: *„If you can't explain it to a six year old, you don't understand it yourself“* (zitiert nach Albert Einstein).

Besonders wichtig erscheint es mir hier nochmals festzuhalten, dass das Forschungsergebnis die Autonomie-Entwicklung aller Menschen ermöglichen und Macht und Ausbeutung verringern und bestenfalls verhindern will. Wenn wir einander bewusst, spontan und intim begegnen (im Sinne der Transaktionsanalyse), schaffen wir Kooperationen und Verbindungen, die uns über unsere Grenzen hinaus und noch weiterbringen als jemals zuvor.

Als nächstes stellt die Studie eine Evaluation eines laufenden Arbeitsprojektes dar, das vonseiten der AuftraggeberInnen und Projektverantwortlichen hinsichtlich kritischer Erfolgskriterien, wie eingangs formuliert, unzureichend erreicht wurde. Die Analyse soll Erkenntnisse liefern, ob zusätzlich oder andere Haltungen, Einstellungen, Interventionen, Rahmenbedingungen, Abläufe, Unterstützungen oder Inhalte bereichernd für eine gelungene und für alle Beteiligten zufriedenstellende Kooperation sind. Die erforschten Hindernisse oder positive Wirkfaktoren sollen Ideen für eine Dienstleistungs- und Persönlichkeitsentwicklung von Menschen mit Behinderungen und Begleit- und Führungspersonen in Behindertenorganisationen schaffen.

Die Ergebnisse sollen Trägern der Behindertenhilfe sowie auch Gremien und Vereine, die Selbstvertretung unterstützen und gemeinsame Kooperation wünschen zur Information dienen.

Die vorliegende Arbeit beabsichtigt, Zusammenhänge und Wirkungsweisen kooperativer Beziehungen in der Behindertenarbeit zu sammeln, transaktionsanalytisch zu betrachten, zu erforschen und Vorschläge für die Behindertenarbeit zu erstellen.

Dieser Beitrag beinhaltet die langjährige Berufserfahrung in der Psychotherapie und Behindertenarbeit, sowie die subjektive und selektive Wahrnehmung und Beobachtung der Autorin. Die eigene Lebensgeschichte, ja womöglich getrübbte Aspekte des eigenen un- bzw. teil-bewussten Lebensplans können die Arbeit beeinflussen. Aus diesem Grunde waren und sind zur Qualitäts-

sicherung laufende Supervisionen und Gespräche mit anderen TransaktionsanalytikerInnen unerlässlich. Das Korrekturlesen der Forschungsarbeit durch eine transaktionsanalytisch geschulte Person soll so viel wie möglich an Objektivität und in weiterer Folge bewusste Unterstützung für SelbstvertreterInnen ermöglichen.

Die Wirksamkeit von Beratungs- sowie auch Begleitungsinterventionen ist bislang im europäischen Raum noch schwach entwickelt und stellt gleichzeitig eine große methodische Herausforderung für die Forschung dar. Es besteht allerdings die Hoffnung, dass mithilfe empirischer Daten Veränderungen und Verbesserungen für zukünftige Entscheidungen möglich sind (ELGPN-Seminar "Wirksamkeit, Nutzen und Evidenzbasierung der Beratung in Bildung, Beruf und Beschäftigung," 2017).

Zusätzliche Entwürfe für „Inklusive“ Workshops für erwachsene Menschen mit Beeinträchtigungen und Fachpersonal der Behindertenhilfe will eine Möglichkeit zum Entdecken, Erproben, selbst-Ermächtigen und lebenslangen Lernen einer selbst-bewussten und selbst-wirksamen Kooperation, Interaktion und Kommunikation mit der Umwelt anbieten. Die Wirksamkeit der Zielsetzung die „Kooperation des Unbewussten“ zu erforschen bewirkt zugleich eine Bewusstmachung und Veränderung im zukünftigen Miteinander (Tarhang, 2001).

Ich möchte zu neuem Denken einladen. Dabei sollen Widersprüchlichkeiten, Gegensätze, Grenzen, Unmögliches, das Andere, das Fremde oder das Falsche im Inneren wie im Außen neugierig betrachtet und schelmisch erforscht werden.

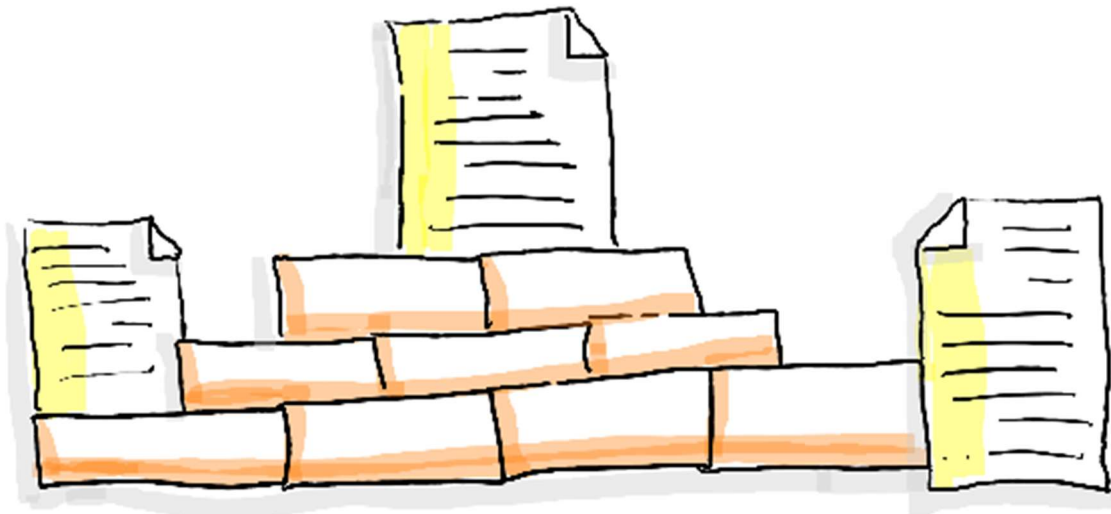
Ich hoffe mit der vorliegenden Arbeit Wege aufzeigen zu können, wie innovatives Begegnen, Lernen und Entwickeln durch das Überwinden eigener Bewusstseinshindernisse möglich werden und dass innovatives Lernen bei „Denkvorgängen“ ansetzt, nicht bei „Denkinhalten“. Dies geschieht, wenn schon bekannte Denkinhalte zu neuen Denkansätzen kombiniert oder ganz neu entfaltet werden und neue Formen der Wissensgewinnung entstehen (Volkamer et al., 1996).

Einen wesentlichen Stellenwert sollen Visualisierungen haben. Im Mit- und Selbstzeichnen von Gedanken, Gefühlen und Ideen können zusätzliche Sinne und allgemein menschliche Bedürfnisse angesprochen werden. Ein neues Tun kann neues Denken ermöglichen und zu einer neuen Form der Kooperation ermutigen.

Nicht zuletzt will ich auf die Arbeiten von Kupfer und Küchenmeister (2016) Bezug nehmen und die Bedeutung sozialer Netzwerke für die Wirksamkeit gelungener Arbeits- und Veränderungsprozesse betonen. Dafür möchte ich die LeserInnen als Teil eines großen sozialen Ganzen ansehen. Sie können „EntwicklungshelferInnen“ sein, positive Wirkung und soziale Unterstützung in ihrem Umfeld hinterlassen. Sie sind eine wichtige Ressource in ihren zwischenmenschlichen Beziehungen.

Leben-LiebhaberInnen kennen die Natur als beeindruckende und besonders innovative Erfinderin. Das Wunder des Lebens wurde nicht nur als Produkt einer Vergangenheit möglich, sondern als Programm und Struktur zur Gestaltung einer Zukunft im Universum, die nach den Bedürfnissen geformt wurde (Wesson, 1995). Ich kann mit-gestalten, indem ich meinen Erkundungen bewusst einen Wert gebe und hiermit zum Ausdruck bringe. Daniel Dennett ist ein US-amerikanischer Philosoph und gilt als einer der führenden Vertreter in der Philosophie des Geistes. Er sagt, dass sich Bewusstsein im Selbstgespräch als Bewusstseinsstrom entwickelt (Dennett, 2018). Ein Bewusstseinsstrom, der sich durch Kommunikation mit anderen – im Außen manifestiert und verbreitet.

1.6 Aufbau der Dissertation



Die Dissertation gliedert sich nach der Einleitung in einen Theorieteil, den von mir erkundeten Forschungsteil mit den angewandten Methoden, den Ergebnissen und dargebotener Diskussion und Zusammenfassung der Ergebnisse. Nicht zuletzt schließen Empfehlungen und Ausblick für eine bewusste Kooperation die Dissertation ab.

Im **Theoretischen Teil** möchte ich für die Forschungsarbeit relevante Themen und Begriffe näher erläutern. Dafür schildere ich Erkenntnisse aus verschiedenen Literatur- und Studien-Recherchen, die miteinander in Beziehung gebracht werden und der Idee nach „neuen Verbindungen“ entgegenkommen. Es ist eine Auseinandersetzung, gar eine Kommunikation zwischen den Themen und findet immer in Verbindung mit bewussten Kooperationsmöglichkeiten für Menschen mit und ohne Beeinträchtigungen statt. Die Themenbereiche werden in verschiedenen Kapiteln ausführlich dargeboten.

Im Kapitel 2.1. *Forschung* wird mit dem Junktin „Forschen und Heilen“ von Sigmund Freud (1927) Vorgehensweise und Wirksamkeit von Forschung, Psychotherapie und Transaktionsanalyse in Bezug auf das Unbewusste und seine Motivation zu kooperieren aufgezeigt. Kreatives Forschen wird als Möglichkeit für neues Verbinden und Nutzen in Arbeits- Begegnungen mit Bewusstheit dargestellt. Bewusste Kooperation ermöglicht Potentialentfaltung.

Unter 2.2 „*Das Unbewusste*“ werden insbesondere tiefenpsychologische Grundlagen erläutert, um das Unbewusste besser verstehen und erforschen zu können. Die Auseinandersetzung damit zeigt, was in Form von Übertragungen, Gegenübertragung, Widerständen und Spiegelneurone in Kooperationen geschieht. Anschließende Fragestellungen zeigen Ideen zur Selbst-Reflexion für bewusste Beziehungsgestaltung.

Für diese Beziehungen bietet das Kapitel 2.3 „*Mensch sein*“ einen geeigneten Begegnungsraum. Anhand des Menschenbildes und der Haltung in der Transaktionsanalyse wird zwischen dem Sein und Tun unterschieden. Sogenannte Behinderungen werden aufgrund von fehlender Beziehung, Bewusstheit und Motivation in der Sozialisierung betrachtet. Für die entscheidende Rolle in der Evolution des Lebens werden alternative Interaktionsmöglichkeiten mithilfe transaktionsanalytischer Konzepte und andere Erkenntnisse u.a. Selbstwirksamkeit oder positiven Psychologie vorgeschlagen.

In 2.4 wird das „*Mensch-Werden*“ ganz im Sinne Martin Buber's „vom Du zum eigenen Ich“ beschrieben. Hier wird Entwicklung genauer betrachtet und als Herausbilden und Ent-Falten aus Potential und Sozialisation verstanden. Menschlicher Bedürfnisse und Hungerarten werden in Zusammenhang gebracht mit Selbstbestimmung und soziale Verbindungen für aktive Mitbeteiligung, Mitgestaltung sowie Mitverantwortung. Selbst- und Anders-Sein wird als Ressource für gesundes und bewusstes Kooperieren erläutert.

Abschließend werden im Kapitel 2.5 „*Transaktionsanalyse*“ grundsätzliche Prinzipien und Kernaussagen beschrieben. Diese erklären, wie Menschen zu sich, zu anderen und zur Welt stehen können, wie sie mit ihren inneren Anteilen, bestehen aus Eltern-Ich, Erwachsenen-Ich und Kindheits-Ich denken, fühlen, handeln und mit anderen kommunizieren. Die dazu vorhandenen Analysemöglichkeiten machen Kooperationen des Unbewussten u.a. persönliche Lebenspläne und Alternativen mithilfe offener Vertragsarbeit sichtbar.

Bildhaftes Gestalten begleitet die schriftliche Arbeit und lädt innere EntdeckerInnen und ForscherInnen im Menschen zur offenen und wertfreien Betrachtung der vorliegenden Forschung ein.

Eine un-übliche „Schreib-Weise“ macht andere „Weisen“ und mögliche Perspektivenwechsel in Bezug auf Worte und Verständnis sichtbar.

Es besteht durchaus die Möglichkeit, mit „Quer-Lesen“ zwischen den Kapiteln, ein vielseitiges Verständnis für sich und das Thema zu erlangen.

Im **Methoden-Teil** beschreibe ich in Kapitel 3.2 die „*Methodische Vorgehensweise*“ für die Entstehung, Auswahl, Bearbeitung und Analyse des Datenmaterials. Dazu stelle ich das Datenmaterial in Form von Ergebnisprotokollen von Gruppenbesprechungen vor, teilweise sind es Fotos von erarbeiteten Flipcharts. Die Beschreibung der TeilnehmerInnen und des Settings, in dem die Gruppenbesprechungen stattgefunden haben, machen den Überblick komplett.

In 3.2 geht es um die „*Analyse der Inhalte*“ aus 32 Besprechungsprotokollen. Besonders hervorzuheben ist das bewusste Darlegen meiner eigenen Haltung und Vorgehen als Analytikerin während des gesamten Forschungsprozesses.

Im Kapitel 4 werden die „*Ergebnisse*“ aufgelistet und in unterschiedlichen Kategorien dargestellt. Vorerst erläutere ich in 4.1 die „*Inhaltliche Analyse*“. Ein Überblick über die Gesamtergebnisse nach einer Inhaltsanalyse nach Mayring aller Gesprächsprotokolle wird anschließend in die jeweiligen Dienstleistung-Schwerpunkte wie Freizeit, Qualifizierung und Integration in die Arbeitswelt, Beschäftigung und Förderung und Wohnen aufgelistet.

Die Unterteilung in Kommunikations- und Beziehungsangebote wird in 4.2 „*Kommunikationsangebote der Personengruppen*“ in der Form dargestellt, sodass folgende Fragen beantwortet werden können: Was thematisieren SelbstvertreterInnen, Bereichsleitungen, Geschäftsführung und Koordination und was wollen sie damit – wirklich –?

Die „*Transaktionsanalytische Betrachtung*“ in 4.3 beleuchtet die Beziehungsangebote mithilfe von Konzepten und Modellen der Transaktionsanalyse. Dabei werden die Analyse-Ergebnisse u.a. zu Grundeinstellungen, innerer und äußerer Kommunikation und unbewussten Vorgänge aufgezeigt.

Gekennzeichnet ist das Kapitel 5 „*Diskussion und zusammenfassende Ergebnisse*“ durch einen „*Rückblick*“ in 5.1 zur anfänglichen Forschungsfrage und die Besonderheiten der gesamten Forschungsabsicht.

Alle Forschungsergebnisse werden unter 5.2 in „*Diskussion zur Kooperation des Unbewussten*“ gestellt und mit allen angewandten TA-Konzepten in Verbindung gebracht.

Die „*Zusammenfassung der Ergebnisse*“ für die Antworten in Bezug auf alle beteiligten Personengruppen, ist im Kapitel 5.3. zu finden.

Kritik an die eigene Arbeit und Anregungen für weitere Forschung finden unter 5.4 „*Barrieren und Behinderungen*“ ihren Platz.

Empfehlungen und Entdeckungen für „*Bewusste Kooperation und Potential-Entfaltung*“ werden im gesamten Kapitel 6 „*Ausblicke und Einblicke*“ angeboten. Die vorgestellten Ideen betonen, dass jeder Mensch als fähige/r KooperationspartnerIn und EntwicklungshelferIn angesehen werden soll.

Ich hoffe, die Forschungsarbeit macht viele Menschen neugierig und mutig für bewusste Kooperation, ein Entdecken und Entwickeln mit allen, die „anders“ sind und allem, was anders ist. Ich wünsche ein lust-volles Lesen, interessiertes Staunen und viel Be-reich-erung.

2 Theoretische Grundlagen



Zwischenmenschliche Kooperation und wie Menschen miteinander in Beziehung sind und kommunizieren kann aus unterschiedlichen Blickwinkeln betrachtet werden. Nachfolgend erkläre ich das Unbewusste und für die Forschungsarbeit zentrale Begriffe und Themen als seine KooperationspartnerInnen und stelle in fachlicher Auseinandersetzung Zusammenhänge dar.

2.1 Forschung



Im Kapitel „**Forschung**“ werden insbesondere die Aspekte des „*Forschens und Heilens*“ dargestellt, die Freud 1927 als Junktum beschreibt. In Anlehnung an die Fragen der „*Wirksamkeitsforschung*“ wird die Wirksamkeit des Unbewussten auf Kooperationsprozesse bei Menschen mit Behinderungen untersucht. Dafür werden Erkenntnisse der Psychotherapieforschung vorgestellt. Die „*Grounded Theory*“ wird beschrieben, weil die Forschungsarbeit Antworten liefert, die eine Theorie für bewusste Kooperation zur Potentialentfaltung in der Behindertenarbeit entwickeln kann. Anhand der „*Qualitativen Inhaltsanalyse*“ wird gezeigt, dass, ganz ohne Quantifizierung gearbeitet werden kann, zum Beispiel bei der induktiven Kategorienbildung indem sie am Einmaligen und Individuellen ansetzt. Die „*Transaktionsanalytische Forschung*“ und ihre Möglichkeiten werden beschrieben, um menschliches Verhalten, Denken und Fühlen in der Interaktion und Kommunikation mit sich und anderen zu analysieren und besser zu verstehen. Wenn wir von den Gründen sprechen, warum die Menschen wofür Bereitschaft zeigen und sich wie verhalten und kooperieren, kann die „*Motivationsforschung*“ zahlreiche Theorien und Erkenntnisse liefern, die dargestellt werden. Zum Abschluss geht Forschung neue Verbindungen ein und wird als „*Kreatives Forschen und Entfalten*“ dargestellt. Kreative Schöpfungen und Nutzbarkeiten aus Arbeits-Begegnungen, Tag- und Nacht-Träumen werden für eine neue Bewusstheit genutzt.

2.1.1 *Forschen und Heilen*



Forschung im Sinne des Freud'schen Paradigmas ist gekoppelt an die psychotherapeutische Tätigkeit und bildet mit der Analyse im therapeutischen Vorgehen ein „Junktum“, das Freud 1927 als das Zusammentreffen von „Heilen“ und „Forschen“ in der Psychoanalyse beschreibt. Jacques Lacan spricht danach vom „Wissen im Realen“ und dieser Wirksamkeit in der Psychoanalyse. Er beschreibt ebenfalls eine Spaltung zwischen dem was geheilt und wonach geforscht wird und dem, was das öffentliche und politische Bewusstsein bildet. Forschen, Heilen und Verbinden kann eine Bewegung des „Zusammentreffens“ ermöglichen und einer starren Spaltung entgegenwirken (Aumercier et al., 2018).

Das Bundesministerium für Gesundheit Österreich fordert nunmehr „Praxisorientierte Psychotherapieforschung“ in Ausbildung, Praxis und Kompetenzentwicklung (Riess et al., 2015).

Psychotherapieforschung beschäftigt sich mit folgenden Fragen: 1. Ist Psychotherapie wirksam? 2. Welche Therapie-Methode ist am wirksamsten? 3. Welche Therapieform wirkt bei wem am besten und welche therapeutischen Charakteristika lassen sich bei Misserfolgen (Therapieabbrüchen) finden? 4. Welche Prozesse werden in der Therapie wirksam und wie lässt sich therapeutische Wirksamkeit erklären? (Straube, 2008)

In Anlehnung an die Fragen der Psychotherapieforschung versucht die vorliegende Arbeit Antworten für eine bewusste Kooperation in der Behindertenarbeit zu finden:

1. Ist Kooperation zwischen Menschen mit Beeinträchtigungen und Begleitpersonal wirksam?
2. Welche Methoden sind am wirksamsten?
3. Welche Form der Kooperation wirkt bei wem am besten?
4. Welche Prozesse werden in der Kooperation wirksam?

Was wirkt und was nicht und warum?

Für die vorliegende Forschungsarbeit ist der tiefenpsychologische Zugang von großer Bedeutung. Die Arbeit will keine Ergebnisse liefern „wie etwas ist“, sondern „wie etwas auch sein kann“. Dies erscheint mir in der Untersuchung der Kooperation des Unbewussten besonders hilfreich und erforderlich.

Wir vernetzen uns laufend mit anderen Menschen und tauschen uns aus. Dabei können wir Ähnliches erkennen, uns für Neues überwinden und sogenannte Aha-Erlebnisse sammeln.

Sigmund Freud als Begründer der Psychoanalyse, die älteste, bekannteste und sehr gut erforschte tiefenpsychologische Psychotherapie, formulierte das Junktum vom Heilen und Forschen. Es bedeutet, dass Heilen und Forschen in der Durchführung von Psychoanalysen untrennbar und sich wechselseitig bedingend miteinander verbunden sind. Somit geht nur das eine oder das andere nicht (www.sgipt.org/th_schul/pa/glossar/junktum.htm, 2019). Alles darf da sein und wird im Rahmen des Forschens und Heilens, in weiterer Folge dieser Untersuchung des Intervenierens und Kooperierens, genutzt.

2.1.2 Wirksamkeitsforschung

Die Wirksamkeit des Unbewussten in Bezug auf Kooperationsprozesse und die daraus resultierenden Ergebnisse werden unter Realbedingungen anhand eines anderen Arbeitsprojektes erforscht. Eine solche Effectiveness-Studie beschreibt die Wirksamkeit unter Alltagsbedingungen.

Die Forschungsmethode stellt keine randomisiert-kontrollierte Fallstudie mit zuvor speziell für die Forschungsarbeit geplanten und bestimmten Untersuchungsgruppen dar (www.de.wikipedia.org/wiki/Randomisierung, 2019). Die Gesprächssituationen wurden somit nicht speziell für die Forschung künstlich hergestellt, sondern ergaben sich aufgrund einer anderen stattgefundenen Projektarbeit. Dieser Prozess kann nun nachträglich evaluiert und empirisch erforscht werden. Es wird herausgefunden, was transaktionsanalytisch betrachtet, im Prozess und in der 5-jährigen Kooperation passiert ist (www.psychology.xibrix.ch/index.php?title=Prozessforschung, 2019). Da es jedoch Gruppenprotokolle mit unterschiedlichen KooperationspartnerInnen gibt, nämlich intellektuell beeinträchtigte Personen und Führungspersonen, beeinträchtigte Personen und Begleitpersonen und ausschließlich BegleiterInnen, können unter Umständen die Forschungsergebnisse dementsprechend variieren. Dies wiederum bietet Datenmaterial für Deutungs- und Theoriebildungsprozesse.

Die Psychotherapieforschung beschäftigt sich mit den psychotherapeutischen Verfahren, wobei manche therapeutische Wirkfaktoren noch nicht messbar gemacht werden konnten (www.de.wikipedia.org/wiki/Psychotherapieforschung, 2019).

Klaus Grawe beschrieb 1992 und 1997 folgende Phasen der Psychotherapieforschung (www.de.wikipedia.org/wiki/Psychotherapieforschung, 2019):

1. Legitimationsphase und die Frage nach der grundsätzlichen Wirksamkeit: Darauf bezieht sich die vorliegende Arbeit. Sie will die Wirksamkeit der Transaktionsanalyse als Forschungsmethode zur Untersuchung des Unbewussten in Kooperationsprozessen zwischen Menschen mit Beeinträchtigungen und das für sie zuständige Fachpersonal testen.
2. Wettbewerbsphase und die Frage danach, was besser wirkt: Da die Forschungsarbeit hilfreiche Interventionen und Kooperationsstrategien mithilfe der transaktionsanalytischen Modelle erforschen möchte, findet ein Vergleich der analysierten Beziehungs- und Kommunikationsphänomene statt.
3. Verschreibungsphase und die Frage nach der Indikation bzw. Anwendung bei wem: Sollten sich Unterschiede in den Kooperationsprozessen mit den verschiedenen GesprächspartnerInnen ergeben, kann oben genannte Fragestellung für die Ergebnisdiskussion durchaus interessant und relevant sein.
4. Prozessforschungsphase und die Frage nach der Wirkungsweise: Diese Forschungsarbeit will Datenmaterial zur Wirkungsweise und Einflussnahme des Unbewussten auf die Kooperation in der Behindertenarbeit auswerten und Antworten liefern.

Grawe versuchte Grundlagen einer allgemeinen Psychotherapie zu entwickeln und fand dabei 5 Wirkfaktoren als notwendige Voraussetzungen für das Gelingen einer Psychotherapie (Grawe et al., 1994):

- Die Qualität therapeutische Beziehung beeinflusst signifikant das Therapie-Ergebnis.
- Positive und eigene Ressourcen der Person, wie zum Beispiel Motivation, Bereitschaft, Fähigkeiten und Interessen können genutzt und aktiviert werden.
- Aktuelle Probleme können unmittelbar erfahren und direkt bearbeitet werden.
- Das Bewusst-machen ermöglicht beteiligten Personen ein klareres Bewusstsein der problematischen Umstände, Denk-, Fühl- und Verhaltensweisen.
- Ein weiterer unterstützender Prozess kann zur Problembewältigung positiv beitragen.

Das Fehlen eines Faktors in der Unterstützung von Menschen mit und ohne Beeinträchtigung kann eine Änderung bzw. Ergänzung in der Begleitung empfehlen.

Bestimmte Haltungen und Formen der Beziehungs- und Kommunikationsgestaltung, die die verschiedenen Therapieformen kennzeichnen, können eine Wirksamkeit oder deutliche Verbesserungen nachweisen in Bezug auf wichtige Themen oder Anliegen von Menschen.

(www.psychiatrietogo.de/2012/02/04/die-5-wirkfaktoren-der-psychotherapie-nach-klaus-grawe/, 2019)

Kupfer und Küchenmeister beschrieben in ihrer Masterarbeit nochmals die Wirkfaktoren professioneller Hilfe und die Bedeutung extratherapeutischer Einflüsse sozialer Netzwerke.

Grundlage dafür waren unter anderem die Forschungsergebnisse von Asay und Lambert (2001). Diesen zugrunde liegen die „big 4“ der Wirkungsursachen, aufgeteilt in

- 15%: die Techniken, Methoden, spezifische Strategien
- 15%: der Placebo-Effekt, Glaube, Schaffen positiver Erwartungen und Hoffnungen
- 30%: die Qualität der professionellen Beziehung, ihre Allianzen und Arbeitsbündnisse
- 40%: die extratherapeutischen Veränderungen

Hierbei wird deutlich, dass außer-therapeutische Wirkfaktoren einen großen Anteil haben. Bei diesen handelt es sich um die Merkmale und Faktoren der Person selbst (zum Beispiel eigene Stärken) und die sozialen Faktoren (zum Beispiel ein unterstützendes Alltags-Umfeld). Dabei erwähnt wird die Unterscheidung zwischen sozialer Unterstützung, Nicht-Unterstützung und professionelle Unterstützung. Die positive Wirkung sozialer Unterstützung zeigt sich in der Stärkung der persönlichen Identität, des Selbstvertrauens und Selbstwertgefühls durch Anerkennung, Respekt und Wertschätzung und kann somit vor Isolation, Beeinträchtigungen, Stress und Belastungsgefühlen bewahren. Kosten, Verpflichtungen, Machtungleichgewichte und Belastungen können dennoch auftreten. Nicht-Unterstützung und Behinderungen können in Form von Neid, Konflikt, Kritik, Abwertungen, Nicht-ernst-nehmen, oberflächliche Ermutigung oder übertriebenes Einmischen und Sorge auftreten. Dann können soziale Ressourcen zu Belastungen und Behinderungen werden. Generell versuchen Menschen Probleme oder belastende Themen mit ihren eigenen individuellen Möglichkeiten zu lösen, danach ihre sozialen Ressourcen dafür zu nutzen und somit den Alltag oder die Problemstellung zu bewältigen. Professionelle Hilfen werden meist erst dann gebraucht und aufgesucht, wenn die Hilfe aus dem sozialen Umfeld fehlt oder nicht ausreicht. Menschen aus dem sozialen Umfeld können immer Einfluss auf eine Person oder Entwicklungen nehmen. Darum ist es dringend notwendig, äußere soziale Einflüsse in Kooperationsprozessen verstehen zu lernen und einzubeziehen. So können positive Einflussmaßnahmen für Zugang, Verlauf, Beendigung und Effekt gefördert und „negative“ rechtzeitig berücksichtigt oder ausgeglichen werden (Kupfer and Küchenmeister, 2019).

Diese Forschungsergebnisse erweisen sich für die vorliegende Arbeit von großer Bedeutung, da diese ebenfalls Antworten zu einer „Kooperation des Unbewussten“ liefern und die beeinflussenden, unterstützenden und behindernden Wirkfaktoren „außerhalb“ einer Kooperation beschreiben. Besonders spannend erscheint nicht nur die Betrachtung, wie das soziale Umfeld professionelle Kooperationsprozesse beeinflussen können, sondern welche (positiven oder negativen) Wirkungen Kooperationsprozesse selbst (als eine soziale Einheit) auf teilnehmende Menschen mit oder ohne Beeinträchtigungen haben können.

Positive Einstellungen sozialer Beziehungen gegenüber dem Denken, Fühlen und Tun einer Person wirken bestärkend und fördernd. Vorbehalte, bestimmte Erwartungen oder Ablehnung können verzögernd, boykottierend oder behindernd wirken. Dabei gibt es Zusammenhänge zwischen therapeutischen Beziehungen und informellen (Unterstützungs-)Beziehungen. Sie können entweder mit Konkurrenz, Ergänzung, Kooperation oder Synergien gestaltet sein. Generell wirken sich mehr persönliche Beziehungen und wahrgenommene soziale Unterstützung positiv und wechselwirkend auch auf die Person selbst und den Erfolg aus. So stellen unterstützende Beziehungen als „KooperationspartnerInnen“ Möglichkeiten dar, um Effekte des Bewusst-machens und –seins erleben, erlernen und üben zu können. Das Gelingen einer „bewussten“ Kooperation ist laut Kupfer und Küchenmeister somit nicht mehr nur von den KooperationsteilnehmerInnen miteinander oder der eingesetzten Methode abhängig, sondern die „extratherapeutischen“ Faktoren insbesondere die unterstützend-hilfreichen Interaktionen außerhalb überwiegen. Die Empfehlung lautet dabei

die Berücksichtigung dieser Einflussnahme und eventuelle Nutzung, Einbeziehung oder Ausglei-
chung dieser (Kupfer and Küchenmeister, 2019).

Es gibt nach wie vor Schwierigkeiten dahingehend, wie die Wirksamkeit von Beratungs- und
Begleitungsinterventionen von anderen Einflussfaktoren und Maßnahmen zu trennen sein könn-
ten. Die Entwicklung entsprechende KundInnen-Zufriedenheitserhebungen und anspruchsvolle
Untersuchungsinstrumente zur Erhebung von Veränderungen im Wissen, Entscheiden oder Ver-
halten der „Ratsuchenden“ stellen eine große Herausforderung dar. Mehr Forschung mit größerer
Methodenvielfalt und Möglichkeiten des Experimentierens kann eine Antwort darauf sein
(ELGPN-Seminar „Wirksamkeit, Nutzen und Evidenzbasierung der Beratung in Bildung, Beruf
und Beschäftigung,“ 2017).

In der Arbeit mit Menschen mit intellektuellen Beeinträchtigungen stellen alle Unterstützungs-
systeme das soziale Hilfsnetz dar. Nichtprofessionelle soziale Unterstützungspersonen sind kaum
vorhanden. „Assistenzferne“ und unterstützende Beziehungen bestehen meist mit oft gesehenen
und getroffenen Menschen wie BusfahrerInnen, FriseurInnen, VerkäuferInnen oder KellnerInnen.

Beziehungen selbstbestimmt aufzubauen und außerhalb der benötigten Assistenz erfolgreich zu
gestalten, kann für viele Betroffene eine Hürde, gar eine Unmöglichkeit darstellen. Der Assis-
tenzbedarf für selbst gestaltete Begegnungen und Beziehungen mit anderen kann in Folge dessen
unter Umständen fördern aber auch behindern.

Dabei wird nun ein großer Mangel sozialer (nichtprofessioneller) Unterstützung für die Befriedi-
gung sozialer Bedürfnisse und sozialer Einbindung und somit das Fehlen des größten Wirkungs-
faktors für erfolgreiche Hilfe- und Kooperationsprozesse deutlich.



2.1.3 Grounded Theory

Ich habe die Grounded Theory (entwickelt von Glaser und Stauss 1967) für diese Studie gewählt, weil sich mit den erhaltenen Antworten und Daten der Forschungsarbeit eine Theorie für bewusste Kooperation zur Potentialentfaltung in der Behindertenarbeit entwickeln lässt (Glaser et al., 2010). Die Erkenntnisse können förderliche Bedingungen für das bewusste und voneinander profitierende Zusammen-Leben und –Arbeiten von Menschen mit und ohne Beeinträchtigungen und die daraus resultierenden Chancen zur Potentialentfaltung für jedes Individuum zusammenfassen und begründen.

Grounded Theory hat als ursprüngliche Methode aus der Soziologie heraus ebenso in der Psychologie Verbreitung gefunden (z.B. Pilowski 1993; Watson/Rennie 1994) (www.ssoar.info/ssoar/bitstream/handle/document/27919/ssoar-zbbs-2005-1-rennie-die_methodologie_der_grounding_theory.pdf?sequence=1, 2019).

Bei der Anwendung der Methode geht es um das Verstehen der Bedeutung von verschiedenartigen Textsorten, wie Aufzeichnungen aus teilnehmender Beobachtung sozialen Verhaltens oder vorhandenen Schriften. Glaser und Strauss haben auch darauf hingewiesen, dass eine Grounded Theory abhängig ist von den Perspektiven der sie entwickelnden Personen und dass unterschiedliche Forschergruppen, die mit den gleichen Dateninformationen arbeiten, zu verschiedenen Theorien gelangen können (www.budrich-journals.de/index.php/zqf/article/viewFile/2054/1682, 2019). Auch hier kann man eine „Kooperation des Unbewussten“ erkennen. Diese Besonderheit der Perspektivenabhängigkeit ist akzeptabel, solange die Schlussfolgerungen auf die ursprünglich zugrunde liegende Dateninformationen zurückgeführt werden können (www.budrich-journals.de/index.php/zqf/article/viewFile/2054/1682, 2019).

Folgende Abbildung zeigt ein transaktionales Stressmodell von Lazarus (www.burnout-info.ch/stressmodell_lazarus.htm, 2019). Dabei wird davon ausgegangen, dass die Reaktion auf externe Stressfaktoren maßgeblich von den Gedanken, Beurteilungen und Bewertungen einer Person in der jeweiligen Situation bestimmt werden. Ich denke, dabei können bereits Begegnungen, Aussagen oder Blicke Stressfaktoren darstellen.

Das Individuum ist konfrontiert mit Umweltreizen und –Anforderungen (Lärm, soziale Konflikte, Krankheit, Aufgaben, ...).



Erste Bewertung:

Ist der Umweltreiz bedeutsam, herausfordernd, bedrohlich oder einschränkend?

Zweite Bewertung:

Kann die Situation mit eigenen Ressourcen nicht oder nur mit großer Unsicherheit bewältigt werden? (=Stressreaktion)

Das **Ergebnis** der Bewertung beeinflusst

- a. Das subjektive Empfinden
- b. Physiologische Veränderungen
- c. Die Handlungsimpulse der Person

Abbildung: Frei nachgebildet nach (www.burnout-info.ch/stressmodell_lazarus.htm, 2019)

2.1.4 *Qualitative Inhaltsanalyse*

Die allgemeine Inhaltsanalyse stellt eine offene Erhebungsmethode dar, bei denen Zielgruppen „mehr zur Sprache kommen“ und beteiligt werden. Sie setzt an konkrete Praxisprobleme aus eigener Betroffenheit heraus an und bezieht eigene Erfahrungen in Prozesse der Auswertung mit ein.

Das Besondere der sozialwissenschaftlichen Inhaltsanalyse ist (Mayring, 2015, 13):

- Sie erforscht Kommunikation und somit die Übertragung von Symbolen, wie Sprache, Musik oder Bilder.
- Sie arbeitet mit Bildern, Tönen, Noten, Texten und anderem symbolischen Material. Sie erforscht „fixierte“ Form der Kommunikation.
- Sie geht systematisch vor.
- Ihre Regelgerichtetheit ermöglicht die Nachvollziehbarkeit und Überprüfung für andere und entspricht somit den wissenschaftlichen Methodenstandards.
- Sie geht theoriegeleitet vor. Dabei wird das Datenmaterial aufgrund einer theoretisch begründeten Fragestellung analysiert und abhängig vom Theoriehintergrund interpretiert.
- Sie ist eine schlussfolgernde Methode. Sie will anhand ihrer Analyseergebnisse versuchen Antworten bezüglich bestimmter Aspekte der Kommunikation zu geben.

Als Grundtechniken inhaltsanalytischer Verfahren seien hier folgende genannt (Mayring, 2015, 15-16):

1. Häufigkeitsanalysen oder Frequenzanalysen: Dabei werden bestimmte Elemente des Materials ausgezählt und aufgrund ihrer Häufigkeit mit anderen Elementen verglichen.
2. Valenz- und Intensitätsanalysen: Bei diesen Verfahren werden bestimmte Textbestandteile nach einer zwei- oder mehrstufigen Einschätzungsskala skaliert, zum Beispiel plus – minus oder sehr stark – stark – mittel – weniger stark – gar nicht.
3. Kontingenzanalyse: Ziel hierbei ist, ob bestimmte Elemente wie Begriffe in einem Text besonders häufig im gleichen Zusammenhang vorkommen, irgendwie miteinander verbunden – kontingent sind. Aufgrund der Kontingenzen kann eine Struktur herausgefiltert werden.

Für das vorliegende Forschungsthema relevante Verfahren sei nun die Qualitative Inhaltsanalyse näher erläutert. Die Qualitative Inhaltsanalyse kann ganz ohne Quantifizierung arbeiten, zum Beispiel bei der induktiven Kategorienbildung oder Explikation. Eine qualitative und verstehende Wissenschaft möchte am Einmaligen, am Individuellen ansetzen (Mayring, 2015).

Die qualitative Inhaltsanalyse verbindet sich gut mit quantitativen Analyseschritten, denn die Kategorienbildung und die Zuordnung von Kategorien sind qualitative Schritte. Mit der qualitativen Inhaltsanalyse werden Daten aus auszuwertenden Texten oder Bildern, die als Material behandelt werden, entnommen. Dem Prinzip der qualitativen Inhaltsanalyse folgend, werden „Rohdaten“ also Informationen zum Beispiel aus Texten entnommen. Diese Daten und Informationen werden aufbereitet und ausgewertet. Dadurch wird eine neue Informationsbasis geschaffen, die nur mehr jene Daten beinhalten soll, die für die Beantwortung der Forschungsfrage hilfreich sind. Die Informationsbasis ist durch eine Art Suchraster strukturiert und systematisch reduziert. Der Suchraster ergibt sich wie bereits erwähnt, aufgrund der theoretischen Vorüberlegungen. Dafür werden sozusagen offene Fragen an den auszuwertenden Text gestellt. Ein Prinzip der Offenheit wird

auch durch die Handhabung des Kategoriensystems möglich. Der Suchraster kann nämlich nachträglich verändert werden, sollten u.U. im Text Informationen auftauchen, die nicht ins Kategoriensystem passen, jedoch relevant und von Nutzen sein können. Wichtig ist jedoch, dass keine Kategorien entfernt werden, damit die theoretischen Vorüberlegungen auch nicht verschwinden (Gläser and Laudel, 2010). Qualitative Inhaltsanalysen eignen sich gut, um soziale Einflussfaktoren und Prozesse erkennbar zu machen und zur Hypothesenfindung. Diese kann sich leicht zur Theorienbildung ausweiten (Mayring, 2015).

Diese bewegliche, anpassungsfähige und an den „Ist-Stand“-anknüpfende Vorgehensweise erweist sich als weitere günstige „kooperative“ und kombinierbare Forschungsmethode für die Beleuchtung der „Kooperation des Unbewussten“ in Kommunikations- und Beziehungsettings in der Behindertenarbeit.

2.1.5 Transaktionsanalytische Forschung

Recherchen bezüglich transaktionsanalytischer Forschung haben ergeben, dass sich die Transaktionsanalyse sehr gut als Analyse-Methode eignet, um menschliches Verhalten, Denken und Fühlen in der Interaktion und Kommunikation mit sich und anderen besser zu verstehen.

Die klassischen wissenschaftlichen Methoden der Transaktionsanalyse sind die Strukturanalyse (wie ein Mensch in bestimmten Situationen agiert), die Transaktionsanalyse (Analyse der Kommunikationsprozesse), die Skriptanalyse (Analyse vom unbewussten Lebensplan) und die Spielanalyse (pathologisches Sozialverhalten). Dazu gibt es zahlreiche und ausführliche Literatur (Schlegel, 1995).

Die Transaktionsanalyse schafft ebenfalls Verbindungen zu anderen Teilbereichen und Disziplinen und ermöglicht neue Entwicklungen.

Hier seien Beispiele für die „Inklusivität“ der Transaktionsanalyse erwähnt: Lars Riebow beschreibt in seiner Dissertation die Entwicklung einer transaktionsanalytisch fundierten Versicherungsbetriebslehre für eine „Kunden-Mitarbeiter-Interaktion“ (Riebow, 2019). Florentina Plesu erforschte die Transaktionsanalyse als Methode zur Analyse religiöser Kommunikation in Gebeten und Filmen (Plesu, 2015). Henning S. Schulze nutzte Konzepte der Transaktionsanalyse für die Gestaltung Internen Marketings (Schulze and Sejkora, 2015). Stefan Rüscher analysierte Protokolle von Chat-Beratungen anhand transaktionsanalytischer Konzepte (Rüscher, 2010). Christine Rögner beschrieb in ihrer Diplomarbeit die Kommunikationsstruktur und Verhaltensweisen in Montessori-Klassen aus der Sicht der Transaktionsanalyse (Rögner, 2019). Weitere transaktionsanalytische Literatur zeigt Themenschwerpunkte im Bereich der Sonderpädagogik (Elbing, 2003), (Walk, 2016). Hans-Georg Hauser definierte die „Organisationspersona“ für eine Transaktionsanalyse, Unternehmensberatung und Entwicklung in Organisationen (Hauser, 2015). Für eine systematische Transaktionsanalyse identifizieren Bernd Schmid und Christiane Gérard „Intuition und Professionalität“ als entscheidenden Faktor und unverzichtbare Kompetenz für jede gelingende Kommunikation und Gestaltung funktionierender Beziehungen (Schmid and Gérard, 2008). Rosa Nowak erforschte den Einfluss transaktionsanalytischer Bildung auf Wohlbefinden und emotionale Lebensqualität (Nowak, 2011).

Allen gemeinsam ist die Transaktionsanalytische Forschung, die mittels Beobachtung eines speziellen Bereiches, die Offenheit und Sensibilität fördern, Erklärungen und Wissen anbieten und Lust auf Neues verbreiten kann.

2.1.6 Motivationsforschung



Der Begriff Motivation kommt vom lateinischen Verb „movere“. Es bedeutet bewegen oder antreiben. Wenn wir von Motivation sprechen, meinen wir die Gesamtheit aller Motive also Beweggründe für die Handlungsbereitschaft und das Verhalten des Menschen. Für die Umsetzung von Motiven in Handlungen und in ein Verhalten benötigen wir Willenskraft und Umsetzungs-Kompetenz (= Volition) ([“www.de.wikipedia.org/wiki/Motivation,”](http://www.de.wikipedia.org/wiki/Motivation) 2019).

Motivation ist ein Motor und somit die Bereitschaft für jedes Handeln. Die Motivationspsychologie beschreibt Erklärungen und Gründe für eine Handlung. Das motivierte Handeln des Menschen wird zum einen von dem Streben nach Wirksamkeit und der Organisation von Zielengagement und Zieldistanzierung bestimmt (Heckhausen and Heckhausen, 2018). Es geht darum, menschliches Verhalten in Hinblick auf das „Wozu“ und „Wie“ zu erklären (Stangl, 2019a). Dafür werden Ziele und ihre Attraktivität berücksichtigt. Wozu und wie gestalten wir Kooperationen, Beziehungen und Kommunikation?

Motivationskonzepte erklären die Bereitschaft menschlichen Handelns und können zwischen „Inhaltsmodelle“ und „Prozessmodelle“ unterschieden werden. Inhaltsmodelle versuchen die Art, Inhalte und Wirkung von Motiven zu erklären, während Prozessmodelle sich mit der Entstehung von Motivation und ihrer Auswirkungen auf das Handeln beschäftigt.

Alle Motivationskonzepte haben folgende zwei Erklärungsansätze für den Menschen gemeinsam: 1) Der Mensch ist von Instinkten, Hormonen, äußeren Reizen oder Trieben bestimmt und getrieben und zwangsläufig handelnd; 2) Er ist handlungsfähig und frei, sich selbst immer neu zu entwerfen und in die Zukunft zu projizieren. Menschen können mit ihren Motiven wahrnehmen und

dadurch eine emotionale Erregung erleben und daraufhin in bestimmter Weise reagieren. Motive können angeboren sein und durch Umwelteinflüsse überlagert und ausgestaltet werden. Solch soziogene oder sekundäre Motive sind gelernt bzw. erworben (Stangl, 2019a).

2.1.6.1 Inhaltsmodelle:

Eines der bekanntesten Inhaltsmodelle ist die Maslowsche Bedürfnispyramide, mit 1) Körperliche Bedürfnisse, 2) Sicherheit, 3) Soziale Beziehungen, 4) Soziale Anerkennung und 5) Selbstverwirklichung. Abraham Maslow entwickelte 1958 diese Einteilung, die verdeutlichen will, dass der Mensch zuerst versucht Bedürfnisse der niedrigen Stufen zu befrieden, bevor die höher gelegenen Stufen eine Bedeutung für ihn erlangen (Stangl, 2019b). Auf diese Bedürfnisse wird in einem eigenen Kapitel genauer eingegangen. Interessant erscheint jedoch in diesem Zusammenhang die Bedeutung von „Kooperation“ und welches Bedürfnis des Menschen sie befriedigen will und kann.

Ein weiteres Inhaltsmodell ist die Unterscheidung der zwei Formen von Motivation (Stangl, 2019a):

- intrinsische Motivation:
Die Handlung ist aus sich heraus Belohnung genug (z.B. Neugier, Spaß, Interesse) und setzt aus Sachinteresse (Neugier), Anreiz (positive Emotion) und einer Erfolgserwartung zusammen. Intrinsischem Verhalten liegt nach White (1959) ein "Gefühl der Wirksamkeit" zu Grunde.
Ganz wichtig in diesem Zusammenhang ist zu erwähnen, dass positive und negative Gefühle ebenso starke Motivations- oder Demotivationsfaktoren sind.
Welches Interesse und welchen Anreiz braucht in diesem Zusammenhang bewusste Kooperation?
- extrinsische Motivation:
Die Ausführung der Handlung ist an äußerliche Belohnungen geknüpft (z.B. Lob, Anerkennung, Zuwendung) bzw. an die Nicht-Ausführung der Handlung sind Bestrafungen geknüpft (z.B. Tadel, Ablehnung, Abwertung).
Wie können bewusste und unbewusste Formen der Anerkennung und Abwertung Beziehungs- und Kommunikationssituationen beeinflussen?

Zu den Inhaltsmodellen gehört auch die „X und Y – Theorie“ von Douglas McGregor (1960). Dabei geht es um Managementtheorien, die verschiedene Menschenbilder zeigen. Theorie X besagt, dass der Mensch eine angeborene Abneigung gegen Arbeit (Tun und Handeln) hat und faul ist. Durch die Unlust muss er angeleitet, will an der Hand genommen werden und ist extrinsisch ausgerichtet. Im Gegenzug dazu besagt die Theorie Y, dass die Arbeit (Tun und Handeln) für den Menschen einen hohen Stellenwert hat und für die eigene Zufriedenheit sehr bedeutsam und somit intrinsisch gerichtet ist. Diese Theorie besagt, dass der Mensch eine hohe Selbstkontrolle, Eigeninitiative und Kreativität besitzt. Da sich Theorie X und Y gegenseitig ausschließen, ergänzte McGregor 1964 die Theorie Z. Diese meint, dass der Mensch „je nachdem“ sei. Die Theorie Z entspricht einer Kultur Z, die dem Japanischen Managementstil entspricht. Dabei geht es um eine starke Beteiligung von Menschen, die zu höherer Motivation, Identifikation und damit zu höherer Produktivität führt (McGregor and Cutcher-Gershenfeld, 2006). Welche Formen der Identifikation und Produktivität können eine starke Beteiligung von Menschen mit Beeinträchtigungen in allen Bereichen des gesellschaftlichen Lebens ermöglichen und was muss dafür berücksichtigt werden?

Ein weiteres Grundmodell der Motivation ist von Kurt Lewin (1926) und berücksichtigt Merkmale der Person (Persönlichkeitseigenschaften, Interessen, Motive, Selbstwirksamkeitsüberzeugungen und Zielorientierung), wie auch Merkmale der Situation (Art der Aufgabe, mögliche Ergebnisse, Gewinn, Verlust und soziale Umwelt). Die Wechselbeziehung zwischen diesen beiden Aspekten führt zur Motivation. Es können laut Lewin dabei Bedürfnisse wie auch Spannungen von einem Bereich in den anderen übergehen und das Streben nach Bedürfnisbefriedigung und Spannungsabbau stellt somit die Motivation dar (Bachmann, 2009). Eingeschränkte Zugangs- und Beteiligungsmöglichkeiten können sich ebenso einschränkend auf die Person und Situation auswirken.

Nachfolgende Modelle möchten weiterhin Grenzen und Behinderungen von Motivationen, Möglichkeiten und Beteiligungen berücksichtigen.

Das „Risiko-Wahl-Modell“ von Atkinson (1957) beschreibt die Motivation für die Bearbeitung einer Aufgabe und die Abhängigkeit vom leistungsthematischen Anreiz der Aufgabe. Die subjektive Erfolgswahrscheinlichkeit ist dabei von großer Bedeutung (Bachmann, 2009). Atkinson betrachtet Motivation hinsichtlich des Konfliktes zwischen Annäherungs- und Vermeidungstendenzen, also, ob eine Person mit "Hoffnung auf Erfolg" (Stolz) eine Leistung in Angriff nimmt oder ihr aus "Furcht vor Misserfolg" (Scham) aus dem Weg geht (Stangl, 2019a).

Die ERG-Theorie nach Alderfer (1972) zeigt die Bedeutung der subjektiven Wahrnehmungen von Wünschen und Zufriedenheit. Dabei bestimmt Alderfer mit der Weiterentwicklung der Maslowschen Bedürfnishierarchie drei Bedürfnis-Kategorien (Alderfer, 1972):

1. **Existence needs** (existenzielle Bedürfnisse nach Material- und Energieaustausch; z.B. Hunger, Durst)
2. **Relatedness needs** (Beziehungs- und Kontaktbedürfnisse, gegenseitige Interaktionen mit Mitmenschen; z.B. Verständnis, Bestätigung, Akzeptanz, Einfluss)
3. **Growth needs** (Wachstums- und Entwicklungsbedürfnisse, die kreative und produktive Entwicklung und Selbstverwirklichung umfassen)

David McClelland beschrieb 1961, dass die menschliche Motivation drei dominante Bedürfnisse umfasst. Er unterscheidet dabei:

- Bedürfnis nach Leistung (Erfolge, die an persönlichen Leistungsstandards messbar sind)
- Bedürfnis nach Verbundenheit (freundliche einfühlbare Beziehungen zu Mitmenschen)
- Bedürfnis nach Macht (Kontrolle und Einfluss auf Andere)

Die Bedürfnisse können bei einzelnen Personen unterschiedlich stark ausgeprägt sein und unterschiedliche Prioritäten aufweisen. McClelland's Einteilung beruht auf Studien mit ManagerInnen (McClelland, 2010). Es sei hier jedoch klar erwähnt, dass es sich hierbei um allgemein menschliche Bedürfnisse handelt, gleich ob mit oder ohne Beeinträchtigungen.

Bereits die Ausführung einer Tätigkeit kann einen Anreiz darstellen und zu Motivation führen. Die motivierende Wirkung einer Tätigkeit beschreibt Csikszentmihalyi als „Flow-Erleben“. Damit dieser Zustand erreicht werden kann, müssen Informationen (entweder durch Aufmerksamkeit oder Gewohnheit), die ins Bewusstsein dringen, geordnet werden. In weiterer Folge ist ein realistisches Ziel notwendig.

Für Csikszentmihalyi setzt sich das Flow-Erleben daraus zusammen (Csikszentmihalyi, 2018):

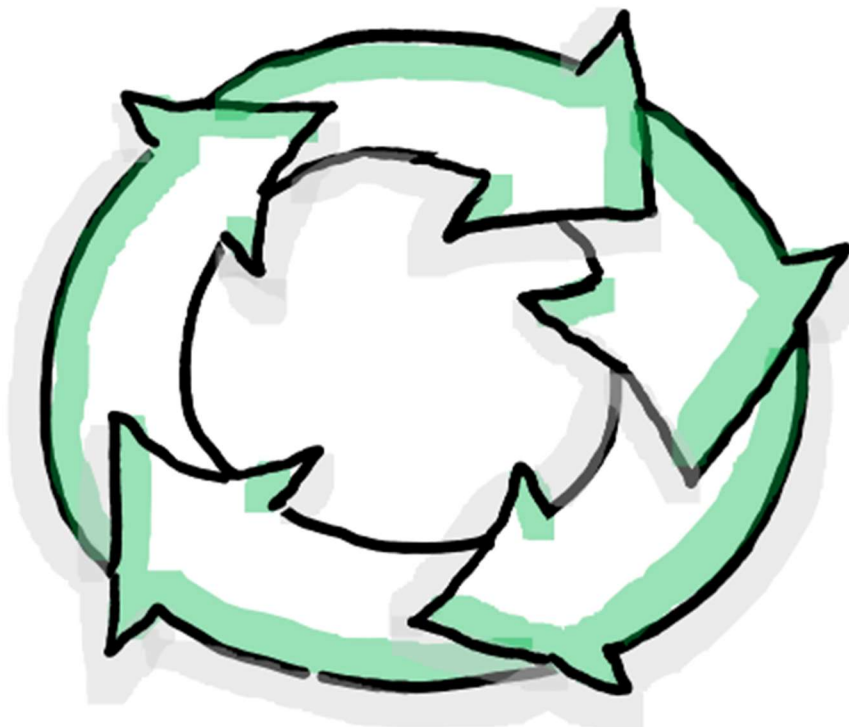
- Herausfordernde Aktivitäten und sich der Aufgabe gewachsen fühlen
- Konzentration und müheloses Schaffen von Ordnung im Bewusstsein

- Aufgabe beinhaltet klare Ziele und unmittelbare Rückmeldung
- Tiefe und mühelose Hingabe
- Kontrolle über die Tätigkeit ohne Sorgen
- Verlust des Selbst- und Zeitgefühls und Verschmelzung mit der Umwelt

Am wichtigsten ist, dass etwas um der Sache selbst Willen getan wird. Wenn die Herausforderung und die eigenen Fähigkeiten zueinander passen, kann aufkommende Angst oder im umgekehrten Fall eine Langeweile die Handlungsbereitschaft behindern. In der Regel kann sich eine „Passung“ von einfacheren zu komplexeren Herausforderungen entwickeln, da der Mensch Herausforderungen nicht ignorieren kann. Eine Potentialentfaltung ist möglich (Csikszentmihalyi, 2018).

Frederick Herzberg und Mitarbeiter (1959) entwickelten die "Zwei-Faktoren-Theorie". Diese besagt, dass Zufriedenheit bzw. Unzufriedenheit mit Arbeit bzw. mit dem Handeln und dem Ergebnis zum einen von Motivatoren (bewirken Zufriedenheit) und Hygienefaktoren (beziehen sich auf die Umgebung und können Unzufriedenheit auslösen, aber nicht Zufriedenheit bewirken) beeinflusst werden. Das bedeutet, dass für Zufriedenheit andere Anreize gesetzt werden müssen, als für die Vermeidung von Unzufriedenheit (Stangl, 2019a). Statt Ausgrenzung zu vermeiden kann zufriedenstellende Kooperation und Beteiligung zunehmend fokussiert werden – aber was ist für wen zufriedenstellend?

2.1.6.2 Prozessmodelle:



Die Prozesstheorie beschäftigt sich mit den Einflussfaktoren für Motivation und damit wie Menschen ihre Umgebung wahrnehmen, verstehen und interpretieren. Grundaussage ist, dass Menschen höher motiviert sind, wenn sie ihre Möglichkeiten zur Erreichung ihrer Ziele kontrollieren können. Dieser Ansatz ist dahingehend spannend, wenn wir damit die Frage klären wollen, wie Menschen mehr Kontrolle und Zufriedenheit für ihr Leben und ihre Ziele erlangen können.

Das Modell von Harold Kelley (1972) zeigt drei Beurteilungsdimensionen für die Erklärung von menschlichen Verhalten (Heckhausen and Heckhausen, 2018):

- Konsens:
Das eigene Verhalten wird mit dem anderer auf Übereinstimmung verglichen. Je weniger Übereinstimmungen, umso mehr scheint das Verhalten von starken individuellen Personfaktoren bestimmt zu sein. Je mehr das Handeln einer Person mit dem Handeln der Mehrheit anderer Personen übereinstimmt, desto eher wird es von starken Situationsfaktoren bestimmt.
- Distinktheit:
Dabei werden andere Situationsanlässe auf Übereinstimmung des Handelns verglichen. Je mehr Übereinstimmungen über die Situationen hinweg vorhanden sind, umso mehr könnte das Handeln von individuellen Personfaktoren bestimmt sein.
- Konsistenz:
Früheres Verhalten wird auf Übereinstimmungen und Stabilität des Handelns über eine Zeit hinweg verglichen.

Könnten sich Bereicherungen ergeben, wenn Vergleiche ohne Bewertungen mit „besser“ oder „schlechter“, sondern als weitere Möglichkeiten betrachtet werden?

Das kognitiv-motivationale Prozessmodell sieht Motivation als Erklärung für Lern- bzw. Entwicklungserfolg. Die Information und Konfrontation einer Person mit einem Problem, einem Thema oder einer Herausforderung aktiviert motivationale Prozesse. Die Motivation allein führt zwar noch nicht zu einer Leistung oder Weiter-Entwicklung, bedingt jedoch die Ausführung einer Handlung dazu. Dafür sind die Interaktion einer Person mit ihrer Umwelt und ihre Einschätzung, Gefühle und Interpretationen der Situation entscheidend. Je nachdem kann ihre Motivation entstehen. Eine aktuelle Motivation ist situationsspezifisch und besteht aus den Faktoren 1) Erfolgswahrscheinlichkeit, 2) Misserfolgsbefürchtung, 3) Interesse und 4) Herausforderung. Diese Faktoren sind unabhängig und können in verschiedenen Kombinationen miteinander auftreten (Rheinberg et al., 2019).

Das Erweiterte Kognitive Motivationsmodell nach Heckhausen und Rheinberg hat vier Grundbausteine, anhand jener sich eine handelnde Person vor allem fragt, ob das Ergebnis für die Person erreichbar ist (Heckhausen and Heckhausen, 2018).

- die wahrgenommene Situation
- eine mögliche Handlung
- das Ergebnis dieser Handlung
- die Folgen, die aus der Handlung mit einer bestimmten Wahrscheinlichkeit resultieren

2.1.7 Neugierig Entdecken



Abbildung: Selbstgestaltetes Ergebnis-Plakat im Rahmen einer Arbeitsgruppe zum Thema „Passende Freizeitgestaltung für Menschen mit schweren Beeinträchtigungen“

Entdeckungsreisen beginnen mit einem bestimmten Ziel und der Erwartung etwas zu finden. Funde werden größtenteils mit Vorhandenem verglichen, um Gleichheit und Unterschiedlichkeit festzustellen.

Dieses Vorgehen, gleich einer Forschungsexpedition, gleicht weiteren Motivationstheorien, die hier noch für weitere Betrachtungsmöglichkeiten kurz zusammengefasst sind. Übernommen von Armstrong (Armstrong, 2017):

Die Erwartungstheorie besagt, dass Handeln durch Erwartungen aufgrund früherer Erfahrungen bestimmt wird und Motivation durch die klare Beziehung zwischen Handlung und befriedigendem Ergebnis erreicht werden kann.

Die Zieltheorie erklärt die Bedeutung von ehrgeizigen und akzeptierten Zielen für die Steigerung von Motivation und Leistung/zielführender Handlung.

Die Reaktionstheorie zeigt auf, wenn der Sinn in Bezug auf eigene Werte und Ziele sowie die Freiheit zur Bedürfnisbefriedigung eingeschränkt oder verhindert werden, dann reagieren Menschen auf diese Weise, um weitere Einschränkungen zu vermeiden.

Nach der Gleichheitstheorie, basierend auf den Wahrnehmungen der Menschen zu ihrer Behandlung im Vergleich mit anderen, steigt die Motivation, wenn Menschen sich im Verhältnis zu (selbst gewählten) Vergleichspersonen fair behandelt fühlen.

Die Theorie der Selbstregulation von Bandura (1991) besteht aus den drei Komponenten „Selbstbeobachtung“, „Selbstbewertung“ und „Selbstreaktion“, die aufeinanderfolgen und sich gegenseitig beeinflussen (Heckhausen and Heckhausen, 2018)

Die Theorien und Konzepte der Motivationsforschung bilden eine bemerkenswerte Grundlage für die Analyse von Kooperationsprozessen und die Wirkung des Unbewussten. Joachim Bauer betont, dass jede Motivation (auch die intrinsische) auf gelingende Beziehungen angewiesen ist und auf jede Form von zwischenmenschlicher Resonanz beruht (Bauer, 2014a).

Die wichtige Rolle der angeborenen Neugier soll abschließend ebenso erwähnt werden. Das Neugiermotiv ist ein originäres, biogenes Motivsystem und die einfachste Form von Neugier ist die Orientierungsreaktion im Sinne Pawlows. Es gibt „spezifisches“ Neugier-Verhalten, das von Anreizen der Umwelt ausgelöst wird und „diversives“ Neugier-Verhalten, das ein Verlangen nach Abwechslung, Stimulation und Information aufweist (Stangl, 2019a).

Neugier als Motor für Potential-Entfaltung? Was wenn das Bedürfnis nach Potential-Entfaltung aktiv ist?

Evelin Kroschel-Lobodda entwickelte eine Motivationstheorie, die sie mit einem „Bedürfniskreis und Motivrad“ beschreibt und ebenso bildhaft darstellt.

Mit dem runden Symbol für Gleichgewicht und Dynamik zeigt sie die Dynamik aller menschlichen Motive (d.h. aktivierte Bedürfnisse) mit ihrer Entwicklung, dem Werden und Vergehen, Geben und Nehmen, die unveränderlichen Gegensätze, Wandel und Wiederholung aller Bedürfnisse in einem ewigen Kreislauf.

Kroschel formuliert in diesem Kreislauf wirkende folgende gegensätzliche körperliche und psychische Bedürfnisse (Kroschel, 2017, 58):

○ weibliche Sexualität (Arterhaltung, Erotik)	○ männliche Sexualität (Arterhaltung, Erotik)
○ Luft/Wasser/Nahrung/Licht aufnehmen	○ Stoffwechselprodukte abgeben
○ Tod/Zerstörung	○ Wachstum/Entwicklung
○ Rückzug von der Welt (Schlaf, Ruhe, Träume)	○ Kontakt mit der Welt (Wahrnehmung und Ausdruck)
○ Hingabe/Gelassenheit (Einfühlsamkeit, Mitleid, Sensibilität, loslassen, sich einlassen, Achtsamkeit, Nachgiebigkeit)	○ Wirksamkeit/Macht (Einfluss nehmen, Gestalten, Bestimmen, Erfolg, Führung, Befehlen, Zielstrebigkeit)
○ Sicherheit/Beständigkeit (Schutz, Grenzen, Gewohnheit, Ordnung, Kontrolle, Vorsicht, Planung, Tradition, Routine, Berechenbarkeit)	○ Neuheit/Veränderung (Neugier, Lernen, Risiko, Visionen, Kreativität, Forschen, Abenteuer, Mobilität, Flexibilität, Überraschung)
○ Ideale/Gerechtigkeit (Vorbilder/Modelle, Rechte und Pflichten, Verantwortung, Ethik, Disziplin, Fairness, Ausgleich, Dank, Lohn, Rache, Sühne)	○ Freude/Genuss (Spiel, Humor, Schönheit, Ästhetik, Luxus, Kunst, Spaß, Witz, Müßiggang/Muße)
○ Bindung/Gemeinschaft (Zugehörigkeit, Harmonie, Liebe, Freundschaft, Geborgenheit, Verbundenheit, Heimat)	○ Freiheit/Individualität (Distanz, Unabhängigkeit, Toleranz, Meinungsfreiheit, Handlungsfreiheit, Selbstbestimmung)
○ Anerkennung/Selbstwert (Im eigenen Sein erkannt werden, Würde, Wertschätzung, Ehre, Wettkampf, Ehrgeiz, Lob, Stolz, Status, Prestige, Image)	○ Besitz/Erkenntnis (materieller Besitz, Privilegien, Kompetenz, Wissen, Weisheit)

Ein körperlicher Kreis umschließt Kreise psychischer/seelischer Bedürfnisse. Diese Kreise sind ähnlich der Gehirnareale durch ein erstaunliches Netzwerk miteinander verbunden und verwoben. Das bedeutet, dass nie nur ein Motiv wirksam ist, sondern dass Menschen von einem Bündel an Motiven bewegt werden. Dies kann dadurch erklärt werden, dass sich „psychische Bedürfnisse nur in Verbindung mit körperlichen Motiven befriedigen lassen“ (Kroschel, 2017, 63).

Menschen wollen auch jedes Motiv entweder mithilfe des „Wirksamkeit/Macht“- Motivs also mit Aktivität oder des „Hingabe/Gelassenheit“-Motivs, mit Passivität erreichen. Und zu guter Letzt versuchen wir sehr ökonomisch mit nur einer Handlung immer gleich mehr Bedürfnisse zu befriedigen. Und dennoch geht es darum alle Polaritäten des menschlichen Seins zu einer Einheit zu bringen, als lebensnotwendiges Bedürfnis.

○ Einheit/Ganzheit (Integrität, Gesundheit, Lebenssinn, Vollendung)

Eine Störung im Ausgleich wirkt sich gefährlich für den Organismus aus. Belastungen, Krisen, Krankheit und Tod können die Folge sein.

Ein Motiv wächst solange, bis es eine Befriedigung gefunden hat, dann zerfällt es in einen psychophysischen Hintergrund und macht neuen Motivgestalten im Vordergrund unseres Bewusstseins Platz. Wenn ein Motiv nicht mehr zerfällt, sind wir in einer Fixierung, d.h. es entwickelt sich eine Sucht, eine Gier oder ein Zwang – das Spüren einer Befriedigung ist dann kaum mehr möglich und andere Bedürfnisse werden aus dem Bewusstsein ferngehalten. Ein gesunder und bewusster Umgang damit ist kaum möglich und kann nur mit intensiver Begleitung oder Therapie für die Person selbst wieder zugänglich gemacht werden.

Fixierte körperliche und psychische/seelische Bedürfnisse stellt Kroschel im fixierten Bedürfniskreis / fixierten Motivrad wiederum mit den Polaritäten dar (Kroschel, 2017, 71):

<ul style="list-style-type: none"> ○ Fixierung Sicherheit/Beständigkeit: Zwanghaftigkeit (Pedanterie, Kontrollwahn, Instabilität, Ängstlichkeit, Kontrolle, Hypochondrie, Widerstand gegen Neues, Nörgeln als Aggressionsform, langfristig arbeitend) 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Fixierung: Neuheit/Veränderung: Unzuverlässigkeit, Oberflächlichkeit (Chaos, Waghalsigkeit, Un...keit, Unüberlegtheit, Immer auf der Suche nach dem neuen „Kick“, kurzfristig arbeitend)
<ul style="list-style-type: none"> ○ Fixierung Ideale/Gerechtigkeit: Fundamentalismus, Fanatismus, Rechthaberei, Moralismus (Ideologische Starrheit, Selbstgerechtigkeit, hohe Disziplin, Sündenbocksuche, Schuldgefühle haben und machen) 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Fixierung Freude/Genuss: Verantwortungslosigkeit, Schmarotzertum, Süchte (Alkohol, Drogen, Verschwendung, Drückbergerei, Faulheit, Dekadenz, Ausbeuterei, Lethargie, Realitätsverleugnung)
<ul style="list-style-type: none"> ○ Fixierung Bindung/Gemeinschaft: Konformität, Vermassung (Konfliktunfähigkeit, Überanpassung, Nicht-nein-sagen-Können, Soziale Verlustängste, Depression, Abhängigkeitsverhalten) 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Fixierung Freiheit/Individualität: Egozentrik/Egoismus (Rücksichtslosigkeit, Angst vor Nähe, Bindungsunfähigkeit, Eigenwohl geht immer vor Gemeinwohl)
<ul style="list-style-type: none"> ○ Fixierung Anerkennung/Selbstwert: Minderwertigkeitskomplex, Hochmut, extremer Ehrgeiz (Größenwahn, Arroganz, Eitelkeit, destruktive Rivalität, Hochstapelei, Neid, Eifersucht) 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Fixierung Besitz/Erkenntnis: Habgier, Geiz (Horten, Kleinlichkeit, Hartherzigkeit, Unersättlichkeit, Unehrllichkeit, Missgunst, Neid, Eifersucht)

Diese Motivationstheorie von Kroschel kann einen Weg anzeigen, wie und welche Dynamiken in zwischenmenschlichen Beziehungen wirken und Kommunikation bewusst und vor allem unbewusst antreiben.

Bei allen Erkenntnissen hinsichtlich Motivation und Beweggründe bleibt folgendes wesentlich: Menschen sind keine Maschinen. Mit allem Lernen und Trainieren können wir andere nicht „machen“ oder „zwingen“, so zu tun, wie wir wollen. Wir können andere nicht zwingen „vernünftig“, „ruhig“, „begeistert“ oder „einverstanden“ zu sein. Aber wir können dies fördern. Wir haben genau für das, was wir sagen und tun, die Macht und die Verantwortung.

2.1.8 *Kreativ Forschen und Entfalten*

Die explorative Studie beruht auf einem Selbst-Verständnis von Forschung, das partizipative, intervenierende und emanzipatorische Aspekte integriert. Im Rahmen der Forschungsarbeit erlebte ich das Erkunden und Entdecken als durchaus bereichernde und in alle Richtungen auswirkende und verbindende Kraft. Zunehmende Offenheit, Spontaneität, Bewusstheit und Intimität zu mir, dem Gegenüber und dem was ich tue, kennzeichneten einen neuen Autonomie-Prozess.

Es entstanden kreative Neu-Verbindungen und Nutzbarkeiten von Erkenntnissen und Zusammenhängen aus Arbeits-Begegnungen, Tag- und Nacht-Träumen von mir und anderen und der laufenden Forschungstätigkeit. Teile eines Traums können zur Gewinnung einer Selbst-Bewusstheit bearbeitet und genutzt werden, da jeder Mensch und jedes Ding im Traum irgendeinen Aspekt der träumenden Person darstellt. Laut Perls ist der Traum „der mühelose Weg zur Integration“. Emotionale Bewusstheit ist der Augenblick der Selbst-Entdeckung – das „Aha-Erlebnis“, die intellektuelle Einsicht entsteht durch das Sammeln von Daten (James and Jongeward, 1995, 26-27). Die Kooperation beider Potentiale ermöglicht zusätzliche Erkenntnisse und Zugänge.

Durch die Erweiterung von Selbstwahrnehmung darf jedoch nicht aus den Augen verloren werden, um „wessen Analyse“ es sich gerade handelt (Kutter, 1997).

Josef Lichtenberg skizzierte dazu passend eine „benutzerInnenfreundliche Technik“: die Wahrnehmungsweise mit Empathie, Intuition und abwägendes Denken und die natürliche Erfahrung für alle teilnehmende Personen in einer kooperativen und gemeinsam erkundenden Begegnung. Es geht ums Zuhören, Ermutigen und Offensein für zunehmend ausführliche Beschreibungen. Dies befreie den Druck, „offenbart die Botschaft in der Botschaft“ wie die „Betrachtung eines Kunstwerks“. Es geht nicht darum, dass andere unserer eigenen Technik gerecht werden, sondern wie Shakespeare anzunehmen, dass es mehr Dinge im Himmel und auf Erden gibt als das, was im Augenblick bewusst ausgesprochen wird. Die gemeinsamen Ziele sind eine forschende Einstellung, die geteilte Verantwortung und ein Gefühl der Sicherheit. Die Exploration im Hier-und-Jetzt bietet ein „ungeheuer reiches Potenzial“ zur gemeinsamen Erweiterung der Selbstwahrnehmung (Kutter, 1997, 113).

Die Erforschung von Kooperation hat einen interessanten Stellenwert, da das Leben grundsätzlich so gestaltet sein sollte, dass sich die im Menschen angelegten Potenziale optimal entwickeln können. Joachim Bauer beschreibt wie die moderne neurobiologische Forschung die gemeinsame, auf Kooperation abgezielte Konstruktion der menschlichen Gene wie auch des menschlichen Verhaltens abbilde. Ergebnisse zahlreicher Experimente zeigen, dass wenn alle Beteiligten Personen gleich viel beitragen, also kooperieren, ein beträchtlicher Mehrwert zustande kommt, von dem alle profitieren. Beim Lösen von Aufgaben steigen Mitglieder durch gemeinsames Arbeiten in einer Gruppe besser aus, als individuell Arbeitende, was als Hinweis für die Produktivität kooperativer Strategien zu sehen ist (Bauer, 2014a).

In der Forschung geht es um die Entdeckung des Anderen und des Potenzials. Eine Nicht-Akzeptanz des Anderen bedeutet laut C. G. Jung eine Ablehnung des Schattens, der sich in Form von Symptomen äußern kann. Es geht um eine Zurück-Übersetzung, das Annehmen, Verbinden und schützen der Gegensatzpaare: schnell, langsam, gesund, krank, normal, anders, ... (Kast, 2002a).

Offenheit und Schutz, Weitung und Eingrenzung, lustvolles Forschen und Gestalten mit Widersprüchlichkeiten, Entwicklungen mit Ko-Existenzen von Möglichkeiten und Unmöglichkeiten schaffen neue, schöpferische Verbindungen von Sein und Tun.

Ich erlaube mir an dieser Stelle mein Sein und Tun als Dissertantin in Verbindung zu bringen. Es besteht die Ansicht einer „objektiven“ Wissenschaft, die eigene Motivationen und Ziele von WissenschaftlerInnen ausschließt. Für die vorliegende Forschungsarbeit stellt meine eigene Position eine relevante Rolle und Funktion in meiner angewandten Forschungsmethode dar. Meine persönlichen Gründe für die Übernahme der Forschungsarbeit behindern nicht die Genauigkeit, Wahrheit und Relevanz der Ergebnisse. Selbst die moderne Physik zeigt, dass im Prinzip die beobachtende Kraft (ausgehend von einem beobachtenden Wesen) immer auch ein kleiner Teil des Beobachteten ist und dass es somit keine objektive Realität gibt (Kohut et al., 2001).

Gerade für dieses Forschungsthema und die „Kooperation des Unbewussten“ erscheint es mir durchaus hilfreich mittels Selbstanalyse eigene „Barrieren“ zu entdecken, zu verstehen und mögliche Antworten für mich, wie auch für die Arbeit zu erfahren. Es stellt eine Herausforderung dar, die eigene Persönlichkeit als WissenschaftlerIn im Laufe des Forschungsprozesses zu verfolgen und zu studieren. Ich sehe dadurch entstandene Bilder und Möglichkeiten als Beitrag für ein offenes Verständnis menschlicher Kreativität und die Bewusstmachung unglaublich vieler Potentiale.

Ich konnte zahlreiche persönliche und bereichernde Erfahrungen, während meiner Forschungstätigkeit mit meinen Kooperations-PartnerInnen und WegbegleiterInnen staunend und freudvoll erleben und genießen. Forschung kann so vielseitig, spielerisch, kreativ und lustvoll Wissen schaffen. Sie integriert und inkludiert andere Arten und Weisen. *„Die Frage ist nicht, was man betrachtet, sondern was man sieht“* (Zitat nach Henry David Thoreau).

Zu „Fragen“ scheint grundsätzlich große Wichtigkeit und Qualitätsmerkmal für gelungene und bewusste Beziehungs- und Kommunikationsprozesse zu sein.

Gabriele Oettingen weist anhand zahlreicher Belege und Untersuchungen in ihrem Werk „Die Psychologie des Gelingens“ nach, dass positives Denken und Deuten sowie auch die Berücksichtigung von Hindernissen und Schwierigkeiten ein Weg für die Erreichbarkeit von Zielen und Meistern von Herausforderungen sein kann. Sie entwickelte das WOOP-en. WOOP beschreibt eine Technik zur Selbst- Motivation in 4 Schritten (Oettingen, 2017).

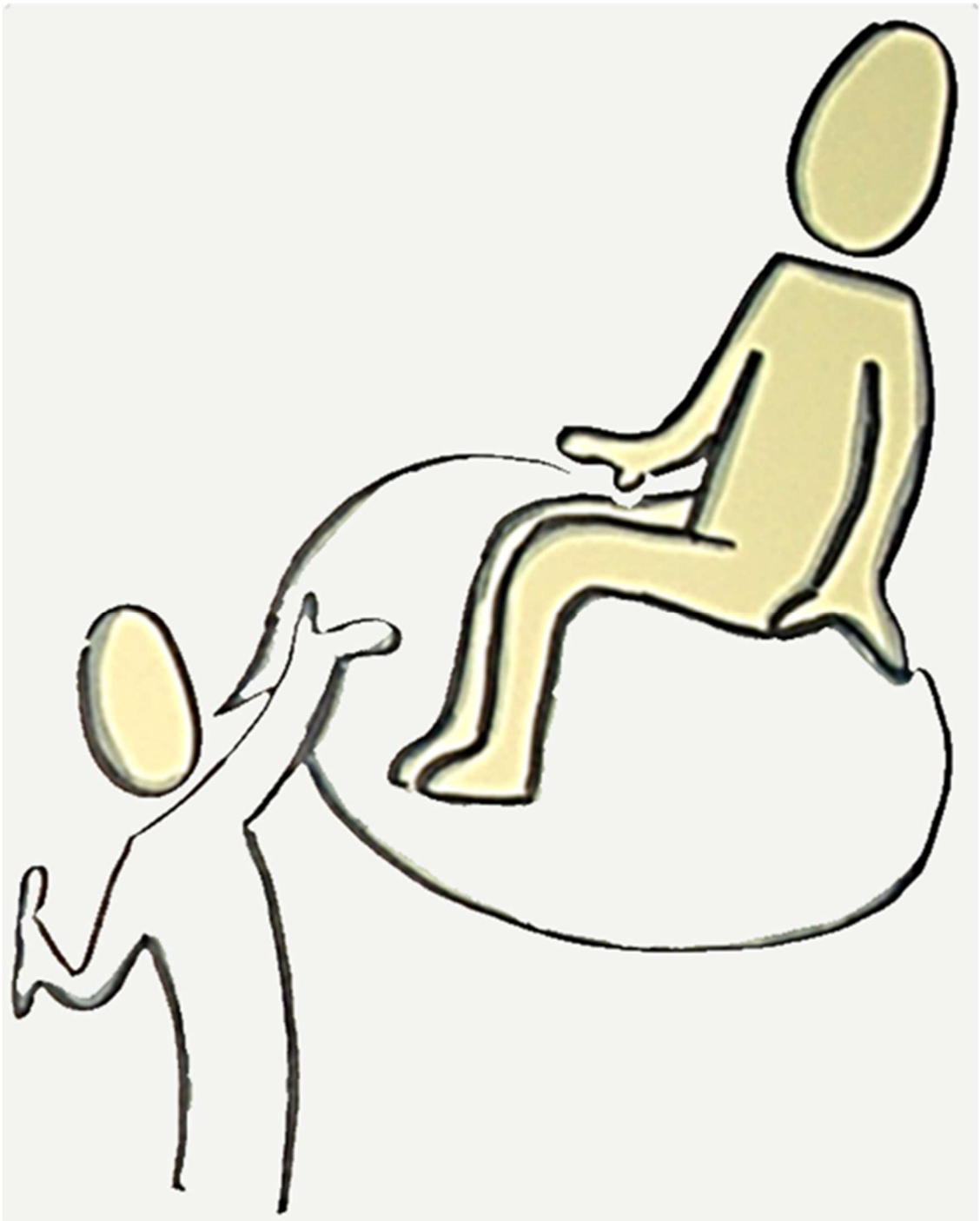
Dabei geht es um

1. konkretes Wünschen (Wish),
2. erdachte bestmögliche Ergebnisse (Outcome)
3. und die Einbeziehung von möglichen Hindernissen (Obstacle),
4. die ebenfalls in der Planung zur Zielerreichung (Plan) berücksichtigt werden.

Die Unterstützung sieht dabei folgendermaßen aus, dass nach diesen Wünschen, konkreten bestmöglichen Ergebnissen und Hindernissen direkt gefragt und miteinander in Verbindung gebracht werden. So können Pläne in die Richtung „Wenn x (das Hindernis) geschieht, dann mache ich y (das Verhalten/Denken/Fühlen, um das Hindernis zu überwinden)!“ in bewusster Kooperation geschmiedet werden. Die neue Verbindung zwischen Zukunft und Realität ermöglicht eine nicht-bewusste Verknüpfung zwischen Wunsch und Hindernis. Das Hindernis beginnt ständig als nicht-bewusster Ansporn zu wirken, um in Richtung Wunscherfüllung zu handeln. Wenn jemand an einen Wunsch denkt, „aktiviert der Wunsch im Nicht-Bewusstsein die widerständige Realität und bringt sie dadurch ein Stückchen weiter in Richtung Wunscherfüllung“ (Oettingen, 2017, 127).

Spielt das Nicht-Bewusste sonst noch eine Rolle?

2.2 Das Unbewusste



Das Kapitel „**Das Unbewusste**“ beschreibt wesentliche „*Tiefenpsychologische Grundlagen*“ für Forschung, Heilung und bewusste Kooperation. Die Tiefenhermeneutik und Aspekte der Hirnforschung erleichtern das Verstehen und Erkennen unbewusster Prozesse. Da Re-Inszenieren und Wiederholungen gewohnter Denk-Muster, Gefühle und Handlungsweisen in Kooperationen passieren, werden „*Übertragung und Gegenübertragung*“ und das Dramadreeck von Steven Karpman genauer erklärt. Diese blinden Flecken und Anpassungen an das falsche Richtige werden mit dem unbewussten „*Wiederholungszwang und Widerstand*“ betrachtet. Eine weitere Sichtweise stellt „*Empathie, Spiegelneurone und Resonanz*“ in einer Begegnung dar. In jeder unter-

stützenden und Halt-gebenden Begegnung, spielt der Einfluss der Spiegelung eine große Rolle und kann Wesentliches für ein bewusstes Kooperieren in der Behindertenarbeit beitragen. Als Fazit werden „*Unbewusstes und Bewusstes als KooperationspartnerInnen*“ und als Ressource für wechselseitige Potentialentfaltung des Menschen in Beziehung gebracht.

„*Wir wissen nicht, was wir tun, aber wir können das Bewusstsein stärker zu Wort kommen lassen, und zwar ganz bewusst*“ (Kara, 2019). Sigmund Freud schreibt man den Vergleich der Psyche mit einem Eisberg zu, bei dem nur ein Siebtel der Masse über dem Wasser schwimmt, der Rest darunter und nicht sichtbar ist. Die Geheimnisse der menschlichen Natur sind gut verborgen (Kandel, 2018).

2.2.1 Tiefenpsychologische Grundlagen

Tiefenpsychologische Erkenntnisse spielen eine wesentliche Rolle für das Forschen, Heilen und bewusstes Kooperieren.

Die genaue und teilnehmende Beobachtung des Unbewussten:

Die Psychoanalyse vertritt die zwei Grundpositionen der Teilnahme und des Empathisch-Seins und gleichzeitig in Distanz zu gehen, den fremden und teilnehmenden Blick zu bewahren, um vorurteilsfrei innere und äußere Prozesse nachvollziehen zu können. Es bedarf einer Bildung und Übung der offenen und gleichschwebenden Aufmerksamkeit für das Eigene und das Fremde. Dieses Pendeln zwischen vertraut und fremd, innen und außen, ausgegrenzt bleiben und Barrieren abbauen ist wesentlich für eine Kooperation und Autonomie-Entwicklung. Während die Transaktionsanalyse Autonomie mit Bewusstheit, Spontaneität und Intimität beschreibt, ging es Freud um die Erhaltung bzw. Wiedererlangung der „Genuss- und Arbeitsfähigkeit“. Diese Bezeichnung erscheint mir im Zusammenhang mit der Behindertenarbeit besonders spannend, da „Arbeitsfähigkeit“ in diesem Bereich ganz gesondert und an zahlreichen Bedingungen geknüpft beschrieben wird.

Die heutige Gehirnforschung zeigt, dass wir wirklich ein grandioses Potential in uns tragen, das sich völlig unserer Kontrolle und unseres Bewusstseins entzieht. Das Bewusstsein benötigt 80 Prozent der Energie im Gehirn und nur 20 Prozent stehen dem Unbewussten zur Verfügung, denn für alles, was die Alltagsroutine übersteigt, muss der Organismus neue Netzwerke anlegen und andere Körperfunktionen drosseln. Bewusstsein ist also Luxus (Roth and Strüber, 2018). Wenn wir uns Bewusstheit nicht leisten, schaltet unser Hirn automatisch auf das unbewusste Programm und „es fährt mit uns“ und schränkt unsere Denk-Fühl und Handlungsmöglichkeiten stark ein.

Tiefenhermeneutik zum Verstehen und Erkennen unbewusster Prozesse:

„*Worte waren ursprünglich Zauber und das Wort hat noch heute viel von seiner Zauberkraft bewahrt. Durch Worte kann der Mensch den anderen selig machen oder zur Verzweiflung treiben... Worte rufen Affekte hervor und sind das allgemeine Mittel zur Beeinflussung der Menschen untereinander*“ (Zitat Freud 1916) (www.gutenberg.spiegel.de/buch/vorlesungen-zur-einfuehrung-in-die-psychoanalyse-926/1,” 2019). Die Wirkung und Existenz des Unbewussten werden hier klar deutlich. Es ist sehr leicht zu erkennen, wie Worte ebenfalls unbewusst Beziehung und Kommunikation beeinflussen, unbewusste Konflikte und Übertragungen bedingen können.

Gerhard Roth ist ein bekannter deutscher Hirnforscher. Er beschreibt den Menschen im Vergleich zu anderen Lebewesen mit der Fähigkeit, langfristig zu planen und dass dabei die Intuition eine

sehr wesentliche Bedeutung spielt. In Anbetracht der Frage, ob Intuition „intellektuell behindert“ sein kann, scheint es von großer Bedeutung zu sein, der Hirnforschung hier Platz zu geben. Ein guter Denker ist keineswegs zwangsläufig ein guter Handler. Wenn Menschen „kopflös“ reagieren, dann scheint die Intuition dem Verstand überlegen zu sein. Trainierte Routinebewegungen sind schwer zu ändern, da diese stammesgeschichtlich tief verankert sind. Unter Zeitdruck und sonstiger hoher emotionaler Belastung will oder kann der Mensch nicht lange nachdenken, und es werden affektive Entscheidungen getroffen. Dabei geht es dann um Flucht, Abwehr und Verteidigung, Angriff, Erstarren (Totstellen), Unterwerfung (Resignation), um Macht, Dominanz und Imponieren. Solche Entscheidungen werden wie andere elementare Körperfunktionen von der „unteren limbischen Ebene“ im Gehirn gesteuert. Ohne Druck ist es möglich „Verstand und Vernunft walten zu lassen“. In der zweiten limbischen Ebene werden negative oder neuartige Erfahrungen und Emotionen mit Angst, Abwehr oder Überraschung verknüpft und Signale wie Mimik, Gestik oder Stimme erkannt. Diese Ebene zeigt das Unbewusste. Erste intensive Beziehungserfahrungen sind dort abgespeichert. In der darüber angeordneten limbischen Ebene ist die Sozialisierung mit Interaktions- und Lernerfahrungen und den damit verbundenen Emotionen gespeichert. In der vierten Ebene befindet sich die meist sprachlich vermittelte Rationalität. In dem Bereich befindet sich auch die Intelligenz. Auf dieser Ebene sind die Erfahrungen, wie man sich vor anderen darstellt, rechtfertigt oder lügt. Das könnte unter Umständen die Grenzen erklären, die bei Menschen mit schweren intellektuellen Beeinträchtigungen in diesen Bereichen ggf. vorhanden sein können. Herbert Simon entwickelte mit anderen das Konzept der „begrenzten Rationalität“, die besagt, dass Menschen aufgrund affektiver und emotionaler Gründe partiell „irrational“ handeln. Rationales Handeln ist dann eingeschränkt, wenn Information, Zeit und Ausdauer begrenzt sind. Das sind Kriterien, die bei Menschen mit Behinderungen wie auch deren Umfeld oftmals vorhanden und individuen- und kontextabhängig sind. Es sei noch erwähnt dass das intuitive Problemlösen vor-bewusst geschieht, in seiner Kapazität unbegrenzt ist und unter gewissen Umständen bewusst gemacht werden kann (www.zeit.de/2008/48/M-Schaltstelle-Gehirn,” 2019).

2.2.2 Übertragung und Gegenübertragung

In Kooperationen finden Übertragungs- und Gegenübertragungsphänomene statt. Menschen haben durch jahrelange Sozialisation gelernt, sich anzupassen und teils auf innere Anteile und Begabungen zu verzichten. Im zwischenmenschlichen Kontakt erfolgt durch Übertragung ein Reinszenieren und Wiederholen gewohnter Denk-Muster, Gefühle und Handlungsweisen, auf die das Gegenüber mit einer Gegenübertragung passend reagiert, somit die Geschichte wieder und wieder so ausgeht und dieselben Gefühle und Erinnerungen bestätigt werden. Eine Weiterentwicklung ist dann bei niemanden der Kontaktpartner gegeben, sondern ein gleicher Kurs wurde wieder eingeschlagen. Aus oder in solchen Begegnungen mit Übertragung und Gegenübertragung kann ein erkenntnistheoretischer Nutzen gewonnen werden. Es wird erlebbar welche Sorgen, Hoffnungen, Erwartungen und auch Verantwortung dem Gegenüber übertragen werden und welche Denk-, Fühl und Handlungs-Impulse als erste Reaktion und Gegenübertragung in Erscheinung treten. Damit lässt sich arbeiten. Wenn wir davon ausgehen, dass das, was als beobachtbares Verhalten sichtbar wird, nicht den „wahren“ Menschen zeigt, sondern ein falsch erlerntes Selbst, eine Hülle, die auf das eigene verzichtet und stattdessen versucht, nur das zu fühlen und zu äußern, was die Umwelt erwartet (Winnicott and Theusner-Stampa, 2006), spielt dann Behinderung als

erlerntes „falsches“ Selbst mit einer bestimmten Stellung in der Gesellschaft eine Rolle? Die Massenmedien in Österreich tragen einen großen Anteil dazu bei, ob Menschen mit Behinderung als Opfer oder als Helden dargestellt werden (www.volksanwaltschaft.gv.at/artikel/studie-medienstellen-menschen-mit-behinderung-oft-als-opfer-oder-als-helden-dar, 2019). „Normale“ und wechselseitig bereichernde Begegnungen mit Menschen mit Behinderungen werden so gut wie kaum dargestellt. Aber was sagt das für eine Kooperations-, Beziehungs- und Kommunikationsgestaltung aus? Wenn eine Person das Opfer ist, gibt es naheliegender Weise im Umfeld irgendwo Täter und Retter. Ebenso haben HeldInnen ihre Helfer/Retter und Feinde/Täter. Das liegt in der Natur der Dinge und beschreibt Steven Karpman mit dem Drama-Dreieck (www.gehirnonline.de/arbeit-mit-der-transaktionsanalyse-grundlagen-zum-drama-dreieck/, 2019)..

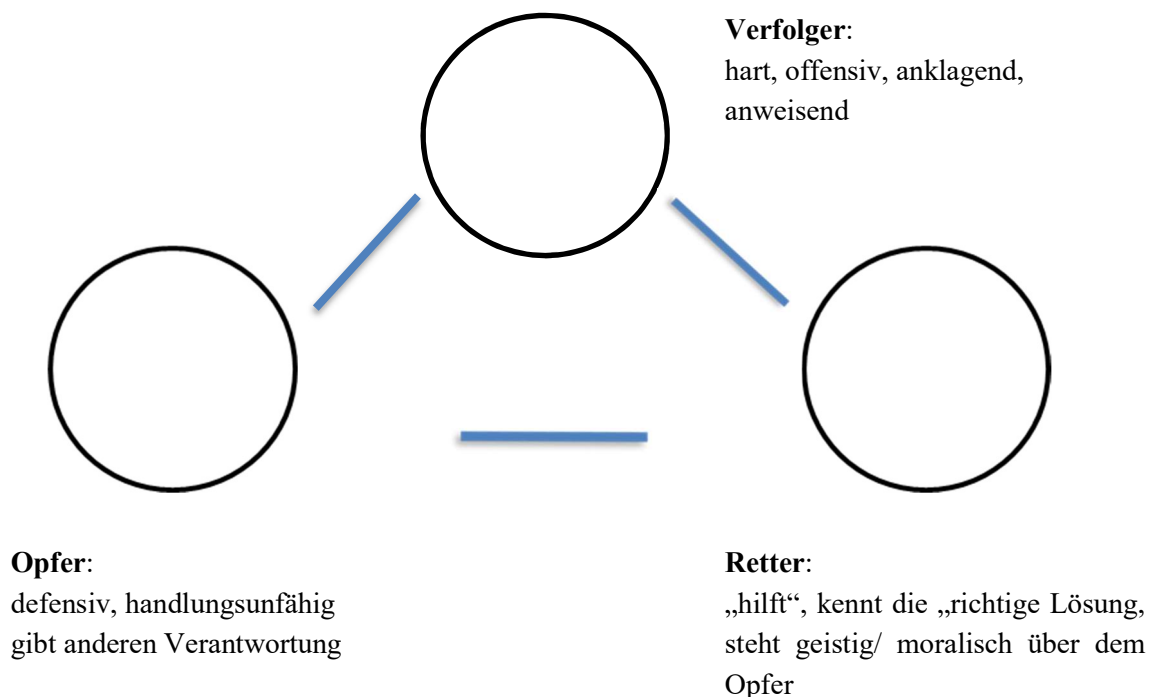


Abbildung: Frei nachgezeichnet nach Lynne Forrest (Forrest, 2019)

Es wird also verständlich, dass somit auch in der Behinderten“hilfe“ eine Kooperation des Unbewussten in Form von Psychologischen Machtspielen schon vorprogrammiert sein kann und unbewusste Übertragungs- und Gegenübertragungsmechanismen wirksam werden. Gerade im Betreuungs- (Helfer-) Alltag findet allzu oft idealisierende, illusionäre, angepasste oder rebellische Übertragung und abwertende, kritische, bemutternde oder bevormundende Gegenübertragung statt. Beispiele können sein: der Betreuer als Fachmann und Alles- und BesserkönerIn, der Zivildienstler als Liebesobjekt oder die Betreuerin als strenge oder liebevolle Mutter-Figur. In einer abwertenden Gegenübertragung löst es - das Gegenüber kleinmachend und wenig zutrauend – negative Verhaltensimpulse und -tendenzen aus. Es ist entscheidend, diese zu erkennen. Die Bedeutung und Arbeit damit ist durch Freud und für die Psychoanalyse entwickelt worden und ist ebenso für jegliche Beziehungsarbeit und soziale Interaktion von Nutzen und lohnenswert diese zu kennen und zu lernen (Kottwitz and Lenhardt, 1992). Es würde den Betreuungsalltag erleichtern, sich gegenseitig auch einfach mal als „ganz normaler Mensch“ zu sehen.

Für eine bewusste Kooperation ist das Bewusstmachen von unbewussten Einschränkungen (Behinderungen) aber auch Potenzialen hilfreich. Die Einladung, Erlaubnis und Sicherheit für Selbstreflexion bringen positive Veränderungen in Kreativität, Fähigkeiten und Ich-Stärke – im Sinne des Winnicotts „wahren“ Selbst. Die offene und interessierte Innenschau erweitert das Spektrum im Umgang mit sich und anderen und das „wahre“ Selbst darf sich emanzipieren. Es gehört zum „erwachsen-werden“ (im Sinne der Transaktionsanalyse zur Stärkung des „Erwachsenen-Ichs“) in Spiral- bzw. Pendelbewegungen sich zwischen alten Mustern und neuem Fortschritt, zwischen selbst und anderen, zwischen Abhängigkeit und Autonomie hin und her angezogen zu fühlen und dahingehend zu bewegen. Es ist der natürliche Prozess der Entwicklung (Wilber and Theusner-Stampa, 2008). Eine bewusste Kooperation „erlaubt“ das Pendeln und bietet immer eine Alternative der Bewegung bei allen Beteiligten an. Im Gegenzug dazu würde das Pendel in einer unbewussten Kooperation womöglich für den einen oder die andere feststecken. Der Weg ist das Ziel – in Bewegung sein im Kontakt mit seiner inneren Welt (Nhât Hanh and Lüchinger, 2014).

In einer bewussten Kooperation können gemeinsam definierte Verträge, klare Rahmenbedingungen für das Miteinander-Arbeiten und –Umgehen sowie die Mit-Beteiligung von Verantwortung „manipulative Spiele“ vorbeugen. Wenn andere Möglichkeiten mitmenschlicher Beziehungen und Kommunikationen erkannt, wahrgenommen und angenommen werden, bedarf es keiner Übertragungen unbewusster Schwächen und Stärken oder Gegenübertragungen des Oben- oder Unten-Seins, des Siegens oder Besiegt-werdens. Es ginge vordergründig um die Zeit mit Intimität und Spaß sowie die Kultur einer positiven Anerkennung (Hagehülsmann and Hagehülsmann, 2007).

Besonders wichtig ist zu erwähnen, dass „Verhältnisse in Organisationen auch menschliches Verhalten prägen und menschliches Verhalten die Verhältnisse in Organisationen schaffen“. Aus dieser engen Verbindung können sich Probleme sowohl für das Individuum, als auch für die Organisation ergeben. Personen können dann einen Mangel an Steuerungsmöglichkeiten, Handlungsalternativen und Entscheidungsschwäche unbewusst spüren (Pischetsrieder and English, 1996, 12). „Wer den Esel vor sich hertreibt, muss seinen Furz ertragen“ (Türkisches Sprichwort).

Zwischen Überzeugungen darüber, wie etwas ist, und Gefühlen besteht eine enge Beziehung. Häufig empfundene Gefühle, sogenannte Lieblings- oder Maschengefühle, sind mit Lieblingsüberzeugungen verbunden, wie „zwei Seiten einer Medaille“. So lassen sich Minderwertigkeitsgefühle auf die Überzeugung schließen „Ich bin OK, du bist / die anderen sind nicht OK“ oder „Ich bin nicht OK, du bist /die anderen sind OK“. Berne hat festgestellt, dass Menschen solche oder ähnliche Minderwertigkeitsgefühle wie Rabattmarken sammeln. Sie sammeln sozusagen „Beweise“ für ihre Grundüberzeugung (Schlegel, 1995). Eine bewusste Kooperation beinhaltet die Überprüfung von Grundüberzeugungen oder ähnlicher Überzeugungen. Wird sie als unrealistisch anerkannt, kann sie durch neue, passendere ersetzt werden, bestenfalls in jene ohne Minderwertigkeitsgefühle.

Andernfalls verfestigt sich ein sogenannter „Skriptzirkel“ oder „Maschen-System“ (nach Erskine und Zalzman) folgendermaßen: 1) Skriptüberzeugungen und den Maschengefühlen 2) wirken sich im Alltag aus, 3) „beweisen“ dadurch skriptbestätigende Erinnerungen und Erfahrungen, während 4) weiterhin andere Bedürfnisse und Gefühle verdrängt werden (English and Paula, 2011).

Unbewusste Übertragungen und Gegenübertragungen liefern wiederholt die „Beweise“ für persönliche Einstellungen, Verhältnisse und Verhaltensweisen.

2.2.3 Wiederholungszwang und Widerstand

Es klingt alles so leicht, aber die eine oder andere Begegnung „ging doch gut – was ging denn schief (English, 2000)?“ Ein unbewusster Wiederholungszwang bestätigt und hält die Berechtigung des eigenen Daseins, die eigene Auffassung und Sicht der Dinge aufrecht. Alles, was anders wäre, muss infolgedessen abgewehrt und mit Widerstand begegnet werden. Es scheint nicht nur Anpassung an bestimmte äußere Werte und Normen zu erfolgen, sondern auch an eigens definierte „Normalität“. Eine Nicht-Anpassung könnte dem Individuum das Gefühl völliger Verzweiflung und Ohnmacht bringen. Nebenbei bemerkt schränkt andererseits „Normalsein“ ebenso die Gesundheit ein (White, 2002).

Menschen wirken mit inneren Grundeinstellungen, Glaubenssätzen, Normen und Werte und deren Wiederholungen und Aufrechterhaltung aufeinander, sie be-wirken etwas in der zwischenmenschlichen Situation und behindern diese wie auch sich selbst und andere unter Umständen dadurch.

Ein „Aufweichen“ festgefahrener Übertragungen und Widerstände bedeutet, Menschen mit und ohne Behinderung einzuladen, die Botschaften des interaktiven Tuns entdecken zu wollen und zu verstehen. Solch ein Erkundungsprozess kann zu zunehmender Bewusstheit und mit Akzeptanz der eigenen „dunklen Flecken“ neue Formen der Kooperation und Inklusion führen (Cohn, 2018).

Zwei amerikanische Sozialpsychologen Joseph Luft und Harry Ingham entwickelten 1955 das Johari-Fenster und untersuchten gruppensdynamische Prozesse (www.projektmagazin.de/methoden/johari-fenster,” 2019).

Das Johari-Fenster stellt folgende Bereiche dar:

	Mir Bekannt	Mir Unbekannt
Anderen Bekannt	Öffentliches	Blinder Fleck
Anderen Unbekannt	Privates, Privatperson	Unbekanntes, Unbewusstes

Zu Beginn einer Begegnung sieht die Größen-Verteilung der Bereiche folgendermaßen aus:

	Mir Bekannt	Mir Unbekannt
Anderen Bekannt	Öffentlicher Bereich	Blinder Fleck
Anderen Unbekannt	Privater, Geheimer Bereich	Unbekanntes, Unbewusstes

Mit Übung, Erfahrung und Wechselseitigem Vertrauen ändert sich die Verteilung:

	Mir Bekannt	Mir Unbekannt
Anderen Bekannt	Öffentlicher Bereich	Blinder Fleck
Anderen Unbekannt	Privater, Geheimer Bereich	Unbekanntes, Unbewusstes

Frei abgebildet von Lust und Ingham (www.projektmagazin.de/methoden/johari-fenster,” 2019).

Eine gelingende und bewusste Kooperation erfordert also ein bewusstes Verkleinern von „blinden Flecken“, das Vergrößern des „öffentlichen Bereichs“ und somit dem „Ich“ das „Unbekannte und Unbewusste“ als weitere Ressource zugänglich zu machen. So könnte eine Begegnung mit den unterschiedlichsten Menschen mit oder ohne Behinderungen eine Verbundenheit schaffen. Wenn Menschen nicht ihr „Ideal“ projizieren, sondern bewusst offen für neue Entdeckungen in ihren Mitmenschen bleiben, kann ein Lernen aus Allem und Jedem zu einer Win-Win-Situation und Potenzial-Entfaltung bei allen Beteiligten beitragen.

Übertragungen, Widerstände, die Art und Weise neue Entdeckungen zu machen, gehören zu jedem einzelnen Individuum und macht ihn einzigartig und liebenswert. Man darf jedoch auch auf die eigene Überzeugung verzichten, dass man nur selbst die Wege des Lebens kennt und jeweils neue spezifische Wege überrascht entdecken (Israel et al., 2014). Wichtig ist das „Vertrauen“ und „Zutrauen“ in die Menschen mit oder ohne Behinderungen, über zahlreiches bewusstes und unbewusstes Wissen zu verfügen, das entdeckt werden kann. Neurobiologen haben erforscht, wie bewusste und unbewusste Hirnaktivitäten körperliches Geschehen in einer sozialen Situation beeinflussen. Dabei spielen die Erwartungshaltung und die klassische Konditionierung eine wichtige Rolle, also ein gutes Gefühl dem Menschen gegenüber und positive Erfahrungen mit diesem (Harro, n.d.). Dazu möchte ich betonen, dass ich nicht abhängige und einschränkende Symbiosen sondern „Erwachsenen-Ich“-Interaktionen meine.

Interessierte, offene und nicht traumatisierende „ja-nein“, „richtig-falsch“ Fragen können Vorschläge für positives Begegnen, gegenseitiges Entdecken und Forschen sein. Für die Behindertenarbeit könnten BegleiterInnen dazu mehrpraktische Fähigkeiten lernen und kommunikative Kompetenzen erweitern. Wer richtig zuhört, kann auch die wiederum richtigen Fragen stellen und passende Kooperation anbieten. Eine Personen-zentrierte Kommunikation wirkt sich auch entlastend, befriedigend und bereichernd auf das Personal aus (Balint and Hügel, 2010).

„Was wäre, wenn die Frage selbst die Antwort bürge? Was wäre, wenn im göttlichen Schweigen die himmlische Einwilligung läge? Was wäre, wenn das Fragen selbst unsere Erlösung sei?“
(Zitiert von Ricardo Molina)

Die Art des Denkens und die Einstellung anderer Menschen mit bzw. ohne intellektuelle Behinderungen können sehr interessant und bereichernd sein und der eigenen Potenzial-Entfaltung nutzen. Neue anregende Entdeckungen, die in der Beobachtung und direkten zwischenmenschlichen Beziehung gemacht werden können, können die Erfahrung zulassen, Diskrepanzen zwischen den verschiedenen Konzepten anderer Personen und den eigenen zu überprüfen. Wenn Menschen eigene frühere Beziehungserfahrungen in der Begegnung mit einem Gegenüber „wiederholen“ bestehen der innere Wunsch und auch die Möglichkeit, einen neuen Anfang mit gutem Ausgang zu machen, ohne etwaige Dramen und Spiele. Je länger und regelmäßiger ein positiver Kontakt ist, je mehr kann „öffentlich“, „bekannt“ und „bewusst“ werden. Zwar können angeborene oder erworbene intellektuelle Beeinträchtigungen nicht rückgängig gemacht werden, aber die individuelle Einzigartigkeit kann studiert werden. Ebenso kann derzeitiges Leben und Verhalten und was dieses behindert erforscht werden. Leider mangelt es in der Behindertenarbeit oftmals an zeitlichen Ressourcen, aber auch an Interesse und Bereitschaft wie „*im Schweif des Kometen*“ (Grand, 2014) eine interessierte, in Kontakt bleibende aber bescheidene Rolle einzunehmen. Jeder Mensch hat Zeiten, wo er die Anwesenheit einer wichtigen Bezugsperson ungestört braucht (Baltint, 1976). Diese Aufmerksamkeit, das Akzeptieren, Zuhören und Ernstnehmen kann von „Barrieren“ in der Beziehung und Kommunikation befreien und nachträglichen Beeinträchtigungen vorbeugen (Nedelmann and Ferstl, 1989). Ein gemeinsames „*Unterwegssein stellt einen Kompromiss zwischen Machen und Lassen dar*“ (frei zitiert nach Kay Hoffmann) und der Neurobiologe Viktor von Weizsäcker sagte: „*Die Krankheit (Dysfunktion, Behinderung, Einschränkung) des Menschen ist nicht, was sie schien, ein Maschinendefekt; sie ist nichts als er selber, besser: seine Gelegenheit, er selbst zu werden*“ (Nedelmann and Ferstl, 1989).

Mit dieser Studie möchte ich Wege aufzeigen, Widerstände, Klischees und Vorurteile gegenüber Menschen mit Behinderung und Behinderungen in Bezug auf Ressourcen und Potenziale im Allgemeinen abbauen zu können, denn solche „mindsets“ halten die Gesellschaft in einer Art selbst-erfüllender Prophezeiungen gefangen. Wir können Begegnungen mit Menschen auch mit anderen/neuen mindsets sehen. Durch neue Überzeugungen können wir Inklusion aktiv mitgestalten und positive Verbindungen schaffen. Es geht um den Willen und die Offenheit für Neues, Aufmerksamkeit für Entwicklungen und Veränderungen. Diese beeinflussen Geist und Körper, bei uns selbst und beim Gegenüber. Durch sogenanntes „Priming“ - ein Signal – aktiviert bei Menschen eine bestimmte Assoziation und beeinflusst daraufhin nachfolgende Gefühle und Handlungen. Solche Signale können starke Auswirkungen entweder auf eine unbewusste oder bewusste Kooperation haben. Die „Psychologie der Möglichkeit“ stellt dazumal ein hilfreiches Konzept dar. Erstens wird ein Ziel definiert und wie es erreicht werden oder eine Annäherung erfolgen kann. Zweitens erfolgt danach ein wertfreies Ausprobieren. Verschiedene Alternativen können getestet und innere (wertfreie!) Körperwahrnehmungen zur Orientierung genutzt werden. Achtsamkeit ermöglicht Bewusstheit im Umgang mit sich und anderen und die Entdeckung, dass sich Fähigkeiten und Schwächen ständig verändern. Unachtsamkeit dagegen behindert und hält gefangen in alten und einseitigen Kategorien und Barrieren (Langer, 2010).

2.2.4 Empathie, Spiegelneurone und Resonanz

In jeder Begegnung, in der eine Person Unterstützung sucht und die andere Person Unterstützung und Halt gibt, spielt der Einfluss der Spiegelung eine große, teils noch zu unterschätzte Rolle. In

zwischenmenschlichen Interaktionen führen Einstellungen und Erwartungen der Personen intuitiv zu Spiegelungsabläufen, die wiederum auf die Beziehungsqualität wirken (Bauer, 2016). Solche Spiegelungsphänomene werden schon lange als „Übertragung“, „Gegenübertragung“, „Identifikation“ erforscht und neu auch in der Verhaltenstherapie als „Resonanz“ betrachtet (Rosa, 2016). Es ist erstaunlich, denn erwiesenermaßen lösen unausgesprochene, innere Einstellungen und Erwartungen zwischen interagierenden Personen eine Resonanz aufeinander aus. Eine Haltung gegenüber einem Menschen kann unterschiedliche – nicht ausgesprochene, aber spürbare – Botschaften ausdrücken (Paß, 2007). Zum Beispiel „ich interessiere mich für dich“ oder „ich finde sie abstoßend“ oder „was weißt du schon, du hast mir nichts zu bieten“. In der Behindertenarbeit kann das Personal bereits innere Vorstellungen von zu erwartenden Abläufen haben, wie man was macht, was geht oder was nicht, was sein darf und was nicht. Diese Einstellungen nimmt ein Gegenüber intuitiv wahr. Sie führen zu einer Resonanz und aktivieren korrespondierende – kooperierende – Einstellungen, Stimmungen und Erwartungen. Das kann in Folge auch eine ablehnende Gegenreaktion auslösen, wenn sich die Personen nicht ernst genommen fühlen. Es ist wichtig, wechselseitige Resonanz, also das Fühlen und Mit-Fühlen als zentralen Gegenstand in der Beziehungs- und Kommunikationsgestaltung zu betrachten. Dazu gehören das Beachten intuitiver Signale und Botschaften, spontan auftretende Gedanken und manchmal auch ohne offensichtlichen Anlass auftretende körperliche Empfindungen, die einen hohen Informationswert für ein bewusstes und wertschätzendes Miteinander bieten (Bauer, 2016).

Spiegelneurone im Gehirn lassen sich nicht nur durch Resonanz im direkten Kontakt mit einer Person aktivieren, sondern sogar bei beobachteten oder gehörten Handlungen. Wie oft wird in der Behindertenarbeit „über“ die Menschen gesprochen, wie viele Erzählungen haben bislang die Menschen zum „Schwingen“ in die eine oder andere Richtung gebracht? Zwar arbeiten handlungssteuernde Nervenzellen auch aktiv, wenn man sich Handlungen vorstellt oder bei anderen Menschen beobachtet, was für das „Dabei-Sein“ und „Einbezogen-Sein“ von Menschen mit Behinderungen in der Gesellschaft bereits einen großen Lerngewinn darstellen kann, vor allem wenn es um die Berührungsangst geht „Wie sind die und wie tu ich denn mit denen?“ Am stärksten und wirksamsten jedoch aktivieren Zellnetze die Handlungsneurone, wenn Personen dazu eingeladen werden, Handlungen zu imitieren, also selbst aktiv zu tun (Bauer, 2014a). Und das ist Inklusion auch, die aktive Beteiligung aller.

Spiegelphänomene machen Situationen vorhersehbar. Mit dieser Intuition erahnen wir, was kommen könnte. Das ist wiederum Sicherheit-bringend oder unter Umständen einschränkend und behindernd. Handlungsneurone speichern Programme, die nicht frei erfunden sind, sondern auf der Gesamtheit aller bisher gemachter Erfahrungen basieren. Diese entsprechen den Erfahrungen aller Mitglieder einer sozialen Gesellschaft und wenn Menschen sich besonders nahestehen, wie das zum Teil auch in symbiotischen Opfer- und Retter- Konstellationen der Fall sein kann, erklärt das die eine oder andere „telepathische“ Fähigkeit. Intuition ist aber nicht alles! Intuition und Verstand können sich nicht gegenseitig ersetzen (Bauer, 2016). Wenn sie jedoch beide zu ähnlichen Ergebnissen kommen, können sie einander wunderbar ergänzen und viel für ein „Bekanntes“ und „Bewusstes“ Kooperieren in der Behindertenarbeit beitragen. Oftmals gestaltet sich die Begleitung von Menschen mit Beeinträchtigungen mit Unsicherheit, Anspannung und Stress. Diese reduzieren die Signalrate der Spiegelneurone massiv und schränken die Fähigkeit zu lernen ein (Bauer, 2016). Unsicherheit, Anspannung und Stress behindern somit Beziehungs- und Kommunikationsräume. Das muss uns allen in der Arbeit mit Menschen bewusst sein.

Die Fähigkeit zur Empathie scheint mit Sympathie in Verbindung zu stehen. Menschen, die passend, spontan und authentisch spiegeln können, werden als sympathisch erlebt. Diese Beschreibung entspricht dem Autonomie-Begriff von Eric Berne (Berne, 2006). Autonomie und Sympathie sind allerdings nicht mehr gegeben, wenn das Mitgefühl bei der teilnehmenden Person zu sehr zunimmt und das eigene Selbst verloren geht. Das Gelingen eines Zwischenmenschlichen Kontakts verdanken wir „der Gabe, uns vorzustellen, was andere denken“, der sogenannten „Theory of Mind“. Schwierigkeiten gibt es nicht, wenn wir einen „falschen“ Eindruck bekommen, sondern wenn wir erst gar keine Möglichkeit haben, uns eine „Theory“ über unser Gegenüber zu bilden. (Bauer, 2016). Ich denke, „Behinderung“ ist somit bei Ausgrenzung und Nicht-Teilhabenlassen am Gegenüber ganz klar gegeben. Ebenso, wenn Informationen und Darstellungen von Handlungen und Inhalten nicht passend für Menschen mit Behinderungen optisch und leicht verständlich dargeboten werden. Leider ist das allzu oft auch durch Beobachtungen der „Blicke der anderen“ gegeben und wird neuronal verarbeitet. Umso wichtiger ist es Beziehungsräume dahingehend auf Basis der Spiegelresonanz und der „Theory of Mind“ zu ermöglichen, die Vorstellungen anregen, Gedanken hervorrufen, Gefühle hervorrufen und biologische Körperzustände „in Bewegung“ bringen (Levine, 2017).

2.2.5 Unbewusstes und Bewusstes als Kooperationspartner

Die tiefenpsychologischen Grundlagen sind es wert, „als wichtige Ressourcen für die Beziehungsgestaltung beachtet zu werden“. Vor allem dann, wenn Unbewusstes bewusst als Kooperations- und Kommunikationspartner verstanden wird.

Es ist für BegleiterInnen immer hilfreich, wenn sie eigene innere Reaktionen wahrnehmen und überprüfen (Paß, 2007), zum Beispiel mit diesen Fragestellungen zur Reflexion:

- Als wen und wie sieht und empfindet mein Gegenüber mich?
- Als wen und wie sehe und fühle ich mich in Gegenwart meines Gegenübers?
- Welche Gefühle habe ich der Person gegenüber?
- Wem gehören diese Gefühle?
- Wie reagiere ich zum Beispiel auf Idealisierung, Verliebtheit, Enttäuschung, Kränkung, Ablehnung, Ärger, Trotz?
- Wie gehe ich mit diesen Gefühlen um?

(Altmeyer and Ogden, 2010)

Über das Bewusst-Sein kann unser Mensch-Sein verstanden werden. Nimmt die Bewusstheit zu, kann immer mehr zum eigenen Ich integriert werden.

2.3 Mensch-Sein



Für diese Beziehung bietet das Kapitel „**Mensch sein**“ einen geeigneten Begegnungsraum. Dafür stellt das „*Menschenbild und Haltung in der Transaktionsanalyse*“ einen wesentlichen Rahmen und gleichzeitiges Begleiten dar. Eine klare Trennung erfolgt zwischen „*Sein und Tun*“.

Ausgehend davon, dass Bewusstheit bereichert und der Mensch dadurch Intellekt, Emotionen, Kreativität und Körpergefühle verstärkt wahrnimmt, kann er lernen und ein sogenannter „Gewinner“ sein. Beim Tun können allerdings Schwierigkeiten entstehen, wenn Fähigkeiten und Talente unter gewissen Umständen (noch) nicht gezeigt werden können. Druck und Sozialisierung werden als Behinderungen dargestellt. „*Behinderung(en) als Barrieren*“ selbst werden nicht als Frage der Intelligenz betrachtet, sondern als Ausdruck fehlender Beziehung, Bewusstheit und Motivation. In Folge dessen spielt „*Kooperation*“ eine entscheidende Rolle in der Evolution des Lebens und wird als zweckgerichtetes wechselseitiges Einwirken von verschiedenen Standpunkten aus beschrieben. Mithilfe einer tiefen Auseinandersetzung mit dem Thema „*Kommunikation*“ wird Information auf verschiedene Arten für verschiedene Menschen angeboten. Dadurch soll alternativer Ausdruck vorgestellt werden, da er erfahrungsgemäß in der Behindertenarbeit manchmal eine große Herausforderung für GesprächspartnerInnen darstellen kann. Um „*Beziehung und Interaktion*“ zu ermöglichen, zu unterstützen, zu regulieren oder zu entlasten, werden neben transaktionsanalytischen Konzepten auch andere Erkenntnisse u.a. Selbstwirksamkeit oder positiven Psychologie vorgeschlagen.

Die Tiefenpsychologie ist hermeneutisch als eine Humanwissenschaft des Verstehens anzusehen. Es gibt nicht nur eine Bedeutung einer Sache, sondern das Verstehen und Erkennen ist ein integrierter und kooperativer Prozess. Wir haben Ideen, Theorien, Worte und Bilder als Angebote und Werkzeuge zur Vorstellung von bestmöglichen und passenden Lösungen. Wesentlich ist dabei die Vermeidung von Grenzüberschreitungen und die Bewahrung der Autonomie aller Menschen, denn passende Lösungen sind für jedes Lebewesen individuell und obliegen der freien Entscheidung jedes einzelnen Menschen selbst. Menschen mit Behinderungen haben historisch gesehen einen langen Weg des zunehmenden Empowerments hinter sich und sind noch lange nicht angekommen. Von einer Zeit des nicht einmal Geboren-werdens, der Tötung und Ausrottung, über das Versteckt- und Verpönt-werden, das Ausgegrenzt und dann doch irgendwie Integriert-werden, fordert und wünscht das jetzige Zeitalter ein sich sichtbar- und hörbar-machen und aktives Mitwirken von Menschen mit Behinderungen in der Gesellschaft. Die Entscheidung dazu will eigenständig getroffen und die eigene Art und Weise der Umsetzung entdeckt und geübt werden. Und genau dafür benötigen grundsätzlich alle Menschen Erlaubnis, Zeit und wohlwollende Unterstützung - das darf in der Arbeit, Begleitung und Therapie von Menschen mit Behinderungen nie vergessen werden. Das entspricht der Objekt-Relations-Theorie von Psychoanalytikerin Melanie Klein. Sie lenkte die Aufmerksamkeit der Psychoanalyse verstärkt auf die frühkindliche Entwicklung und die Auswirkungen der frühen Beziehungen zu Bezugspersonen. Sie vertrat die Vorstellung, dass die Art und Weise, wie ein Mensch die Welt wahrnimmt und mit welchen Erwartungen er an sie herantritt, durch seine Beziehungen zu wichtigen frühen Bezugspersonen („Objekten“) geprägt wird. Diese Objekte können entweder idealisiert oder entwertet werden, was sich in der Übertragung und Gegenübertragung in Beziehungsgestaltungen äußert (www.de.wikipedia.org/wiki/Objektbeziehungstheorie, 2019).

Genauso wie Freuds Theorie und therapeutische Praxis zu seiner Zeit werden auch heutige Inklusions- und Partizipations-Ideen von vielen Menschen als „Revolution“ verstanden.

Es ist noch schwer vorstellbar, dass jeder Mensch in der Begegnung und Kooperation mit Menschen mit intellektuellen Beeinträchtigungen eigene unbewusste Potentiale entwickeln und steigern kann. Mithilfe Freuds Grundregel gelingt die Einladung der Menschen zur Erkundung der

eigenen inneren Welt des Denkens, Fühlens und Handelns, mit der Vielfalt an Wünschen, Talenten, Sorgen und Rebellion. Der innere Dialog zwischen „elterlichen und gesellschaftlichen Normen“ (Freuds „Überich“) und „eigenen Trieben, Wünschen und Bedürfnissen (Freuds „Es“) könnte durch eine gewollte und bewusste Begegnung mit anderen und somit in „aktueller und erwachsener“ Form (Freuds „Ich“) (Freud, 2010) offen ausgedrückt werden, die Kooperation in der Behindertenarbeit erleichtern und Entwicklungsprozesse ermöglichen. Wenn also das „innere Verhandeln“ offen ausgedrückt wird, gelingt „äußere Intimität“, die als Potential allen Beteiligten für einen verantwortungsvollen Umgang zur Verfügung steht.

Freuds Ich bzw. Bernes Erwachsenen-Ich hat grundsätzlich alle Voraussetzungen für ein bewusstes Leben und Kooperieren zur Verfügung, wie zum Beispiel Bewegung, Wahrnehmung, Denken, Erinnern, Träumen und Planen. Dennoch ist auch dieses Ich einer starken Kontrolle und Einschränkung durch Erziehung und Erfahrung ausgesetzt und wehrt unbewusst Impulse bei subjektiv empfundener Gefahr ab (Freud, 2010). Es stellt sich also die Frage, ob oder welche „Gefahren“ Menschen mit Behinderungen im Kontakt mit Menschen ohne Behinderungen immer wieder erinnern, vermuten, wiedererleben und abwehren müssen oder wollen?

Genau darin liegt die Chance in der Behindertenarbeit, nämlich neue Erfahrungen und Begegnungen und Kooperationsformen zu schaffen, in denen keine „Gefahr“ droht, sondern jedes Sein erlaubt und willkommen ist und ein gleichwertiges Geben und Nehmen aller Beteiligten erwünscht, anerkannt und gewürdigt wird. Die Menschen können von ihrer Verschiedenheit und der durch Kompensation erworbener Strategien und Spezialfähigkeiten profitieren.

Denn schließlich: *„Die menschliche Existenz ist nur eine Gemengelage aus Glück und Zufall: ein paar Chromosomen, die sich verkehrt verschalten, ein unbedachter Schritt – es bedarf nicht viel, um einem Leben das aufzuprägen, was man gemeinhin als Schicksal bezeichnet“* (Mavrič et al., 2018).

Im Folgenden werden im Speziellen Haltungen und Zugänge der Transaktionsanalyse in Verbindung mit anderen Erkenntnissen erläutert.

2.3.1 Menschenbild und Haltung in der Transaktionsanalyse

Das Menschenbild der Transaktionsanalyse ist durch die humanistische Psychologie geprägt. Das heißt, dass Umwelteinflüsse auf Muster von Stärken und Schwächen treffen, die daraufhin ein Gesamtbild ausmachen. Behindernde Faktoren können zwar genetisch, perinatal, entwicklungsgeschichtlich und in Kombinationen auftreten (Hennig and Pelz, 2007)

jedoch besagt Bernes und somit die Grundanschauung der Transaktionsanalyse, dass

- die Menschen in Ordnung sind
- jede/r Fähigkeiten zum Denken hat
- die Menschen über das eigene Schicksal entscheiden und ihre Entscheidungen auch ändern können

(Stewart et al., 2015)

Die Transaktionsanalyse gehört in Deutschland vordergründig zur humanistischen Psychologie und sieht den Menschen als Ganzheit, der „alles, was er als Erwachsener hört, auch mit seinem inneren unsicheren Kind verfolgt, das um sein Überleben kämpft und alles, was sich an sein inneres Kind wendet von seinem inneren defensiven Elternteil mitgehört wird“ (Seiler, 1998). Die

Wirkungsweise der Transaktionsanalyse ist die Beschäftigung und Kooperation mit diesen und weiteren Persönlichkeitsanteilen sowie Aufbau und Stärkung eines integrierenden und integrierenden Erwachsenen-Ichs.

In Österreich gehört die Transaktionsanalyse zu den tiefenpsychologisch fundierten Methoden. Es gelingt ihr, sowohl tiefenpsychologisch-fundierte wie auch kognitive, verhaltenstherapeutische und systemische Sichtweisen theoretisch zu integrieren und in therapeutisch-kommunikatives Handeln umzusetzen (ÖGTA, 2019). „Tiefenpsychologische Transaktionsanalyse ist beziehungsorientiert“ (Sejkora and Schulze, 2017).

Menschen sind im Grunde in Ordnung, ich bin OK – du bist OK. Jeder hat zwar auch destruktive Teile in sich, dennoch wird hier klar zwischen „Sein“ und „Verhalten“ unterschieden. Dafür kann jeder Mensch entsprechend seiner angeborenen Möglichkeiten denken, lernen und sein Verhalten verändern. Zur Lern- und Veränderungsfähigkeit gehört, dass dem begleiteten Menschen Informationen gegeben und er/sie somit gleichberechtigt wird. Ebenso verhält es sich mit der Entscheidungsfreiheit und die Übernahme der Verantwortung für sich und das eigene Leben – im Rahmen der (bewussten) Möglichkeiten durch Information, Gleichberechtigung und Beteiligung. Die Autonomie spiegelt sich in der Möglichkeit bewusst, spontan, intim und selbständig im Kontakt zu anderen zu leben und als KooperationspartnerIn die „gesunden“ Persönlichkeitsanteile wertzuschätzen, anzuerkennen und zu stärken (Hennig and Pelz, 2007).

Beratungs- und Begleitpersonen können mithilfe bewusster und offener Wahrnehmung bei Menschen mit Beeinträchtigungen oftmals leichter Skriptmuster und verdrängte Bedürfnisse und Gefühle erkennen und in gleichberechtigter Absprache dazu ermutigen, diese zu erkennen, zu erleben und zu benennen (English and Paula, 2011).

Förderlich für die transaktionsanalytische Praxis sowie für eine bewusste Kooperation sind neben der Grundhaltung

- ein wechselseitiger Vertrag mit allen Beteiligten
- und die freie, offene Kommunikation

(Stewart et al., 2015).

„Behinderungen“ entstehen in Folge dessen dann, wenn Menschen ihr allgemeines „OK-Sein“, ihre Fähigkeiten und Strategien zum Denken, Fühlen und Handeln, wie auch ihre Neu-Entscheidungsmöglichkeiten nicht wahrnehmen und für sich bewusst und gesund nutzen wollen, können oder dürfen. Ebenso hinderlich ist das Fehlen von freier, offener, vertraglich abgestimmter und gleichberechtigter Kommunikation und Beziehungsgestaltung.

Für die selbstbestimmte Entscheidung zur Veränderung und Weiterentwicklung bedarf es meist einer äußerlichen wie auch innerlichen „Erlaubnis“ und Bestätigung von einem „kraftvollen“ und „Schutzgebenden“ Gegenüber, dass konfrontiert und „Lieblingsüberzeugungen“ in Frage stellt und Alternativen aufzeigt. Ein zaghaftes Gegenüber verunsichert und Erlaubnisse bedingt durch „Wenn – dann“ behindern und sind unwirksam. (Berne and Wagnmuth, 2012).

„Eine neu gewonnene Flexibilität und die Fähigkeit zu freier Erkenntnis und Umsetzung aller Gefühle und Bedürfnisse kann den ehemaligen Ausbeuter mit seinem eigenen lebendigen Selbst und mit anderen Menschen in der Welt verbinden“. Fanita English betont als Merkmale guter WegbegleiterInnen und KooperationspartnerInnen neben der menschlichen Wärme und Sensibilität vor allem gute, standfeste und bewusste Technik, kreative Geschicklichkeit und Sinn für

Humor. Ebenso fordert sie auf, sich als UnterstützerIn selbst zu überprüfen, welche unbewussten Motivationen man selber hat, bevor man auf ihnen sitzen bleibt oder sie anderen in einer unbewussten Kooperation weitergibt. (English and Paula, 2011, 151-152).

Es sei noch festgehalten, dass eine „symbiotische Haltung“ als Ausdruck mangelnder Eigenständigkeit und mangelnder Abgrenzung verstanden wird und somit eine Behinderung und Schädigung der Kommunikation, der Beziehung und der beteiligten Individuen darstellt (Schlegel, 1995).

Eine mit Autonomie gekennzeichnete Haltung anderen Menschen gegenüber überprüft unausgesprochene und ausgesprochene Annahmen, sogenannte Tabus, Rituale und Regeln. *„Ein Marsmensch, frei von erdgebundenen Vorurteilen“ könnte schlussfolgern, dass die personenorientierte Therapie (oder personenzentrierte Behindertenarbeit und Kooperation?) tatsächlich institutionsorientiert sei. (...) Er könnte als persönlichen Kommentar hinzufügen: Wenn die Menschen in dem Zimmer eine klarere Vorstellung davon hätten, weshalb sie hier sind, und ein präziseres Konzept darüber, was sie versuchen zu tun, und wenn der Leiter es jedermann klarer vermitteln würde, wie sie es angehen wollten, könnte die Situation interessante Möglichkeiten bieten“* (Berne and Müller, 2005, 89).

Alle Möglichkeiten haben in erster Linie der ethischen Grundhaltung zu entsprechen, die in Beruf und Forschung besonders bedeutungsvoll sind. Wichtigstes Prinzip ist, nicht zu schaden! Das heißt, mögliche unerwünschte „Nebenwirkungen“ jeder Intervention zu berücksichtigen, Ausbeutung zu vermeiden und Schutz durch klare und hilfreiche Grenzen anzubieten (Hennig and Pelz, 2007).

2.3.2 Sein und Tun

Wenn ein Mensch sich seiner Handlungen und Gefühle nicht bewusst ist, kann er hinsichtlich seiner inneren Kräfte und der fehlenden Teile seiner Gesamtpersönlichkeit „verarmen“. Bewusstheit bereichert. Wenn der Mensch seinem Intellekt, der Emotionen, Kreativität, Körpergefühle gewahr ist, kann er lernen, sich auf seine eigenen Fähigkeiten zu verlassen und als Entscheidungsgrundlage hinzuziehen. Zunehmende bewusste Entdeckung des eigenen Selbst kann ihn beleben und das Gefühl geben „mehr“ zu SEIN – ein Gewinner. Berne nennt diesen Vorgang *„zwischen den affektiven und intellektuellen Komponenten der Persönlichkeit eine Kommunikation herzustellen, die so aufrichtig und wahrhaftig wie nur möglich ist“* (James and Jongeward, 1995, 29).

Eine „bewusste Kooperation“ aller dieser Komponenten ermöglicht den Nutzen aller, nicht nur einer auf Kosten der anderen. Es beschreibt einen Vorgang, der sich nicht nur auf das innere Selbst, sondern auf ein Miteinander im Außen übertragen lässt.

Oftmals wird „Sein“ und „Tun“ verwechselt oder gleichgesetzt. Eine klare Trennung, wie sie die Transaktionsanalyse vorstellt, erscheint für Organisationen und Dienstleistungen mit und für Menschen besonders nützlich, um Bewusstheit über das „Wesen“ von Organisationen und das „Tun“ ihrer TeilnehmerInnen zu erlangen. Zur Erleichterung für eine Trennung sei hier die Antwort auf die Frage nach dem „Wesen“ einer Organisation angeführt: sie ist nicht menschlich (Hauser, 2015, 15).

Organisationen haben zwar menschliche Seiten, jedoch waren oder sind es Menschen und OrganisationsteilnehmerInnen, die diese Seiten eingebracht haben und immer noch tun. Sie bringen

Erfahrungen, Erlebnisse, Überzeugungen, Rollenbilder, Gefühle und Bedürfnisse in die Organisationen. Da kann es oft zu „Verwechslung“ von der eigenen Familie und der Organisation kommen. Bewusst Kooperation kann wieder verdeutlichen, dass Organisationen ausschließlich vertragsorientierte Arbeitsgemeinschaften sind. Genau diese Vertragsorientierung kann auf jede Form der Interaktion und Kommunikation übertragen werden und Unterstützung im Umgang mit Widersprüchlichkeiten, Verwirrungen Konflikten und anderen „Barrieren“ und „Behinderungen“ darstellen (Hauser, 2015).

Wichtig ist dabei, 1) Menschen in Organisationen den Unterschied zwischen organisationalen und menschlichen Bedürfnissen zu verdeutlichen und transparente, verständliche Kommunikation und Information anzubieten; 2) ihnen genügend soziale Kompetenz mitgeben und ermöglichen, damit sie diese auch erleben und üben können; 3) die Gleichwertigkeit dieser beiden Seiten verdeutlichen (Hauser, 2015).

Damit sich diese Sichtweisen entwickeln können, sind laut Hauser folgende Schritte möglich:

- Rollenklarheit schaffen
- Dynamische Rollen gestalten
- Auseinandersetzungsmöglichkeiten zwischen Mitverantwortlichen schaffen
- An Primäraufgaben orientieren
- Mitarbeit und Delegation von Verantwortung fördern
- Grenzen klar erkennen und setzen
- Ängste sozial verarbeiten
- Beziehung und Bezogenheit fördern

(Hauser, 2015)

Manfred Gührs wendet das themenzentrierte Modell von Ruth Cohn (1975) an, um mit Begeisterung zu lernen und zu lehren, da Lernen auch immer Persönlichkeitsentwicklung ist und er versucht, dabei alle „Ich-Zuständen“ zu erreichen. Dies ist mithilfe Cohns Theorie möglich, wenn folgende vier Faktoren in Balance sind: 1) das „Thema“ – die Inhalte, Aufgaben, Lernziele; 2) das „Ich“ – die einzelne Person mit ihren Prägungen und Interessen; 3) das „Wir“ – die Vielfalt und Dynamik der Gruppe; 4) den „Globe“ – das organisationale und gesellschaftliche Umfeld. Wenn Personen sich in ihrem „Ich“ persönlich wahrgenommen und angesprochen fühlen, die Energie und Vielfalt des „Wir“ produktiv genutzt wird, kann das „Thema“ und in weiterer Folge die „globale“ Auswirkung möglich werden (Sejkora and Pabst Science Publishers, 2018, 164-165).

Dale Carnegie beschrieb in „Wie man Freunde gewinnt“ folgende Grundregeln für den Umgang mit Menschen, durch dessen Orientierung und Einhaltung eine bewusste Kooperation gelingen kann (Carnegie and Hänsele, 2011, 79):

1. Regel Kritisiere, verurteilen und klagen Sie nicht.
2. Regel Geben Sie ehrliche und aufrichtige Anerkennung.
3. Regel Wecken Sie in andere lebhaftere Wünsche.

Im Menschen scheint ein tiefes Bedürfnis zu sein, von Dingen berührt, erstaunt oder erschüttert zu werden. Der Journalist Matthias Jung vergleicht dazu die Romantik-Epoche (Jung, 2019). Wenn nämlich Menschen ihre Ziele verwirklichen wollen, bedarf es auch einen besonderen sinnhaften Zugang. Eine emotional neutralisierte Rationalität verengt einen Blickwinkel.

Ein verarmtes menschliches Leben und Nihilismus können draus resultieren, eine kalte Welt, in der alles beherrschbar wird, ohne Wert und Bedeutung, so Jung. Wenn allerdings Menschen mit einem warmen Blick auf die Realität und für Sinnfragen offen und sensibel bleiben, können sie Teil eines sinnhaften Ganzen bleiben. *„Nur dann, wenn es uns gelingt, neben der kontrollierten, nutzenbezogenen Einstellung zu uns selbst, den anderen und der Welt gegenüber auch die Fähigkeit zu kultivieren, uns vom Unverfügbaren und Unkontrollierbaren ansprechen lassen, können wir ein gutes Leben führen“* (Jung, 2019, 46). Dabei geht es darum, eine zusätzliche Sichtweise zu erlangen und in das Sein und Tun zu integrieren, eine Einsicht, dass ein wissenschaftlicher und rationaler Zugang zur Wirklichkeit zwar ein legitimer, kann aber hinderlich werden, wenn er gegen das gelebte Leben wirkt. Wenn Dinge romantisch gesehen werden, projiziert man nicht nur seine Gefühle, sondern es entsteht eine Art Wechselbeziehung zwischen erlebender Person und betreffenden Weltausschnitt. Es ist wichtig, Gelegenheiten für solche Haltungen und Tätigkeiten zu gestalten und zu kultivieren, ohne sich auf möglichst effiziente und nutzbringende Ergebnisse zu fixieren (Jung, 2017). Für eine „Soziale Weltbeziehung“ (Rosa, 2016) kann man einiges tun. *„Es bieten sich dafür alle Tätigkeiten an, die nicht primär auf Beherrschung und Kontrolle zielen, sondern auf Begegnung und Erfahrung, die als in sich sinnvoll erlebt werden“* (Jung, 2019, 49). Es geht darum, sich auch zu „leisten, nichts zu leisten“, unterwegs zu sein und anders – nichts zu tun.

Denn beim Tun können auch immer wieder Schwierigkeiten entstehen, wenn es darum geht Fähigkeiten und Talente, die eigentlich vorhanden sind, unter Druck nicht zeigen zu können. Das können gewisse Handlungen, Leistungen oder kommunikative Äußerungen sein. Dieses Phänomen nennen ForscherInnen „choking“. Um die Gefahr des „choking“ abzumildern, haben Dunne Simon und seine Wissenschaftler vom California Institute of Technology in Pasadena einen Trick getestet und vorgestellt. Wenn ProbandInnen beim Test erfolgreich waren, erhielten sie Belohnungen. Je höher die Belohnung war, umso höher war die Wahrscheinlichkeit, dass die Testpersonen scheiterten. Im Anschluss daran sollten die Versuchspersonen beim nächsten Durchlauf daran denken, dass sie bereits die Belohnung erreicht hätten und würden nun daran arbeiten, dies auch behalten zu dürfen. Mithilfe dieser umgekehrten Psychologie hatten die ProbandInnen weniger Stress und scheiterten tatsächlich seltener (*„Wie wir unter Druck die Nerven behalten,“* 2019). Interessant wäre zu überprüfen, ob dieser Tipp auch durch das Denken der bereits erfolgten Befriedigung eines Bedürfnisses funktionieren würde. Unter Umständen kann somit ein weiterer Weg für offene und bewusste Kooperation erprobt werden.

1948 wurden allgemeine Menschenrechte zum Schutz aller Menschen formuliert (www.ohchr.org/EN/UDHR/Documents/UDHR_Translations/ger.pdf," 2019). Wichtig für diese Entwicklung waren die amerikanische Unabhängigkeitserklärung 1776 und die französische Erklärung der Menschen- und Bürgerrechte 1789 (www.de.wikipedia.org/wiki/Menschenrechte," 2019).

Danach folgte ein Zeitalter der Fürsorge und Wohlfahrtspflege. Menschen mit sogenannter „geistiger Behinderung“ als „Kranke“ zu betrachten, zu fördern und zu behandeln (Theunissen, 2001). Die Behauptung von „Unheilbarkeit“, „Bildungsunfähigkeit“ und „völlige Pflegebedürftigkeit“ entstand. Bezeichnungen wie „Oligophrenie“ und „Schwachsinnigkeit“ waren lange Tradition. „Geistige Behinderung“ wurde in den 50er Jahren als Fachbegriff eingeführt. Menschen mit Lernbehinderung, mit besonderen Bedürfnissen oder mit Handycap erschweren internationale Vergleiche und führen zu Missverständnissen. Es gibt bislang keine einheitliche Begriffsbestimmung (Lingg and Theunissen, 2000). Die ICD 10, die internationale Klassifikation der Krankheiten 10. Revision, klassifiziert „Geistiger Behinderung“ als Intelligenzstörung unter F70 bis F 79. Die Bezeichnungen sind „Leichte Intelligenzminderung“, „Mittelgradige Intelligenzminderung“, „Schwere Intelligenzminderung“, „Schwerste Intelligenzminderung“, „Dissoziierter Intelligenz“, „Andere Intelligenzminderung“ und „Nicht näher bezeichnete Intelligenzminderung“. Dabei kann das Ausmaß einer Verhaltensstörung zusätzlich angeführt werden als „Keine oder geringfügige Verhaltensstörung“, „Deutliche Verhaltensstörung, die Beobachtung oder Behandlung erfordert“, „Sonstige Verhaltensstörung“ oder „Ohne Angabe einer Verhaltensstörung“ (www.psychotherapiepraxis.at/artikel/icd-10/gf70.phtml," 2019).

Derzeit gängige Bezeichnung ist „intellektuelle Beeinträchtigung“. Dabei ist es wichtig, die komplexe Beeinträchtigung der Persönlichkeit von Menschen in ihrem und durch ihr Umfeld mit variierenden Einschränkungen auf der motorischen, sensorischen, emotionalen, sozialen und kognitiven Ebene mit genetisch-organischen, traumatischen oder psycho-sozialen Ursachen zu sehen. Darüber hinaus misst sich der Begriff der „Behinderung“ mit allem was als „Normal“ wahrgenommen und bestimmt wird (Lingg and Theunissen, 2000). Wobei wir hier wieder die „Kategorisierung“ und die „Grenzziehung“ vom „Anderen“ beobachten können.

Partizipation und Teilhabe stellen die Ziele der Sozialeistungen und psychosozialer Hilfen dar. Sie orientieren sich an die „Internationale Klassifikation der Funktionsfähigkeit, Behinderung und Gesundheit“ (ICF) die 2001 von der WHO verabschiedet wurde. Dabei führt die ICF die „Funktionsfähigkeit“ ein und beschreibt den Zustand, die Fähigkeiten und Ressourcen einer Person mit einem Gesundheitsproblem „positiv“. „Funktionsfähigkeit“ ist das positive Zusammenwirken – die Interaktion und Kooperation – zwischen einer Person mit ihren vorhandener Funktionen und Strukturen und den Bedingungen der Umwelt und des sozialen Umfeldes (Grampp et al., 2013).

Durch die UN-Behindertenrechtskonvention 2008 wurde das Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen getroffen. In Hinblick auf „Verbindung“ und „Kooperation“ gilt folgende Erkenntnis, „*dass das Verständnis von Behinderung sich ständig weiterentwickelt und dass **Behinderung** aus der Wechselwirkung zwischen Menschen mit Beeinträchtigungen und einstellungs- und umweltbedingten Barrieren entsteht, die sie an der vollen und wirksamen Teilhabe an der Gesellschaft, auf der Grundlage der Gleichberechtigung mit anderen, hindern.*“ (www.broschuerenservice.sozialministerium.at/Home/Download?publicationId=19," 2019)

Aufgrund der Ratifizierung der UN- Behindertenrechtskonvention haben sich seither viele Behindertenorganisationen zum Ziel gesetzt, individuelle und kollektive Rechte von Menschen mit intellektuellen Beeinträchtigungen zu beschreiben und strukturierte Formen von Mitsprache und **Selbstvertretung** in den Organisationen zu entwickeln und einzuführen.

Aus Sicht der Behindertenarbeit sollen folgende Rechte von Menschen mit Beeinträchtigungen als relevant angeführt werden: das Recht, selbst zu bestimmen wie Menschen leben, wohnen und arbeiten möchten und passende Unterstützung dazu zu erhalten; das Recht auf Respekt, Anerkennung und Verlässlichkeit; das Recht auf Mitbestimmung, Mitsprache und Mitgestaltung; das Recht auf wichtige Informationen in leicht verständlicher Form; das Recht auf Interessens-Vertretung, Teilhabe am Ideen- und Beschwerdemanagement.

Nachstehend wird „Behinderung“ nicht als Frage der Intelligenz betrachtet, sondern mögliche Barriere im zwischenmenschlichen Geschehen.

Menschen mit schweren und mehrfachen Behinderungen sind in beinahe allen Lebensbereichen auf umfassende Unterstützung angewiesen. Für die Begleitung und Assistenz ergibt sich daraus eine selbstverständliche Notwendigkeit der Kooperation mit ihnen, mit verschiedenen Berufsgruppen und anderen Unterstützungspersonen (Senckel, 2015).

Motivation, Ausdauer und Einfühlungsvermögen scheinen für Elsbeth Stern und Aljoscha Neubauer eine Frage der Intelligenz zu sein. Die Fähigkeit zum disziplinierten Arbeiten ist zwar unabdingbar, allerdings sollten Intelligenz und Motivation nicht als Konkurrenten betrachtet werden. Während Intelligenz ein stabiles, situationsunabhängiges Merkmal darstellt, ist Motivation eher an den momentanen Zustand der Person und an die äußeren Umstände gebunden. Die Kompetenz zum „Überwinden“ kann beeinflusst werden, wenn Menschen ihre eigene Kompetenz, ihre Autonomie und soziale Anbindung erleben (Stern and Neubauer, 2019). Wenn es gelingt, Begegnungsräume dahingehend zu gestalten, kann die Anstrengungsbereitschaft bei Beteiligten steigen, auch wenn vorerst noch keine Begeisterung für ein bestimmtes Thema vorhanden ist. Was geschieht, wenn wir „Intelligenzminderung“ als „Motivationsminderung“ verstehen lernen?

Aljoscha Neubauer zeigt auf, dass Menschen grundsätzlich schlecht eigene Begabungen einschätzen. Viele interessieren sich dann für Tätigkeiten, für die sie nicht begabt sind. Umgekehrt wiederum verfügen einige nichtwissend über un-ausgeschöpfte Potenziale, die Energien zur Motivationssteigerung noch unterbinden. Für Neubauer hängen Eignung und Neigung zusammen und es gibt Möglichkeiten herauszufinden, was man wirklich kann und will (Neubauer, 2018).

Wenn das „Unbewusste kooperiert“ suchen menschliche Energien, Bedürfnisse und Strategien nach Befriedigung und Erfüllung. Dies kann zu unbewussten Denk-, Fühl- und Verhaltensaussäuerungen führen, die das Selbst, andere Menschen und Situationen beeinflussen und manipulieren. Frithjof Bergmann ist Begründer der New-Work-Bewegung. Eines seiner bedeutsamsten Zitate ist *Tun, was man "wirklich, wirklich will"*. Gerald Hüther erläutert dazu, dass für eine Potentialfaltung es dringend Aufgabe und Sinn zwischenmenschlichen Zusammenlebens ist, „Menschen dabei zu unterstützen, bei dem was sie wirklich, wirklich wollen“ (Gründling, 2018).

Zum Stellenwert der Intelligenz sollen nachfolgend weitere Erkenntnisse erwähnt werden. ForscherInnen zufolge haben sich die allgemeinen Intelligenzzuwächse seit den 1980er Jahren verlangsamt. Es scheint, als hätte die Menschheit bereits eine „Spitze“ erreicht und mit den Worten des US-Ökonom Herbert Stein ausgedrückt: „wenn etwas nicht ewig weitergehen kann, hört es irgendwann auf“.

Die Forschungen zeigen wiederum, dass die Intelligenz-Entwicklung von den Anforderungen abhängt, die die Umwelt an den menschlichen Geist stellt. Ändern sich die Herausforderungen, ändert sich auch unser Gehirn. Spezialisierte Kompetenzen in welche Richtung auch immer könnten zukünftig an Bedeutung gewinnen (Pietschnig, 2019). Da wir dazu neigen, unser eigenes Wissen systematisch zu überschätzen, trauen wir uns auch in neue und unerforschte Gebiete. Daher ist die Wissensillusion für den menschlichen Fortschritt unerlässlich. Der Grund der Überschätzung liegt auch im Erfolg der menschlichen Denkfähigkeit, nämlich in der Nutzung des Wissens aus den Köpfen anderer Menschen (Sloman and Fernbach, 2019). Das Erkennen und Nutzen von Wissen und Kompetenzen anderer Menschen kann sich mithilfe bewusster Kooperation zwischen Menschen mit und ohne Beeinträchtigungen ergeben und neue unerforschte Wege eröffnen. Die Sprache ermöglicht auf Informationen und Kompetenzen anderer Menschen zurückzugreifen und eigenes Bewusstsein auszudrücken. Sie ist auch der Grund dafür, weshalb sich kognitive Fähigkeiten des Menschen im Vergleich zu denen von Tieren verbessert haben. Er beschreibt wie eine vollkommen geistlose genetische und kulturelle Evolution es geschafft hat, zunächst die Einzeller, dann Pflanzen und Tiere sowie schließlich den Geist, die Kultur und das Bewusstsein hervorzubringen (Dennett, 2018). Kultur entwickelt sich aufgrund diverser Techniken, die Richard Dawkins „Meme“ nennt. Meme sind alle Wissensformen, die den Umgang der Natur oder anderen Menschen verbessern, etwa Sprache, Sitten und Gebräuche. Sie werden von Generation zu Generation weitergegeben, optimiert und erweitert (Blackmore and Dawkins, 2000). Dennett vergleicht Meme mit Gene, die uns unbewusst prägen. Diese Wirkung kann laut Dennett umgekehrt als Chance genutzt werden, indem Aktivitäten geplant, bewusst und offen bestimmte Zwecke verfolgt und dementsprechende Kompetenzen und Mittel eingesetzt werden. Traditionen bewusster Kooperation in der Behindertenarbeit können Meme werden und Kultur schaffen. Dafür scheinen sich Settings zu eignen, bei denen wir mit Menschen über uns selbst sprechen können, denn an diese erinnern sich die Menschen am ehesten. Dies begründet der gut untersuchte Selbstreferenz-Effekt beim Langzeitgedächtnis. Eine „Ich“-Repräsentation im Arbeitsgedächtnis erfolgt Forschungsergebnissen entsprechend automatisch. Das Arbeitsgedächtnis ist bedeutsam für die Handlungsplanung und beeinflusst somit auch das soziale Leben („Der Egozentriker in uns,“ 2019).

Konzentrationsschwierigkeiten können kooperative Begegnungen oftmals behindern. Konzentration ist wie ein Muskel, der trainiert werden kann. Für so ein „Training“ ist es wesentlich zu erkennen, dass Emotionen, wie Aufregung oder Ängstlichkeit, die Konzentration beeinflussen können. Ebenso spielen Pausen, unerwünschte Unterbrechungen oder schlechte Zeiten, störende Gefühle und fehlende Motivation eine große Rolle (Kratzer, 2019a).

Verena Steiner beschreibt folgende Tipps bei Konzentrationsschwierigkeiten (Steiner and Lambert, 2013):

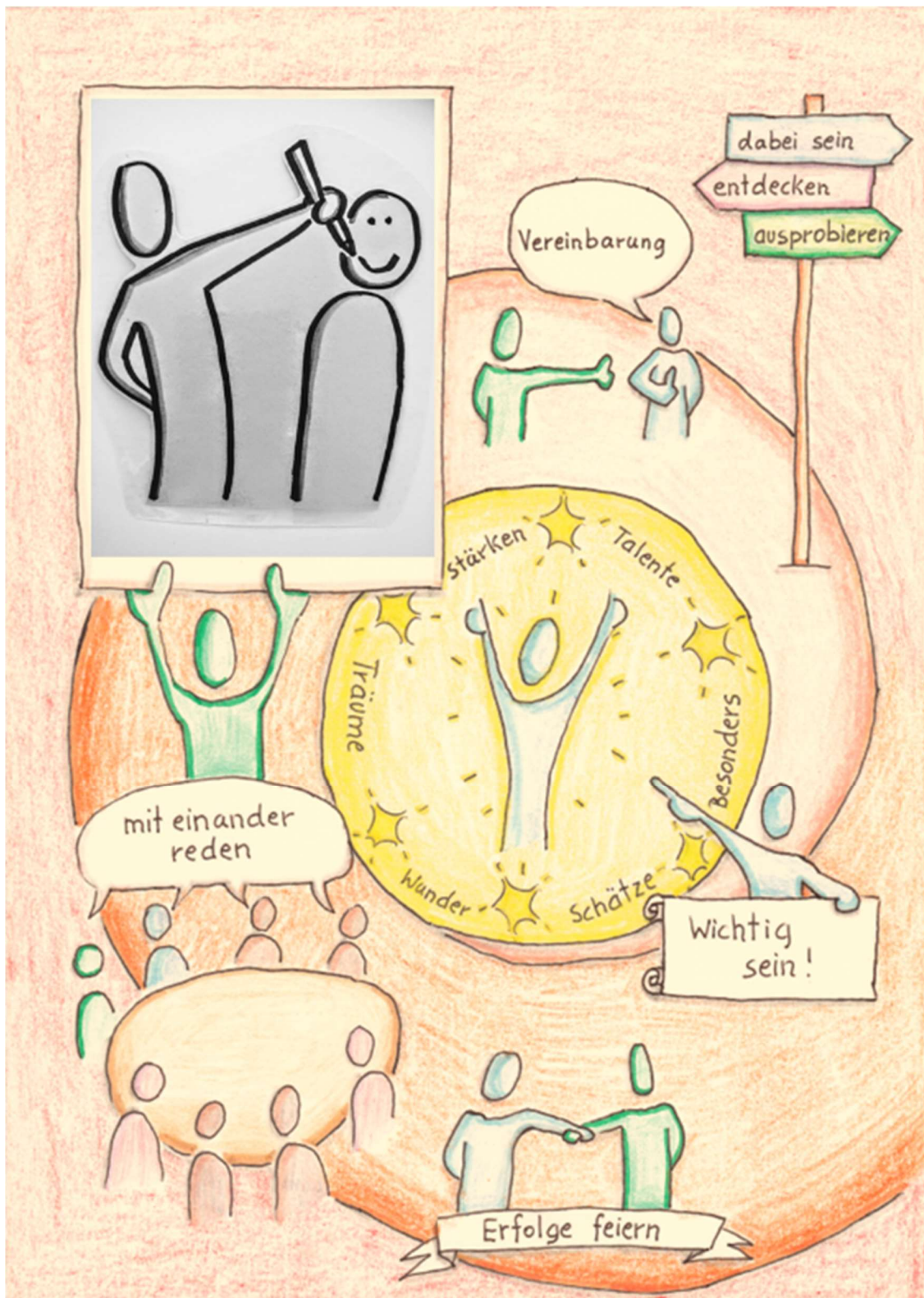
- Arbeitszeit begrenzen
- Große Ziele erinnern
- Persönliche „Primetime“ nutzen
- Innerlich zur Ruhe kommen
- Äußere Ruhe
- Fordernde Nahziele setzen
- Pausen machen
- Ablenkung vermeiden
- Rituale einführen

Offen bleibt jedoch die Frage, ob die Maximierung der Konzentration erstrebenswert ist oder ob ein offener und kreativer Blick jenseits der Konzentration bereichernder sein kann? Lebendig sein bedeutet den Tunnelblick zu verlassen, Anderes und neue Möglichkeiten zu entdecken (Kratzer, 2019a). In dem Zusammenhang möchte ich das „Focusing“, die Konzentration auf sich selbst erwähnen. Der Philosoph und Psychotherapeut Eugene T. Gendlin untersuchte in den 1960ern die Wechselwirkung zwischen Erleben und Sprache und entwickelte das „Focusing“. Dabei bezieht man sich wortlos auf sein inneres Erleben und Empfinden, indem man in seinen Körper hineinspürt. Es wird davon ausgegangen, dass der eigene von innen fühlbare Leib von Geburt an in fortwährender Interaktion mit seiner Umwelt ist und dadurch einen großen Erfahrungsschatz von Lösungsmöglichkeiten beinhaltet. Focusing ermöglicht einen Zugang zu diesem Körperwissen, das mithilfe von achtsamen nach innen Lenken angesprochen werden kann. Mit wohlwollender und absichtsfreier Haltung können sogenannte „felt-sense“ mithilfe von Gefühlsbeschreibungen, inneren Bildern oder Handlungsimpulsen dieses Körper- oder „Seins-Wissen“ übersetzt werden und sich frei entfalten (Kratzer, 2019b). Durch Praxis dieser ungewohnten Kommunikationsform kann eine achtsame und akzeptierende Beziehungsgestaltung geübt werden.

Bei weiterer Erkundung fiel Folgendes auf. Forschungsergebnissen zufolge zeigt sich ein Zusammenhang zwischen Geduldig-Sein und Schnelligkeit von Augenbewegungen. Das heißt, dass die Augen ungeduldiger Menschen sich häufiger bewegen (Wolf, 2019). Ob die Augen nun wirklich das Fenster der Seele sind und in Begegnungen mit-wirken, war für den Psychologen John Rauthmann schwer festzustellen. Einerseits scheinen die Blickbewegungen von extrovertierten Menschen aktiver und offener zu sein, während Versuchspersonen mit Neurotizismus-Werten ihren Blick länger auf Objekten ließen. Anderer Vorhersagen können aufgrund fehlender Forschung nicht gemacht werden. Interessant bleibt dennoch: wie wirken sich „ungeduldige“, „nervöse“ oder „kritische“ Augenbewegungen auf Kooperationen aus?

Albert Bandura zeigte 1959, dass Vorbilder mitentscheidend dafür sind, wie Heranwachsende agieren. Damit Menschen mithilfe des Lernmechanismus der Imitation lernen, braucht es vermittelnde Faktoren. Das bedeutet, dass „Vorbilder“ also wichtige Bezugspersonen relevant erscheinen und alternative Handlungsoptionen außer Acht bleiben (Ovadia, 2019). Dies kann auch Schwierigkeiten zeigen, wenn laut Banduras sozial-kognitiven Lerntheorie das meiste menschliche Verhalten auf Beobachtung anderer beruht. In der Behindertenarbeit wie auch in anderen Hilfsdiensten gibt es eine Vielzahl an Bezugspersonen die für Hilfe- und Ratsuchende bedeutsam sind oder werden. Das Elternhaus, neue BetreuerInnen, BeraterInnen, Peers, PartnerInnen, ArbeitgeberInnen oder andere. Dies kann das Verhaltensspektrum in Richtung Autonomie erweitern jedoch auch behindern, wenn es zu Fixierungen und unbewusstem Festhalten an „alte Muster“ kommt. Eine gute und „relevante“ Beziehung scheint so oder so eine grundlegende Voraussetzung zu sein.

2.3.4 Kooperation



Unter Kooperation versteht man das Zusammen-Wirken von zwei oder mehr Lebewesen. Ist das wechselseitige Einwirken nicht zweckgerichtet, handelt es sich um Interaktion. Es gibt auch unter „Täuschung und Schein“ zustande gekommene oder erzwungene Kooperation. Kooperation wie

auch Interaktion sind wesentliche Merkmale menschlicher Arbeit in sozialen Systemen. Kooperation spielt neben Mutation und Selektion eine entscheidende Rolle in der Evolution des Lebens. KooperationspartnerInnen haben bestimmte Erwartungen, die als Rechte und Pflichten verhandelt und vereinbart werden. Als ganz wesentlich für diese Arbeit ist Folgendes, dass für Kooperation weder Freundschaft noch Voraussicht oder Kognition notwendig ist. Der Mensch hat die Fähigkeit gemeinschaftlich zu arbeiten und Probleme zu lösen. Die Motivation dafür ist grundsätzlich bereits bei Kleinkindern vorhanden. Die Spiegelneuronen spielen in neurophysiologischer Hinsicht dazu eine wichtige Rolle (["www.de.wikipedia.org/wiki/Kooperation,"](http://www.de.wikipedia.org/wiki/Kooperation) 2019).

Kooperation kann einerseits Neues schaffen, was durch die Einzelteile nicht möglich ist und andererseits Prozesse und Abläufe zusammenfassen, um mehr Effekt zu erzielen, was manchmal nicht ohne Konkurrenz, als psychologisches Spiel und Ausdrucksform einer Kooperation des Unbewussten, geschieht und eine Ungleichheit und Ungerechtigkeit zwischen den PartnerInnen darstellt. John Rawls definierte Gerechtigkeit als „Tugend sozialer Institutionen“ (Rawls, 2017).

Wie Kooperationen zustande kommen ist ein Forschungsgebiet der Spieltheorie. Die von Eric Berne erweiterte Theorie psychologischer Spiele erklärt dies aus transaktionsanalytischer und psychologischer Sicht (Berne, 2018). Psychologische Powerplays gründen auf symbiotische Verhaltensmuster. Auch Symbiosen sind Formen zweckmäßiger Kooperation zwischen Organismen.

Axelrod kam auf die Lösung, dass Kooperation auch ohne Absprache und Zwang zwischen egoistischen Elementen (SpielerInnen) entsteht. Er beschreibt, dass für eine zwei-Personen-Interaktion nicht die raffinierteste, aggressivste oder sanfteste Strategie langfristig einen Erfolg/eine Belohnung sichert, sondern die grundsätzlich wohlwollende, aber stets vergeltungsbereite "wie Du mir, so ich Dir" gilt. Dies gilt jedoch nicht für Gruppen-Interaktionen, sobald „Trittbrettfahrer“ – sprich negativ angepasste Kind-Ichs – Anteil haben. Axelrods spieltheoretischer Ansatz ist nicht sattelfest, wenn zum Beispiel die Anzahl der Personen sehr groß ist oder ihre Motivation nicht bekannt oder nur schwer zu ermitteln ist (Axelrod and Raub, 2009). Er kann jedoch Orientierung für Ursprünge gesellschaftlicher Wertesystem und Interaktionsphänomene geben.

Joachim Bauer, Medizinprofessor und Psychotherapeut, widerlegt die These, dass der Mensch primär auf Egoismus und Konkurrenz eingestellt sei. Er zeigt anhand aktuellen neurowissenschaftlichen Erkenntnissen wie das menschliche Handeln vielmehr durch das Streben nach Zuwendung, Wertschätzung und Kooperation bestimmt wird (Bauer, 2014a). Ebenso bestimmen erstaunlicherweise aktive Veränderungen der Gene, die den Prinzipien der Kooperation, Kommunikation und Kreativität folgen, die Evolution und nicht willkürliche Mutation, wie Bauer in „Das kooperative Gen“ aufzeigt (Bauer, 2014b).

Alle Menschen (Kinder, Jugendliche und Erwachsenen), so Joachim Bauer, möchten persönlich „gesehen“, also wahrgenommen werden. Wir alle sind bereit, für Beachtung und Anerkennung jede Menge zu tun. Jedoch ohne hinreichend gute Beziehung zwischen lernenden und unterstützenden Personen gibt es keine Motivation und keine Gesundheit. Das menschliche Gehirn bewertet und empfindet nämlich soziale Ausgrenzung und Demütigung wie zugefügten körperlichen Schmerz. Daher führt nicht nur körperlicher Schmerz, sondern auch soziale Ausgrenzung und Demütigung zu Aggression oder Depression.

Eine Studie von Eisenberger et al „Does rejection hurt?“ (Tut Ablehnung weh?) konnte visuell im Gehirn zeigen, dass körperlicher Schmerz und sozialer Schmerz im jeweils selben Gehirnbe- reich aktiv ist (["www.lernenderzukunft.com/gluecklich-soziales-gehirn/,"](http://www.lernenderzukunft.com/gluecklich-soziales-gehirn/) 2019).

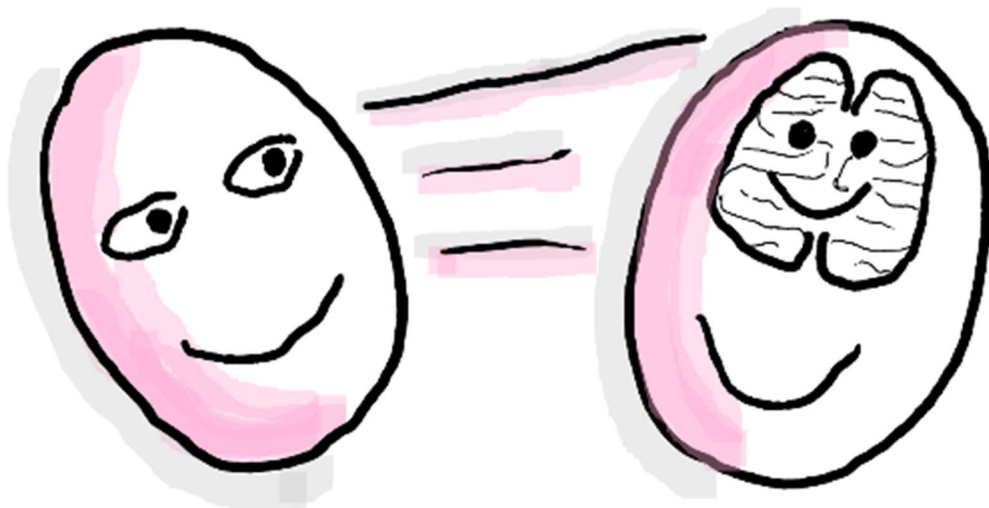
Motivationssysteme im Hirn schalten ab, wenn keine Chance auf soziale Zuwendung besteht – und sie springen bei Anerkennung an. Suchtartige Abhängigkeit von Rückmeldungen und oberflächlicher Anerkennung anderer kann die Kehrseite der Motivationssysteme sein. Es kann passieren, dass Menschen so sein wollen, wie sie „gesehen werden wollen“. Dabei entsteht Außenorientierung, man tut, um wo dazu zu gehören und Identitätsverlust kann die Folge sein. Auch Süßigkeiten, Suchtdrogen, Digitales „Gesehen-Werden“ und Bildschirmsucht können das Motivationssystem in Gang bringen. Geschieht kein Gesehen-Werden, Akzeptieren und ein „sich Ausdrücken-können“, werden stattdessen Angst- und Stresssysteme aktiviert. Dies verursacht Angst, Depression und Aggression.

Merkmale vom „Gesehen-Werden“ sind:

- Im Blickfeld ist die Person
- Die Person sehen und ihre Sprache, Körpersprache verstehen und „sprechen“
- Individualisierte Ansprache und Rückmeldungen
- Probleme beim Namen nennen und auf Beschämung oder Lächerlich-Machen verzichten

(Vortrag Bauer Oktober 2018 in Hitzendorf, Stmk.) (Bauer, 2014)

Die Aussage von Management- und Organisationsberater Christoph Bauer zum Thema Kooperation ist, dass Globalisierung und Digitalisierung für eine nie dagewesene Dynamik sorgen und Organisationen dazu zwingen, sich kontinuierlich anzupassen. Zahlreiche innovative Unternehmen suchen nach neuen Organisationsformen und zeitgemäßen Wegen der Zusammenarbeit und Kooperation, die nicht nur dem dynamischen Umfeld gerecht werden, sondern auch MitarbeiterInnen bzw. Mitwirkenden eine neue Rolle verleihen. Gelebte Kooperation kann das Grundprinzip agiler Organisationen darstellen, die zunehmend Erkenntnisse der modernen Verhaltensökonomie nutzen und kooperative Strukturen schaffen, um den Weg der Transformation hin zur kooperativen Organisation erfolgreich zu beschreiten (Bauer, 2017).



2.3.5 Verbindungen ohne „Barrieren“



Abbildung: Selbstgezeichnetes Ergebnisprotokoll zum Thema „Wo gibt es Hindernisse, Barrieren, Grenzen“

Kooperation soll positive Wirkungen entfalten: Sie soll der Entwicklung von Organisationen und Dienstleistungen dienen und damit zu verbesserten Bedingungen für Menschen mit oder ohne Beeinträchtigungen beitragen. Auch Personal soll von einer Zusammenarbeit profitieren, Belastungen sollen im Grunde verringert und ein Lernen voneinander und miteinander ermöglicht wer-

den. Studien am Beispiel Schule weisen jedoch darauf hin, dass Kooperation vielfach als entlastend und hilfreich, aber auch als zeitraubend, belastend und ineffizient empfunden wird. Daraus ergibt sich der Bedarf nach weiterer Forschung hinsichtlich des Konstrukts Kooperation mit differenzierten Betrachtungen (Huber and Ahlgrimm, 2012).

Bei der Differenzierung muss Diversität in allen Formen beachtet werden. Diversität zeigt sich durch die Vielfalt in Aussehen, Verhalten, Kultur, Religion, Sprache und Bildungsniveau und -aspiration und ist aber auch eine akzeptierte Konsequenz fortschreitender Individualisierung. Soziale Diversität ist Ausdruck gegenwärtiger Veränderungen in der Gesellschaft und bedeutet Möglichkeiten aber auch Herausforderungen für eine Kooperation. (Lenz et al., 2017)

Wenn Menschen oder Organisationen Erfahrungsberichte von Menschen mit intellektuellen oder anderen Beeinträchtigungen wahrnehmen und den Blick öffnen für tiefere Phänomene, können sie Datenmaterial erhalten, das nicht nur förderlich für persönliche oder wirtschaftliche Weiterentwicklung ist, sondern selbst der Wissenschaft und Forschung dient – eine Kooperation im VerSuchen der Bewusstheit.

Eine wichtige Rolle in der Kooperation im Sozialbereich hat immer die Begleitung. An diese sind viele Erwartungen und Hoffnungen geknüpft. Für einen zufriedenstellenden Kontakt werden Faktoren bedeutend, die Angst reduzieren und Sicherheit und Halt vermitteln. Anweisungen und Informationen von Autoritätspersonen werden nicht hinterfragt, solange dieser „Status“ bestehen bleibt, auch dann nicht wenn KooperationspartnerInnen andere Meinungen haben. Dominanz vermittelt den Eindruck von großer Bedeutung und Wirksamkeit der eigenen Person. Dominanz muss nicht kalt, sondern kann warm und zuwendend sein. Entscheidend ist, welche Erwartungen die sogenannte Autoritätsperson beim Gegenüber auslöst (Straube, 2008). „Erwartung“ spielt für Motivation und Entscheidung eine wichtige Rolle. Es gibt drei Arten von Erwartungen, 1. „Situations-Ergebnis-Erwartung“, bei der kein persönliches Zutun vonnöten ist; 2. „Handlungs-Ergebnis-Erwartung“, bei der eigenes Zutun vonnöten ist; 3. „Ergebnis-Folge-Erwartung“ oder „Instrumentalität“, also, ob ein Handlungsergebnis auch positiv bewertete Folgen hat (Straube, 2008, S. 258). Bei einer Kooperation des Unbewussten kann es zu Ausbeutungs-Transaktionen kommen, die die Autonomie der Beteiligten behindert (English et al., 1992).

AssistentInnen in der Behindertenhilfe können eine „VermittlerInnen-Rolle“ und in der Kooperation zwischen den Individuen aber auch zwischen den wahrnehmbaren Impulsen und An-Teilen übersetzen bzw. moderieren. Es geht hierbei nicht ums Lösen, sondern ums Aufbereiten und ein leicht verständliches Sichtbar-machen (Straube, 2008).

Es ist selbstverständlich, dass Menschen viele unterschiedliche Systeme und Weltanschauungen nutzen, weil sie hilfreich sind, ohne widersprüchlich zu sein. Es wirkt oft das Prinzip „Wer Macht hat, hat Recht“, aber wie bereichernd es doch wäre, würden wir in der Begegnung mit anderen Menschen doch auch so offen sein. (Straube, 2008).

Kooperation kann Ressourcen aller Beteiligten erwecken und zulassen. Das Wahrnehmen anderer kann zum Wahrnehmen des eigenen Selbst werden und der Fokus dabei liegt in der Interaktion und regelmäßige „Feedback-Schleifen“ und Ansprechen der Wahrnehmungen und Lernen in Interaktion aller Beteiligten. In Hierarchien sowie auch in Assistenz-Strukturen kann es vorkommen, dass Beteiligte über sich oder voneinander annehmen, besseres bzw. wichtigeres Wissen zu haben und keinerlei Entwicklungsbedarf und Wunsch nach Erfahrungszuwachs benötigen.

Antipathie gegenüber Mitmenschen kann oft eine Kooperation behindern. Wenn wir davon ausgehen, dass gerade diese Menschen besonders Teile in uns ansprechen, die wir bewusst oder unbewusst nicht dem eigenen Selbst zugehörig sehen möchten, entdecken wir, dass die Auseinandersetzung damit eine Potenzialerweiterung mit sich bringen kann.

Alles was Menschen wahrnehmen, über welche Sinne auch immer, haben einen Sinn / eine Bedeutung für sie. Menschen gestalten Kooperationen, damit sie „sinnvoll“ sind und Bedeutung haben. Dabei kann passieren, dass eine objektiv betrachtet sinnvolle Gestaltung und Durchführung unter Umständen zu subjektiv erlebten Wissens- und Machtgefühlen, Be-Hinderungen und Ausbeutungen führen (Steiner, 1991). Es geht dann scheinbar um verschiedene Wahrnehmungen und Wirklichkeiten (Watzlawick, 2017).

In der Medizin ist Placebo ein bekannter Begriff, der aufgrund von Einbildung eine Wirkung vorgetäuschter Aktivität beschreibt. Die Phantasie bezeugt eine passende Behandlung, die sich nachweislich auch auf Körper, Psyche und Gehirn auswirkt (Straube, 2008). Der Begriff kommt aus dem Lateinischen und bedeutet „ich werde gefallen, ich werde angenehm sein“, d. h., „ich werde die Wirkung haben, die erwartet wird (wenn auch nur scheinbar)“ (www.wissen.de/wortherkunft/placebo,” 2019). Im alten Orient wurden Kranke durch Besprechen behandelt. In der Antike wurde von ärztlicher Seite immer wieder die Wirkung der Einbildungskraft bei der Heilung beschrieben. (www.de.wikipedia.org/wiki/Placebo#Weitere_Verwendung_des_Begriffs,” 2019).

Mit diesen Ausführungen stellt sich nun die Frage, was eine „Placebo“-Kooperation im Vergleich dazu beschreiben könnte. Wer will wem gefallen und das nur scheinbar? Was ist die hilfreiche Illusion? Welche Konfrontation mit der Realität oder Zerstörung will gemieden werden? Es gibt dazu mehrere Antworten. Zum einen kann es das Wohlwollen, die Bereitschaft, Offenheit und das Zutrauen gegenüber den Beteiligten sein. Zum anderen könnte kongruente „So-tun-als-ob“-Intervention die Kooperation fördern. Assistenz- und Dienstleistungen für Menschen mit Beeinträchtigungen stellen oftmals einen Ersatz für fehlende Familie, Freunde und soziale Eingebundenheit dar – ein Placebo? Ein So-tun-als-ob kann genauso gut Auflehnung, Widerstand und Konflikte hervorrufen oder verhindern. Oder parallel ablaufende verdeckte Transaktionen und Symbiose-Angebote machen sich in einer Kooperation des Unbewussten wirksam. Alle Antworten haben eine Berechtigung haben jedoch eines gemeinsam: Es braucht den Glauben an/in einen Menschen, der positiv wie auch negativ wirken kann und Einfluss nimmt. Dies entspricht auch dem psychischen Mechanismus der „Sich-selbst-erfüllende Prophezeiung“. Wenn ein bestimmtes Verhalten oder Bild einer Person oder Gruppe zugeschrieben wird, wirkt eine zwanghafte Identifizierung mit diesem aufgrund eines empfundenen Konfirmationsdrucks. Das Verhalten wie auch das Selbstbild passt sich an die Erwartungshaltung an. Die Erwartungshaltung ist wesentlich bestimmend für eine kooperative Begegnung. Der wissenschaftliche Bereich der Psychosomatik beschreibt die körperlich-seelisch-sozialen Wechselwirkung sehr gut.

In archaischen Zeiten wurden Orakel, in Religionen werden Götter und in Beziehungen werden die „Mächtigen“ nach Lösungen befragt. In einer bewussten Kooperation können durch Selbstermächtigung und Glauben in sich und andere Antworten entdeckt werden und einem größeren Ganzen zur Potential-Entfaltung angeboten werden.

Manchmal distanzieren sich AssistentInnen aus Angst vor zu großer Nähe die „nicht sein darf“. Berücksichtigen wir die Tatsache, dass Nähe nicht gleich Symbiose und Abhängigkeit ist und wir

die Eigenverantwortung bei allen Beteiligten belassen, können wundervolle Begegnungen und Bereicherungen entstehen. Dafür ist es wichtig manchmal eigene unbewusste und behindernde Glaubenssätze zu hinterfragen, um EntwicklungshelferInnen für sich und andere sein zu können.

Ein unabhängiges Wesen zu sein ist ein Prozess, der ein ganzes Leben lang dauert. Der Mensch genießt den Schutz und die Zugehörigkeit. Der Preis dafür könnte weitere Abhängigkeit sein und das Einordnen von Erfahrungen in „vertraut“ und „unvertraut“. Der Weg zur Autonomie führt aus dieser Verbundenheit in Form von Angebundenheit raus (Fromm et al., 1982). *„Es ist kein Anzeichen von seelischer Gesundheit sich an eine zutiefst gestörte Gesellschaft anpassen zu können.“* (Zitat von Jiddu Krishnamurti)

Arno Gruen schreibt, dass Anpassung statt Autonomie vergleichbar ist mit Macht statt Liebe (Gruen, 2009). Bewusste Kooperation bedeutet also, sich mutig jeder Anpassung entgegenzustellen, aus dem Gleichgewicht und ins Wanken zu kommen, und bei jedem Hin- und Her-Pendeln mehr von der Vielfalt der Welt und der Möglichkeiten zu entdecken. Es entsteht somit ein Bedürfnis, wachstumsfördernde Beziehungsräume zu schaffen und dementsprechend unvoreingenommen mit allen Mitmenschen umzugehen. Pädagogik im Sinne potentialerweiternder Beziehungsgestaltung setzt auf Kommunikation und Vorleben, auf Konfliktbewältigung durch Selbstbestimmung, Eigenverantwortung, Grenzen sowie auch Beweglichkeit. Asymmetrie und unreflektierte Rollenzuweisungen und Gruppendynamiken beeinflussen Beziehungen und schränken mögliche Lernerfahrungen weitgehend ein. Es empfiehlt sich für GesprächsführerInnen darüber Bescheid zu wissen, um verantwortungsvoll damit umgehen zu können und vermehrte unbewusste Anpassung bzw. Ausgrenzung bestimmter Gruppenmitglieder zu vermeiden.

Ein Gruppen- bzw. Kommunikationssetting ist als psychodynamischer Prozess zu verstehen, der die Persönlichkeit bewusst und unbewusst voll und ganz einbezieht, alle emotionalen, kognitiven, physiologischen und Willens-Anteile. Achtsamkeit und Bewusstheit hilft, die Situation zu registrieren, Ressourcen zu achten und offene wie auch distanziert und interessiert fragende Haltung zu bewahren (Sonneck et al., 2016).

Im Vergleich zur Wichtigkeit eines von der Umwelt klar abgegrenzten „Ichs“, betrachtet die transpersonale Psychologie „Kooperation“ und „Verbundenheit“ aus einem ganz anderen Blickwinkel. Dürckheim sieht in Anlehnung an die Individualpsychologie C.G. Jungs (Jung, 2000) und Zen-Buddhistischer Lehren die Individuation – das „wahre Ich“ als Weg zu einem „Welt-Ich“ (Dürckheim, 2018). Psychiater und Bewusstseinsforscher Stanislav Grof beschreibt die Bedeutung einer Transzendierung, einer Auflösung des Ich's, um eine Weiterentwicklung in eine höhere Entwicklungsstufe zu ermöglichen. Es geht also nicht um eine Stärkung des Selbst (und der Bestärkung eines einschränkenden Skripts), sondern um eine Neu-Konstruktion dessen, was eine einigermaßen stabile und abgeschlossene „Ich-Bildung“ voraussetzt (Grof, 2006).

„Selbstwirksamkeit“ ist ein mächtiger innerer Schutzfaktor und kann in Kooperation mit anderen Menschen als Mischung aus Selbstvertrauen, lebenspraktischer Intelligenz und Problemlösen aufgebaut werden. Wer sich sicher fühlt, die Erfahrung hat, Situationen positiv beeinflussen zu können, entwickelt auch ein starkes Gefühl der Selbstwirksamkeit und lernt, das Leben zu gestalten (Bauer, 2015).

2.3.6 *Bewusst Potential entfalten*

Abbildung: Selbstgezeichnetes Ergebnisprotokoll eines Arbeitstreffens zum Thema „Barrierefreiheit“

Im Dienste eines Ganzheitlichen Ichs sollen kindliche Bedürfnisse und Wünsche akzeptiert allerdings nicht unmittelbar ausgesagt werden (Balint and Hügel, 2010). Es braucht Erfahrung, Übung und Supervision, um etwaige Überschreitungen aus einem inneren Stress heraus rechtzeitig erkennen und vorbeugen zu können (Hüther, 2018a). Zwar gibt es in der Behindertenarbeit diverses Beschwerde-Management, allerdings wird dieses aufgrund von individueller und organisationsinterner Fehlanpassungen noch nicht selbst-bewusst genutzt.

Wenn Psychotherapieforschung gezeigt hat, dass intensive, verantwortungsvolle und kompetente Beziehungsarbeit wirksame Besserung und zunehmende Bewusstheit und Autonomie ermöglicht, sehe ich auch Chancen für die Entwicklung einer bewussten und bereichernden Kooperation in der Behindertenarbeit. Wenn Menschen von frühester Kindheit an keine Stimme haben und nicht gehört werden, kann es sein, dass sie keine Selbstkontrolle und Selbstwirksamkeit erfahren haben und sich ausgeliefert fühlen. Sie fühlen sich „fremd“ und nicht „zu Hause“, ein Zustand der Kooperation wesentlich behindert (Renz-Polster, 2019).

Nun möchte ich einige Überlegungen zu Potential-Entwicklung und Kooperation anführen. Wenn wir von einer Theorie der lebenslangen Entwicklung ausgehen, ist die Forschungsarbeit für die Autorin und LeserInnen eine Möglichkeit, eigene Ressourcen zu erwecken und für eigene Entwicklungen zuzulassen. Jede Situation, ja jeder Mensch kann dahingehend als Entwicklungschance erlebt werden (Dürckheim, 2018).

Was, wenn wir unsere unbewussten Grenzen und Barrieren erkennen, ent-trüben (transaktionsanalytischer Begriff), uns danach bewusst dafür entscheiden, diese auflösen und uns erlauben einen Schritt weiter zu gehen. Was wenn wir spontan mit Offenheit, Neugier und Wohlwollen beim Gegenüber mit oder ohne Behinderung etwas entdecken und für uns und unsere Entwicklung nutzen und in unser Leben integrieren möchten? Welch unglaublich großes, bewusstes, intimes und bereicherndes Entwicklungspotential für die Beziehungs-, Kommunikations- und Lebens-Gestaltung in einer gemeinsamen Welt könnte dadurch entstehen?!

Grenzen und Barrieren in unseren Vorstellungen gab es immer schon. Freud zum Beispiel schockierte zu seiner Zeit alle mit seiner Entdeckung der Sexualität im Kindesalter. Selbst die Sexualität von erwachsenen Menschen mit Beeinträchtigungen wird teils heute noch aberkannt und verhindert. Michel Foucault schrieb 1961 in seiner „Geschichte des Wahnsinns“, dass Vernunft nur noch als historisches Produkt einer Auseinandersetzung mit dem Wahnsinn erscheint und dass der Wahnsinn somit eine Möglichkeit des Menschseins darstellt - eine Möglichkeit, die von der Vernunft zum Schweigen gebracht wurde, indem man die Irren isoliert und aus der Gesellschaft ausgeschlossen hatte (www.komparatistik-online.de/index.php/komparatistik_online/article/view/33, 2019).

Wenn wir Wahrnehmungen und Vorstellungen von Menschen mit intellektuellen Beeinträchtigungen aus einer sogenannten Vernunft heraus für mögliche Impulse für eine Gesellschaftsentwicklung von vorn herein ausschließen, weil sie „anders“ sind, schließen wir unsere aller Möglichkeiten des Menschseins aus.

Nach der Zeit der Ausgliederung und Verwahrung, kam Aufsicht und Betreuung, danach Förderung, Beschäftigung und Integration, bis zur heutigen Begleitung, Assistenz und Teilhabe am gesellschaftlichen Leben von Menschen mit Behinderungen. Wahre Inklusion braucht den Glauben an das Unbewusste und somit das Potential in jedem Menschen mit oder ohne Behinderungen - ein Glaube, der selbst von Familien, ÄrztInnen, PädagogInnen, TherapeutInnen, und vielen anderen noch gefunden werden will. Rabbi Levi Jizchak von Berditschew sagte: „Wie viel der Mensch auch gelernt hat, er soll sich vor Augen halten, dass er noch nicht ans erste Blatt gelangt ist“ (zit. nach Lessin), (www.lessin.de/Fragmente_uber_Fragmente.pdf, 2019).

Das Lernen und Kooperieren mit Menschen mit Behinderungen könnte durch ein interaktives und prozessorientiertes Themenverständnis erleichtert werden. Dadurch werden bestimmte Formen des „Sehen als“ und kreative Vorstellungen von möglichen Lösungswegen möglich.

Die psychoanalytische Geschichte zeigt, wie Freud und andere als GrenzgängerInnen stets kritisch konstruktiv und im guten Sinne Grenzen überschritten haben. So zu sein und tun wie immer und alle schränkt die Offenheit und Bereitschaft für Veränderung und Entwicklung ein. Jiddu Krishnamurti sagte: „*Es ist kein Anzeichen von seelischer Gesundheit sich an eine zutiefst gestörte Gesellschaft anpassen zu können*“ und „*Wir alle möchten berühmte Menschen sein und in dem Moment, indem wir etwas sein wollen, sind wir nicht mehr frei.*“ (“www.zitatezumnachdenken.com/jiddu-krishnamurti,” 2019).

Für eine inklusive Gesellschaft und die bewusste Kooperation mit Menschen mit Behinderungen ist es hilfreich den psychoanalytischen Ansatz „Wo Es ist, soll Ich werden“ zu praktizieren. Dies bedarf eines wechselseitigen Bewusstseinsprozesses der ein „Wo Ich bin, soll Wir werden“ zulassen kann.

Paul Paß formulierte 2006 auf der Spur des Unbewussten einen Weg zum Entdecken eines neuen Paradigmas, einer neuen Form des Suchens und Fragens. Die frühe kindliche Neugier, zu der jeder Mensch unabhängig von Beeinträchtigungen Zugang hat, sei nach entwicklungspsychologischer Betrachtung wichtiger Persönlichkeits-Antrieb und Hauptaufgabe in Erziehung und Bildung. Es sei, bereits laut Sokrates, „die Kunst, Neugier und kindliches Staunen des Menschen zu wecken“. Von Freud lernen hieße, in Bewegung und hellstichtig zu bleiben, Grenzen zu überschreiten und Grenzen annehmen, was jedoch weder Resignation noch Stagnation bedeuten soll, sondern Akzeptanz und Integration jener Grenzen, die wieder Schwung für die nächste Bewegung ermöglichen kann (Paß, 2006). Die Entwicklungen in der Behindertenarbeit zeigt, das „Besser – wissen“ und „Antworten-haben“ in der Betreuung weicht immer mehr der Assistenz und der Rolle des Fragenstellens. Dabei können Ressourcen der Neugier und Aufmerksamkeit, die Lust auf die Entdeckung und des Ausprobierens bei Menschen mit Behinderungen, wie auch bei Fachkräften angesprochen und gestärkt werden.

Die Behindertenarbeit hat sich aufgrund der Ratifizierung der UN-Menschenrechtskonvention und den gesetzlichen Vorgaben im Behindertengesetz zur Aufgabe gemacht Menschen mit intellektuellen Beeinträchtigungen dabei zu unterstützen, die Lust auf ein selbstbestimmtes Leben zu wecken und sie dabei zu unterstützen. Dabei ist es wichtig nicht zu vergessen, dass es dabei um das Recht auf autonome Entscheidung des Individuums, wann für sie der passende Zeitpunkt und was die geeignete Form dafür ist. Demnach stellt Unter-Stützen, Haltgeben und Wohlwollen wichtige Aufgaben eines Fachpersonals für Menschen mit Behinderungen dar, im Übrigen hervorragende Wirkfaktoren der Psychotherapie, wie sie Winnicott bezeichnet. Es geht um gegenseitiges schätzen und mögen und ein Lernen voneinander (Paß, 2007). In Unterstützungsdienstleistungen der Behindertenhilfe kann es zu Übertragungen kommen. Beziehungserfahrungen aus der Sozialisation werden unbewusst auf die neue Lebenssituation übertragen, wenn Menschen mit Behinderungen mit Unterstützung leben und arbeiten. Diese Übertragung, die Re-Inszenierung folgt einem unbewussten Wiederholungszwang. Über solch einen Wiederholungszwang verfügt jeder Mensch mit Beeinträchtigung oder zuständiges Fachpersonal. Fehlende Bewusstheit und Selbst-Reflexion fördert unbewusstes Handeln und derartige Übertragungen, sodass sie die Interaktionen und Kooperationen manipulieren und „behindern“.

Die Existenz des kollektiven Unbewussten, dass über Jahrtausende hinweg weitergegeben wird, und die Identifizierung von unbewussten Organisation- und Vereins-Skripts macht deutlich, wie viel das Unbewusste u.U. in der Kooperation mit Menschen mit Behinderungen in der Behindertenarbeit mit –redet und –agiert.

2.3.7 Kommunikation



Mithilfe von Kommunikation können wir Informationen auf verschiedene Arten weitergeben. So verschieden die Menschen sind, so verschieden sind auch ihre Ausdrucksweisen und –möglichkeiten. Die Kommunikation von Menschen mit intellektuellen und körperlichen Beeinträchtigungen stellt manchmal eine große Herausforderung für GesprächspartnerInnen dar. Es gilt sich mit einer Form der Sprache vertraut zu machen, die sich geradezu symbolhaft zeigt, fast wie die Sprache von Träumen und Visionen, die zu übersetzen und zu verstehen ebenso Interesse, Bereitschaft und Willen erfordert. Das Nicht-verstehen- und Wissen-können oder -wollen behindert jede Person, Kommunikation, Interaktion und Kooperation.

Für die Behindertenarbeit bedeutet das, dass Menschen mit Beeinträchtigungen wie auch Begleitpersonen in der Kooperation zu offenen, akzeptierenden und aktiven Entdeckern und Forschern der eigenen und anderer Ressourcen werden. In der Transaktionsanalyse spricht man vom „marsischen Denken“, das diesen fremden und unvoreingenommenen Blick in der Begegnung des „Neuen“ und „Anderen“ beschreibt und in Distanz geht zu dem „Eh-schon-wissen“. Immer wieder Hinschauen und die Personen zu fragen, ob und wie etwas für sie ist, ist für die soziale Arbeit mit Menschen nicht nur Realitäts- und Qualitäts-Check, sondern schafft Übung und Selbst-Vertrauen im Umgang mit sich, seinen Gefühlen, Gedanken und stärkt ein integriertes, verantwortungsbewusstes „Erwachsenen-Ich“. Menschen können sich dadurch sichtbar und hörbar machen, Eigenschaften, die in der Sozialisierung von Menschen mit Behinderungen nicht immer willkommen waren und toleriert wurden.

Eine „personen-zentrierte“ und „bewusste“ Assistenz hat den vertrauensvollen und selbstverständlichen Glauben „das schaffst du auf deine eigene Art“. Diesen Freiraum, ohne eigene hindernde unbewusste Absichten und Interessen braucht eine Begegnung, um bewusstes kooperatives Lernen voneinander und miteinander zu ermöglichen. Empathie, probeweise Identifikation mit dem Gegenüber aber auch nötige Distanz, regelmäßige Supervisionen, Weiterbildungen und laufende Selbstreflexion können ungetrübte Kommunikation leichter gewährleisten. (Schmidbauer, 2018). Es kann verglichen werden mit der „Arbeit mit zwei Händen“, einerseits einführend, verstehend, empathisch der zu assistierenden Person gegenüber und andererseits sich selbst gegenüber als Realitäts-CheckerIn für die aktuelle Situation (Bauriedl, 1994). Es geht um die Möglichkeit zur Mischung von Empathie und Konfrontation – Annäherung und Distanz – Verbundenheit und Autonomie – als Lebens- und Gesundheitsressourcen, eine frühkindliche Phase der Identitätsentwicklung (Mahler et al., 2008). Der personen-zentrierte Ansatz nach Carl Rogers ist in der Behindertenarbeit seit Neuem als pädagogisches Konzept implementiert und stellt eine Verbindung zu vorhin Genanntem dar. Nach Rogers ist eine Veränderung/Entwicklung im Identitätswie im Selbsterleben an die Fähigkeit der TherapeutIn/BegleiterIn gebunden, sich selbst als integriert und kongruent zu erleben und dem Gegenüber unbedingt empathisch einführend zu begegnen. Wenn Einfühlung und Zuwendung von frühester Kindheit an gefehlt haben, bleibt das ständige und dringende Bedürfnis nach diesem „Gehalten-werden“ aber auch „Ausgehalten-Werden“ und äußert sich in der Kommunikation in Form von Abhängigkeits- und Symbiose-Wünschen (Winnicott and Theusner-Stampa, 2006).

In der Kommunikation mit Menschen mit Beeinträchtigung hat sich folgende Haltung diverser Selbstvertretung-Gruppierungen etabliert „Nichts über uns – ohne uns“ und machen deutlich, dass selbst in der Alltagskommunikation Ressourcen und Potenziale von Menschen mit Beeinträchtigungen nicht übersehen, sondern direkt angesprochen werden. Dies ist auch aus salutogenetischer Sicht durchaus empfehlenswert. Die Erforschung am eigenen Leib macht uns zu ExpertInnen für unser Selbst und kompetent für ein bewusstes und emanzipiertes Miteinander.

Hinsichtlich eines emanzipierten Miteinanders beschreiben Balint-Gruppen einen „Königsweg“, der die Kommunikation und Information in Betrieben vertieft, verbessert und zusätzlich zu verbesserter Selbsterkenntnis und Eigenreflexion führt. Besprechungen mit gezieltem Thema und der Einbeziehung beteiligter Gruppen tragen wesentlich zu funktionierenden Kommunikations- und Informationsstrukturen bei (Straube, 2008).

In einer Psychotherapie erfolgt Heilung durch Reden. Eric Kandel ist Experte für Gehirn- und Gedächtnisforschung beschreibt in seinem Buch „Was ist der Mensch?“, dass trotz gesellschaftlicher Anpassung instinktive Bedürfnisse schon im frühen Lebensalter wirksam sind und bis ins Erwachsenenalter bleiben. Die dadurch entstehenden Konflikte drängen ins Unbewusste und können zu Symptomen psychischer Erkrankungen und unbewussten Verhalten führen. Durch freies Reden und Assoziieren kann Verdrängtes offenen Ausdruck finden und lindern. Jede Beziehung stellt frühkindliche Beziehungen der beteiligten Personen nach. Die Bedeutung und ihre Interpretation spielen für den Beziehungsverlauf eine entscheidende Rolle. Es ist in einer Kommunikation wichtig, genau zuzuhören, um auch in scheinbar unzusammenhängenden, widersprüchlichen Assoziationen einen Sinn zu finden. Manchmal werden negative Gefühle gegenüber einem Menschen unterdrückt und richten sich infolgedessen dann unbewusst nach innen gegen das eigene Selbst.

Ein nach innen gerichteter Ärger kann zum Beispiel bei SelbstvertreterInnen und anderen Menschen mit oder ohne Beeinträchtigungen letztlich zu Gefühlen von Wertlosigkeit, Selbstzweifel und geringem Selbstwertgefühl führen. Das Identifizieren solcher negativen Gefühle und Gedanken können allen Beteiligten helfen, diese mit positiveren Gedanken und Erfahrungen zu ersetzen. Das Hinterfragen des selbst-kritischen und negativen Blicks auf sich oder andere kann neue Leistungen, Errungenschaften und Erfolge liefern. Aaron Beck entwickelte anhand dieser Erkenntnisse die kognitive Verhaltenstherapie. Die Wechselbeziehung- und Kommunikation zwischen Menschen verändert die biologischen Verhältnisse im Gehirn. Lernen führt zu anatomischen Veränderungen in den Verknüpfungen zwischen Neuronen, die Grundlage des Gedächtnisses. Genetische Defekte und sehr komplexe Krankheiten beeinträchtigen Verbindungen im Gehirn, die für Gefühle, Gedanken und Gedächtnis wichtig sind. *„Mit ständiger Wachsamkeit, richtiger Behandlung, fachmännischer, mitfühlender Hilfe ... mit Verständnis vonseiten Angehöriger und Freunde ... können Schäden in Beziehungen vermieden und wiedergutmacht werden.“* (Kandel, 2018, S. 98-101, 114).

Zu einer personen-zentrierten Begleitung in der Behindertenarbeit gehört das „Halt-Geben“. Eine weitere Besonderheit dieses Ansatzes ist das Bedürfnis nach aktiver Selbstbestimmung und Selbst-Entwicklung des Menschen. Auf der einen Seite will der Mensch selbst sein, andererseits hat er auch Angst davor wer er „selbst“ wirklich ist, was er vor anderen bewusst geheim hält und sich unbewusst noch vor ihm selbst verborgen hält (Rogers, 2017). Wenn Menschen sich selber und andere in Begegnungen erleben, können sie die Erfahrungen in ihr Selbst-Konzept integrieren und weiterentwickeln, sowohl in positive, als auch in negative Richtung. Sie erleben ihre Erfahrungen subjektiv und konstituieren jene „Wirklichkeit“, auf die der Organismus reagiert. Bleibt dies eine aus dem Unterbewusstsein gesteuerte „getrübte“ Wirklichkeit, ist eine adäquate Beziehungsgestaltung behindert (Watzlawick, 2004). Gerhard Stumm schreibt über PZA, dass von einem „Unbewusst-Sein“ auszugehen ist, das oftmals auf ein mangelndes Im-Prozess-Sein zurück zu führen ist (Stumm, 2019a). Wenn sich Menschen mit intellektuellen Beeinträchtigungen in Kooperationen überfordert und unwohl fühlen, überwiegen „bedrohliche“ Bedingungen gegenüber den Wachstumsbedürfnissen. Defizitbedürfnisse wie die Reduzierung von Spannung durch Fremd- oder Auto-Aggression, Dissoziieren, Einschlafen oder Essen-müssen sind die Folge. Die dem Menschen innewohnende Aktualisierungstendenz dient der Selbsterhaltung und ermöglicht ihm eine Entwicklung all seiner Möglichkeiten. Je offener eine Person für einen Prozess oder Kontakt ist, umso spontaner und bewusster ist sie. Dies gilt auch für Körperempfindungen. Mangelnde Integration von Impulsen führt zu Destruktivität und zu weiteren Behinderungen (Rogers, 1989). Stumm (Stumm, 2019a) beschreibt das Person-Sein immer auch als „Mit-in Beziehung-Sein“, bei dem Talente auf ihre Förderung warten und nährende Resonanz brauchen, damit sie nicht brach liegen. Nicht vorhandener psychologischer oder beeinträchtigter Kontakt kann mittels Kontaktreflexion hergestellt bzw. wiederhergestellt werden oder verbessert werden (Pörtner, 2003). Für einen bewussten Kontakt in der Behindertenarbeit muss besonders darauf geachtet werden, wann offene Kommunikation und Intervention wie Feedback, Konfrontation, Einladung oder Selbstoffenbarung „nur“ dem Unbewussten der Assistenz entspringt und dem eigenen Lebensskript dient und damit die zu assistierende Person „aus der eigenen Spur“ bringt, und wann eine Interaktion von Autonomie mit Bewusstheit, Spontaneität, Intimität und Skriptfreiheit gekennzeichnet ist.

Hilfreich sind die Selbstreflexion und die Achtung dessen, immer gleichberechtigte DialogpartnerIn gegenüber allen wirksamen Anteilen zu sein und um eine dialogisch empathische Resonanz zu erweitern (Stumm, 2019b). Friedemann Schulz von Thun beschreibt aktiv beteiligte Anteile als „inneres Team“ (Schulz von Thun, 2014). Eric Berne nennt dies Kommunikation zwischen allen Ich-Zuständen, bei zwei Personen wären das sechs. Dabei kann jede Assistenz-Beziehung zu einer korrigierenden und heilsamen (Beziehungs-) Erfahrungen werden, im Vergleich dazu die Kommunikation zweier GesprächspartnerInnen in einer symbiotischen (behindernden) Beziehung mit nur drei Ich-Zuständen bestünde. Symbiotische Beziehungsangebote müssen dadurch abgelehnt und alternativ dazu im Hier und Jetzt mögliche und neue „erwachsene“ Beziehungs- und Kommunikationsformen angeboten werden. Ansonsten würde es zu einer Gegenübertragung und Wiederholung des Skripts kommen (Berne, 2006).

Intuition ist etwas, dass jeder Mensch als Ressource zur Verfügung hat und die wir als wichtige Informationsquelle und Begegnungsebene in der gemeinsamen Kooperation nutzen können, wenn man sich zum Beispiel in eine Gestik „hineinspürt“ oder als Symbol für einen Teil nicht ausgelebten Selbst wahrnimmt. Intellekt, Intuition, Herz und Körper können als Kräfte für Potential-Entfaltung genutzt werden. Wichtig zu erwähnen ist die Verantwortung dazu, die Stärken wie auch die Schwächen jeder dieser Ressourcen zu verstehen. Niemand soll ihnen zwanghaft ausgeliefert werden und einen Autonomieverlust erleiden.

Es gibt jede Menge transaktionsanalytische Konzepte, die vielfältige Möglichkeiten für kommunikative Interventionen und Gesprächsstrategien liefern. Einige dieser Grundideen werden im Kapitel „Methode“ übersichtlich erläutert (Sejkora and Pabst Science Publishers, 2018).

Eine „Wort-für-Wort-Reflexion“ erleichtert bewusste Kommunikation. Eine weitere Methode stellt die „Gewaltfreie Kommunikation“ von Marshall B. Rosenberg dar. Er war ein bekannter Konfliktmediator und entwickelte die „Gewaltfreie Kommunikation“ als erfolgreiches Werkzeug, um Differenzen friedlich lösen zu können. Diese lässt sich im Wesentlichen folgendermaßen beschreiben. 1. Von Herzen geben; 2. Beobachten ohne zu bewerten; 3. Gefühle wahrnehmen und ausdrücken; 4. Bedürfnisse wahrnehmen und Verantwortung für eigene Gefühle übernehmen; 5. Darum bitten, was das Leben bereichert; 6. Empathisch aufnehmen; (Rosenberg, 2016).

Das Ziel einer bewussten Kooperation ist Integration und Integrität. In einem zwischenmenschlichen Kontakt mit bedingungsloser positiver Beachtung, Empathie, Selbststeuerung und Nicht-Direktivität können die beteiligten Personen in Kontakt mit eigenen bewussten und unbewussten Gefühlen kommen und werden dadurch immer fähiger, ihr Selbst zu erfahren, wodurch sie sich weiter entwickeln können. Nicht-Direktivität mit Fragen oder Verstehens-Hypothesen sind für eine bewusste Beziehungsgestaltung sehr wertvoll (Rogers, 1989). Durch den personen-zentrierten Ansatz hat die Psychotherapie schon einen wesentlichen und anerkannten Beitrag in der sozialen und Behindertenarbeit gefunden, besonders wegen der nötigen Bedingungen für Person, Interaktion und Kommunikation. Die Änderung von Beziehung statt Erziehung war und ist dringend nötig (Montessori et al., 1999). Im Menschen befindet sich ein umfassendes Potenzial, das kooperative Evolution ermöglicht (White, 2002).

2.3.8 Sprache(n) verbinden

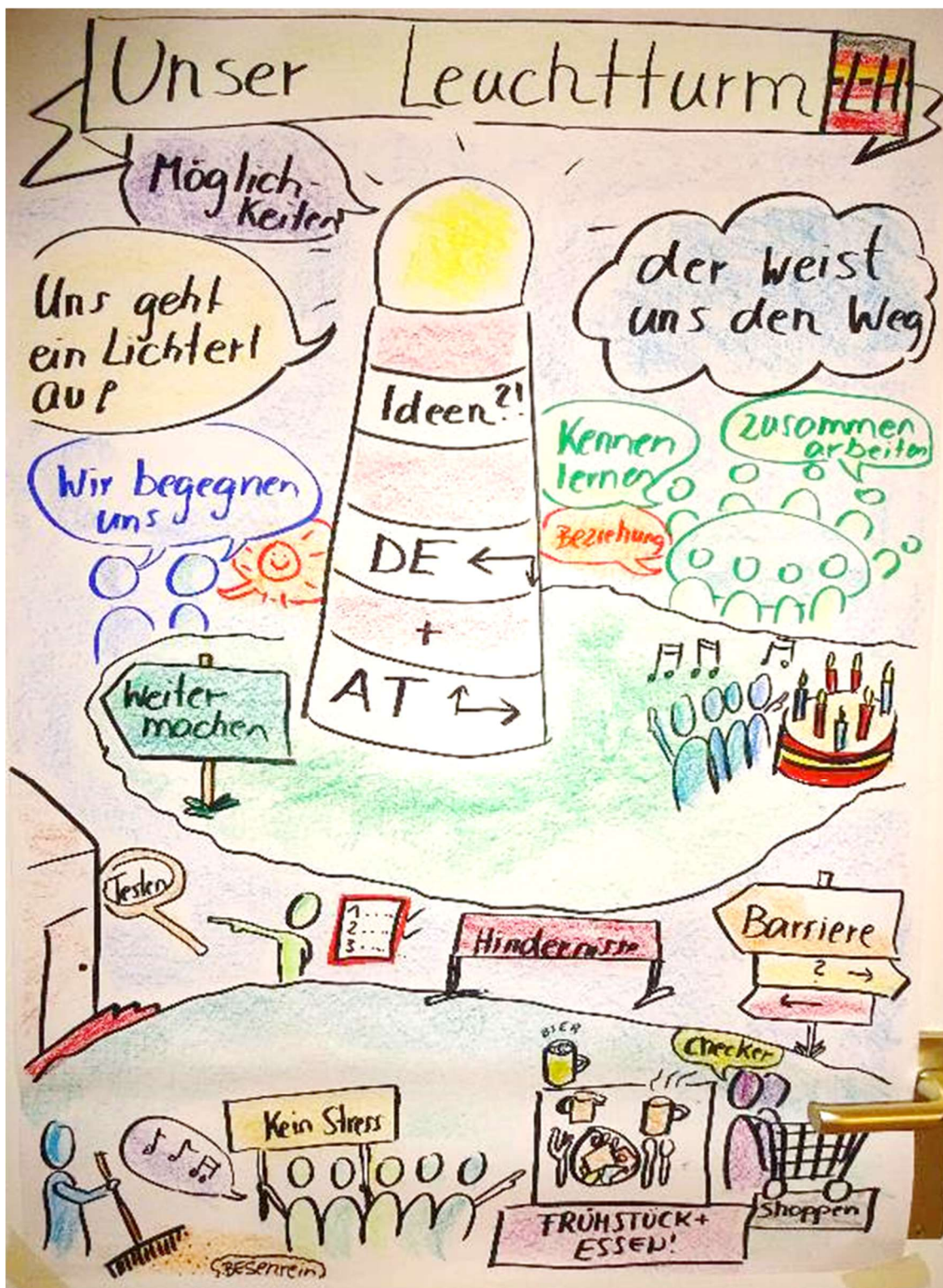


Abbildung: Selbstgezeichnetes Ergebnisprotokoll eines Projekt-Arbeitstreffens in Holland

Verschiedene Völker mit schamanischer Kultur erwerben ihr Wissen durch Beobachten dieser und der anderen Welt in Träumen und Visionen. Für sie gibt es keine Wertung oder Unterscheidung zwischen real und unreal, richtig oder falsch, besser oder schlechter. Aufgrund eines kollektiven Unbewussten gibt es viele Gemeinsamkeiten und es kann weiteres Potenzial aufzeigen.

Für die Deutung und das Verstehen eines Traums, müssen die Abwehrmechanismen, die die Information als Traum im Unbewussten halten wollen, verstanden und bearbeitet werden (Morgenthaler and Parin, 2004). Diese Mechanismen wie Verdichtung, Verschiebung, Dramatisierung und Symbolisierung können sich auch in der zwischenmenschlichen Kommunikation finden. Gerade bei Menschen mit intellektuellen Beeinträchtigungen kann es vorkommen, dass der Mensch, mit dem man gerade redet, am Thema vorbeiredet oder man nimmt an, dass die Antwort dieses Menschen auf die vorschnelle Meinung schließen lässt, er habe der Unterhaltung eben gar nicht folgen können. Aber ist das so? Wenn wir uns erlauben, solche Aussagen ähnlich wie einen Traum zu betrachten und verstehen zu versuchen, können interessante und bereichernde Erfahrungen, Informationen und Gespräche entstehen (Kast, 2002b). Ein vorschnelles Abbrechen und Ausbremsen der Kommunikation würde eine maßgebliche Behinderung bedeuten. Die Bereitschaft, bei der Aussage des Gegenübers zu bleiben, ermöglicht ihm oder ihr, probieren, lernen und tun zu dürfen, das was aufgrund der angeborenen Beeinträchtigung oftmals zu kurz kam. Als Gesprächspartnerin höre ich zu, beobachte, halte inne, staune und habe ich Lust auf Entdeckungen in erzählten oder gezeigten Inhalten meines Gegenübers. Es ist leicht nachvollziehbar, dass dieser ebenfalls davon profitiert. Es ist kreativ, ja kunstvoll, Inhalte und Ausdrücke in neue Verbindungen zu bringen und sich und anderen anzubieten und erleben zu können. Wenn ein Mensch etwas von sich zeigt, erfolgt das nie zufällig, sondern ist immer als Ausdruck emotionaler Befindlichkeit und deshalb bereits mit hohem Aussage-Gehalt zu verstehen. Jede Aussage, in welcher Form auch immer, ist eine ganz individuelle und originelle Leistung einer Person. Ein Schaffen neuer Verbindungen durch das Deuten und Verstehen ist schöpferisch und Potenzial-entfaltend (Schneider, 2016). Dabei handelt es sich mit Fähigkeiten, die nebenbei erwähnt, in der Zukunft in Wissenschaft und Wirtschaft gebraucht werden. Der Autor Daniel H. Pink beschreibt folgende sechs Sinne der Zukunft: Design, Erzählkunst, Symphonie, Empathie, Spiel und Sinn. Er sieht zukünftig kommende Veränderungen als Chance für die Erforschung persönlicher Erfüllung, Erfolg und Menschlichkeit (Pink, 2008).

Ebenso interessant ist die ethnologische Forschung von Felicitas Goodman, die in verschiedenen Kulturen und Epochen eine kollektiver Symbolik bestimmter (schamanischer und ritueller) Grundgebärden feststellen konnte (Goodman, 2011).

Jede Aussage ist einzigartig und dennoch gibt es typische Symbole, die für die Kommunikation hilfreich sein können. Wichtig ist dennoch, die Achtung dessen, was die „SenderIn“ damit sagen will und nicht, was die „EmpfängerIn“ hören und damit machen will. In einem Ausdruck, einem Symbol kann sich die Information über eine Person so verdichten, dass sie die Umgebung „berührt“ oder manchmal auch „abstößt“ (Flöttmann, 2011).

Die visuelle Sprache und das Anbieten von Bildern und Zeichen, kann das kommunikative Miteinander erleichtern, wenn anhand direkt in der Interaktion gezeichnete Bilder ihre Wirkung und Bedeutung der Beteiligten erfragt und ein „gemeinsames Bild“ einer Sache entstehen kann. Der amerikanische Sprachforscher Robert E. Horn schreibt, *„wenn Wörter und Bildelemente eng miteinander verwoben sind, erschaffen wir etwas Neues und steigern unsere gemeinschaftliche Intelligenz... visuelle Sprache verfügt über das Potenzial, die menschliche Bandbreite auszuweiten – die Fähigkeit, große Mengen an neuer Information aufzunehmen, zu begreifen und effizienter darzustellen“* (Horn, 1998). Sichtbar, handgemacht und partizipativ sind dazu wichtige Trends.

Mittels Stift und Papier können Ideen, Gefühle, Meinungen und Erzählungen unmittelbar sichtbar gemacht werden. Ein Vorgehen, das jede und jeder von Kindheit an kennt und kann, egal ob mit oder ohne intellektuelle Beeinträchtigungen. Wissensarbeit wird so zur Handarbeit und kann über mehr Kanäle erfasst werden. Gemeinsam kann Neues entwickelt, partizipativ im Dialog gelernt, Wissen des Systems für Selbstorganisation genutzt und sinnerfüllt kooperiert werden. (Haußmann, 2018).

Gerhard Suess, Professor für klinische und Entwicklungs-Psychologie an der Hochschule für Angewandte Wissenschaften - Fakultät Wirtschaft und Soziales in Hamburg, entwickelte „Steep“, ein Programm für hochbelastete, vernachlässigte und bildungsferne Familien. Dabei setzt er auf die Macht der Bilder, die er zum Beispiel als Ausdruck einer familiären Szene zur Unterstützung sichtbar aufhängt und die den Alltag positiv beeinflussen. Im Programm am wirkungsvollsten zeigte sich, wenn alle Beteiligten gleichermaßen einbezogen werden. Es geht darum jene „Verhaltensmuster zu stärken, die dazu befähigen, herausfordernde Situationen besser zu meistern“. Dies ginge mittels Vernetzung, Mut zur Überwindung und Veränderung, Zuwendung eigener bereichernder Ziele, Akzeptanz, Entscheidungs- und Entdeckungsfreude für eigene Fähigkeiten und ein positives Selbstbild, Offenhalten von Möglichkeiten, Bewahrung eines realistischen Blicks, hoffnungsvolle Haltung und achtsame Selbstfürsorge (Thimm, 2009).

Piaget sagt übrigens, dass Wünsche mehr in äußere Bilder projiziert werden, je enger sie mit dem Ich in Verbindung stehen und Madeleine Rambert beschreibt, dass „sobald der Traum Ausdruck eines Konfliktes oder der Angst ist, er symbolische Formen annimmt“ (RAMBERT, 1948). In der Kinderpsychotherapie geht man davon aus, dass Kinder die Traumsprache dahingehend besser verstehen als Erwachsene, da sie der Art ihres Wachdenkens ähnelt. Ebenso wird in der Literatur davon gesprochen, dass die Seele des Kindes einem Traum gleicht und der Traum so zu behandeln sei, als wäre dieser die Welt des Kindes. Wenn das emotionale und psychologische Alter eines Menschen das eines Kindes entspricht und die Seele und die Welt dieses Menschen einem Traum gleicht, darf Betreuungsarbeit als „Traumdeutung“ bzw. „Traumarbeit“ verstanden werden. Solch „Traumarbeit“ können Macht-Phantasien, Minderwertigkeitsgefühle und Ausweichtendenzen sichtbar machen (Rambert and Piaget, 1988). Ich habe mir erlaubt hier die psychoanalytische Deutungskunst anzusprechen, weil sie wie auch die empirische Neurobiologie verstehen wollen, wie der Mensch funktioniert und wie das Gehirn mit dem Inneren des Menschen zusammenhängt, was auch die vorliegende Arbeit mit der Frage nach der Kooperation des Unbewussten ergründen will (Ruby, 2006).

Laut Louise Reddemann verfügt der Mensch über hoch wirksame Selbstheilungskräfte, kann diese aufsuchen und nutzen. Es darf nur nicht der Fehler gemacht werden, bestimmte Haltungen und Überzeugungen als selbstverständlich oder normal zu finden, ohne sich jeder Subjektivität bewusst zu sein (Reddemann et al., 2014). Oftmals ist ein intellektueller Zugang zu individuellen Kräften und Potentialen einschränkend und be-hindernd. Ein achtsames Herangehen mittels Visualisierung und Vorstellungsbildern können veränderte Bewusstseinszustände und innere Kräfte erreicht werden. Traum und Vorstellungswelten sind dabei nicht weniger wichtig als reale Dinge und können sich auf Körper und Wohlbefinden auswirken (Wilber and Theusner-Stampa, 2008). Dies wiederum beeinflusst eine Interaktion maßgeblich. Zu solchen Bildern können ebenfalls empfundene körperliche Symbole wirken.

Das kann der Blickkontakt sein oder Begrüßungen mit Handgeben, die als „Alltagsrituale“ körperlich mit bestimmtem Empfinden verankert werden und bei jeder wiederholten Ausführung, dieselben Gefühle, Einstellungen und Kräfte aktivieren können, hemmend oder förderlich, je nachdem, wie diese empfunden werden (Hoffman, 2004). Das können auch höchst individuelle Gesten sein, die „Wegweiser“ sein können und Orientierung bieten für das eigene Empfinden. Diese Orientierung ist hilfreich für Fragestellungen, die körperlich nachempfunden werden können, wenn es zum Beispiel in einer Kooperation, um Feedback, Zielvorstellungen, Empfindungen und Widerstände geht. Hier kommt es zu einer Balance zwischen Intellekt und Intuition – sich gegenseitig „be-greifen“, sich „wahrhaftig an-nehmen“.



Die Körpersprache spielt in der Psychoanalyse eine sehr wesentliche Rolle. Es wird versucht jeden Ausdruck aufzunehmen, Bedeutung zu geben und anzusprechen. Wie Sinnes- oder Körperorgane verwendet und befriedigt werden, sind schon Ausdruck von Kommunikation. Gesten, Gerüche, der Klang der Stimme oder Rhythmus von Worten gestalten bewusste und unbewusste Beziehungen zwischen Menschen. Sigmund Freud (1923) sah das Ich als etwas Körperliches. Neurowissenschaften gehen vom „Embodiment“ aus und zeigen, dass Beziehungsgeschehen weit mehr ist als das gesprochene Wort. Studien zur Mimik in einer Beziehung machen deutlich, dass diese gelingen, wenn Personen einander Gefühle emotional mimisch ausdrücken, die das Gegenüber möglicherweise abwehrt oder nicht wahrnimmt. So kann über das Verstehen und Umwandlung eine Weiterentwicklung stattfinden.

Wichtig sei dabei zu erwähnen, dass es sich hierbei ganz klar nicht um Galgen-Humor oder Abwertungen handeln darf. Stimulierende Körperbewegungen oder Manipulationen der Haut können bestimmte individuelle Bedeutungen haben und Zeichen einer verinnerlichten Beziehung darstellen. Melanie Klein verwendete den Begriff des „Containment“ als eine Theorie des Denkens, das emotionale Erfahrungen mit beinhaltet. Es beschreibt, etwas zu behalten und auszuhalten, was in einen projiziert wird, ohne es vorschnell abzuwehren, zurückzuweisen oder zurückzugeben (Mackowski, 2019). Ich erachte diese Ansätze in der Kommunikations- und Beziehungsgestaltung mit Menschen mit Beeinträchtigungen besonders hilfreich, ja sogar unerlässlich.

Nun seien noch kurz andere alternative Kommunikations-Möglichkeiten erwähnt. Die „gestützte Kommunikation“ ermöglicht Menschen mit schweren kommunikativen Beeinträchtigungen sich zu verständigen. Dafür geben KooperationspartnerInnen körperliche Stützung und Halt, um neuromotorische Probleme überwinden und funktionale Bewegungsmuster entwickeln zu können (Crossley and Schützendorf, 1997) Somit kann ihnen die Nutzung von Kommunikationsapparaten und anderen unterstützenden Kommunikationsformen zugänglich gemacht werden, was für eine Teilhabe mit vorhandenen Sprachkompetenzen in der Gesellschaft und für die Beziehungs- und Kommunikationsgestaltung hilfreich ist. Die Förderung und Unterstützung alternativer Kommunikationsformen ist zwar eine wesentliche Erweiterung der persönlichen Autonomie von Menschen mit keiner oder begrenzter Lautsprache, allerdings ist die Bereitschaft der GesprächspartnerInnen, sich auf diese Formen einzulassen eine unverzichtbare Voraussetzung für den Erfolg (Kristen and Franzkowiak, 2005).

Wenn wir in der Interaktion und Kommunikation mit Menschen mit intellektuellen Beeinträchtigungen auf ihre Signale und Symbole „übersehen“ oder „überhören“, bleiben Beziehungs- und Kommunikationsangebote unbeachtet, unverstanden. Ein Nicht-Wahrnehmen stellt eine Form der Abwertung des „Wertes“ eines Menschen dar, ist vom subjektiven Gefühl her lebensbedrohlich und kann unter Umständen die Skript-Überzeugung „Ich bin nicht OK“ und das „Sei nicht“ verstärken. Aus diesem Grund ist dem Menschen negative Beachtung lieber als gar keine. Zur Erinnerung soll hier nochmals die UN-Menschenrechts-Konvention zitiert werden, nach dieser zu handeln sich Österreich verpflichtet hat: *„Alle Menschen sind frei und gleich an Würde und Rechten geboren.“*

Wichtige Strategien für eine erfolgreiche und bereichernde Beziehungs- und Kommunikationsgestaltung können sein, sich Zeit zu lassen, die Verantwortung auf alle Beteiligten aufzuteilen und passende Rahmenbedingungen zu schaffen, hilfreiche Informationen zur Verfügung haben, einengende und unrealistische Glaubenssätze identifizieren und abbauen und Möglichkeiten für wechselseitiges Feedback (Taglieber, 2018). Grundvoraussetzung dafür ist immer zu erkennen, was einem selbst (jetzt) in einer Interaktion wichtig ist, um unbewusste Handlungen und Abläufe weitgehend ausschließen zu können (Thiels, 2002).

Als hilfreiche Methode sei das „Mantram“ erwähnt. Als individuelles kraftgeladenes innerlich ständig wiederholendes Wort kann es Willenskraft, Konzentration und zielbewusstes Handeln stärken. Eknath Easwaran schreibt dazu *„Es ist das wirklich Großartige im Leben des Menschen, dass er es selbst in der Hand hat, sich vollkommen zu verändern“* (Easwaran, 2000). Probleme und Widerstände eröffnen neue Möglichkeiten des Seins. Bewusste Entscheidungen können ein gemeinsames Leben und Arbeiten lebenswert machen und den inneren Reichtum in allen Handlungen erschließen. Jede Erfahrung wird zu einer Einladung, das gesamte menschliche Potential freudvoll zu entdecken (Tarthang, 2001).

2.3.9 Beziehung und Interaktion



Abbildung: Selbstgezeichnetes Reflexionsergebnis von einer Schulung zum Thema „Leichte Sprache“

Menschen sind größtenteils in soziale Netzwerke eingebunden. Beziehungen können unterstützen, regulieren oder belasten. Soziale Unterstützung ist eine wichtige Funktion und Ressource zwischenmenschlicher Beziehungen und sozialer Interaktionen. Sie kann Gesundheit fördern, Beeinträchtigungen und Erkrankung verhindern, Belastungen erleichtern und negative Folgen vermeiden. Dies ist durch emotionale, praktische, informative und interpretativ-bewertungsbezogene Hilfe möglich (Kupfer and Küchenmeister, 2019). Sozialer Beziehungen sind nicht nur als Ressourcen und positiver Unterstützung von großer Wichtigkeit, sondern bieten auch Funktionen der

Vorbild-Wirkung und Möglichkeiten zur Imitation und des Lernens an. Menschen können Anteile bei anderen wahrnehmen, verstehen, interpretieren und bei sich selbst entwickeln und entfalten.

Das Menschenbild spielt bei diesem Thema eine zentrale Rolle. Erwähnt sei hier Louse Reddemann, die beschreibt, dass die Einstellung, ein schwaches, hilfsbedürftiges Ich gegenüber zu haben, zu einer anderen Art der Interaktion und zu anderen Reaktionen und Ergebnissen führt als wenn auch die Selbstheilungs- und Selbstwirksamkeitskräfte angenommen werden (Reddemann et al., 2014). C.G. Jung sagte, dass „das Ich zwar schwach sein kann, im (wahren) Selbst jedoch alles vorhanden sei“ (Kast, 2002b), natürlich unter Einbeziehung realistischer Umstände.

Seligman hat in seinen Forschungen wiederholt untersucht, dass durch wiederholte Erfahrungen der Hilflosigkeit Tiere wie auch Menschen so starke negative Erwartungen entwickeln, sodass sie nicht mehr in der Lage sind, nach passenderen, hilfreichen und besseren Möglichkeiten zu suchen. Seligman nennt dies Kontroll-Verlust, der wiederum Erfahrung der Enttäuschung und Hilflosigkeit begünstigen. Darunter leiden nicht nur die Emotion, sondern auch die Kognitionen wie Wahrnehmung, Einstellung und Erinnerung. Negative Kognition bringt eine ungesunde Lebensweise mit, die in der Behindertenarbeit ein großes Thema ist (Seligman, 2014).

In der Zusammenarbeit mit Menschen mit Behinderungen können sich nicht nur Teile des aktuellen Lebens und Empfindens zeigen, sondern ebenso vergangene wie auch zukünftige Wunsch-Anteile, vergleichbar als „gesamtes Haus“ mit Keller und Obergeschoss (Epstein and Brumm, 2011). Dies kann manchmal ein Nützen, Stützen aber auch Bewusstmachen bedeuten, ein Ansprechen aller Ich-Zustände. Menschen mit behindernden Erfahrungen brauchen oft noch Sicherheit und die Erlaubnis, so „sein“ zu dürfen, aber nichts mehr zu müssen. Ein „Müssen und „Sollen“ schränkt immer die Entwicklung eines starken und bewussten Erwachsenen-Ichs ein und schürt nur weiterhin längst aktive negative kritische Eltern- und negative angepasste oder negative rebellische Kind-Ich-Anteile. Im Gegenzug dazu steht eine achtsame Betrachtung des „Wollens“, „Könnens“ und „Zu-Dürfens“ positiver Eltern-Ich- und Kind-Ich-Teile sowie eines integrierten und integrierenden Erwachsenen-Ichs. Hinschauen heißt, zu verstehen (Thich Nhat Hanh and Richard, 2011).

Kein Mensch ist nur übersicher oder minderwertig. Es geht um eine Des-Illusion, das heißt eine Neu-Einschätzung der Welt, der Dinge und der Personen. Hat sich ein Bild von einer Sache, eine Illusion derart verfestigt, dass Aufklärung und Information kaum helfen, signalisiert dies die Not, in der der Mensch sich innerlich befindet. Es kann und darf für ihn dann nichts anderes geben, da alles andere subjektiv als lebensgefährlich empfunden wird. Dies zeigt sich in der Behindertenarbeit im ständigen Wunsch nach Betreuungswechsel oder immer und immer wieder dasselbe erzählen oder fragen zu müssen. Umso wichtiger ist es als Begleitperson sensibel, aber mutig an eine Besserung, eine Bereicherung zu glauben und diese sanft herauszufordern (Straube, 2008).

Ulrich Schnabel fasst in seinem Werk „Die Vermessung des Glaubens“ gezielt zusammen, warum der Glaube an etwas, Berge versetzen kann, vor allem wenn Menschen auf eine Veränderung/einen Erfolg hin konditioniert werden und das Umfeld (teils im Schein) wesentlich dazu beiträgt. Allein die Aussicht auf eine „Belohnung“ regen effektiv entsprechende Hirnzellen an (Schnabel, 2010). Was ist der „Belohnungsfaktor“ in einer Beziehung?

Zum einen kann es zwar die Bestätigung alter und einschränkender Skriptmuster (das „eh-schon-wissen“) sein oder aber der Glaube an eine Befreiung dessen durch bewusste und autonome Daseins-Berechtigung, Teilhabe und -gabe in einer gleichwertigen Begegnung. Laut Schnabel beträgt die „Placebowirkung“ eines Glaubens zwar 20 bis 50 Prozent, ein nicht unbeschränktes aber auch erstaunliches Potential. Es ist ein Potential, das ein fest eingebautes psycho-biologisches Selbsthilfesystem des Menschen darstellt, das seit jeher seine Überlebenschancen verbesserte.

Zwar wird „Heilung“ und vollkommene Autonomie in der Psychoanalyse wie auch in der Transaktionsanalyse als größtes Ziel angesehen, dennoch kann eine „Erziehung zur Realität“ maßgeblich zu hohen Erwartungen entgegenwirken. Auch ist es in der Behindertenarbeit zu akzeptieren, wenn gewisse Veränderungen oder Entwicklungen sich nicht ereignen (Freud, 2010). Eine „Erziehung zur Realität“ darf allerdings nicht für falsche Anpassung missbraucht werden und Autonomietendenzen be-hindern. Ob Entwicklungs-Verzögerungen oder noch nicht gefällte Entwicklungs-Entscheidungen einen Sinn haben, kann nur in der gemeinsamen und offenen Beziehung und Kommunikation entdeckt werden. Was für die Gesellschaft „normal“ ist und „normalerweise“ doch gehen müsste oder nicht sollte, gehört für Arno Gruen kritisch betrachtet als eine „erschreckende Pathologie“ zum Phänomen der „Normopathie“ (Gruen, 2009). Für Gruen beginnt die Normopathie schon, wenn das Kind sein Bewusstsein für sein eigenes Selbst zu verlieren beginnt, sich danach zu richten, Bezugspersonen sie sehen. Diese Anpassung baut das „verfälschte“ Selbst auf und be-hindert das wahre Selbst (Gruen, 2014). Gruen schreibt weiter, dass Gehorsam und Anpassung, Außengelenktheit unter Preisgabe des eigenen Inneren den Verrat an sich selbst bedeutet, um der Teilhabe an einer halluzinierten Macht willen.

Viele Personen mit Beeinträchtigungen erlitten frühkindliche traumatische Erlebnisse, bei denen ein bedingungsloses Lieben und in der Welt Angenommen-Sein durch Eltern und nahe Bezugspersonen und mit unbewussten Gefühlen und Botschaften wie „Sei nicht“, „Sei nicht du“, „Sei nicht behindert“, „Werde nicht erwachsen“ oder „Mach`s mir und anderen zumindest recht“ beeinträchtigt und behindert waren. Diese wirken sich behindernd auf die Entwicklung des Menschen vor allem im ersten Stadium des „Werdens“ und dann auch auf nachfolgende Phasen aus. Andere Behinderungen und sogenannte Verhaltensauffälligkeiten von Menschen können als kreative und für die betroffene Person selbst einzig sinnvolle Versuche verstanden werden, erfahrene Leidenszustände auszuhalten, sich anzupassen oder entgegenzuwirken. Das natürlich eher schlecht als recht und zunehmend behindernd und einschränkend, aber durchaus über-lebensnotwendig für das subjektive Empfinden (Klein et al., 1974). Alte „Maschen“ und „Muster“ werden erkennbar und beeinflussen das soziale Miteinander, bei Menschen mit und ohne Behinderung. Sehr gut deutlich wird das, wenn man beobachtet, auf welche Art und Weise Menschen sich Bestätigung bewusst und unbewusst holen, geben, annehmen oder ablehnen und das aufgrund behindernder Sozialisierung. Claude Steiner beschreibt diese „Stroke“-Muster als Zuwendungshaushalt (Steiner, 1991). Körperliche Resonanz kann ein wichtiges Signal für psychische, unbewusste Einschränkungen sein.

Als wichtige Komponenten einer Beziehung oder eines kooperativen Projektes beschreibt Bauer 1) Sehen und Gesehen werden, 2) gemeinsame Aufmerksamkeit, 3) emotionale Resonanz, 4) gemeinsames Handeln und 5) das wechselseitige Verstehen von Motiven und Absichten. Bauer erwähnt dazu folgend, dass aufgrund des Ausfalls einer dieser fünf Voraussetzungen private wie auch berufliche Beziehungen scheitern können. Das Verstehen von Motiven und Absichten kann nur dann gelingen, wenn die anderen vier Komponenten berücksichtigt und eingelöst wurden und

erfordert ein immer wieder neues Nachdenken (Bauer, 2014a). Das erfordert die Offenheit und Bereitschaft, immer wieder aufs Neue bereits vorhandene Einstellungen und Erfahrungen mit Menschen immer auf die jeweilige Aktualität hin zu überprüfen, anzugleichen, eine Investition von Zeit und Geduld, die sich für eine bewusste und bereichernde Kooperation auszahlt. Genauso wichtig ist die Wechselseitigkeit und Gleichgewichtigkeit in den Beziehungen. Sogenannte „Einbahnstraßen“ – nur sich selbst zu sehen – scheitern (so Bauer) auf lange Sicht.

Niemand will gerne in einer Beziehung sein, in der man Angst davor hat, etwas falsch machen zu können oder falsch verstanden zu werden. Darum will Fehler-Toleranz geübt werden. Nicht immer gelingt es, sich immer bewusst und offen in einer „Ich bin OK – Du bist OK“- Haltung zu begegnen. Das macht nichts. Vielmehr geht es um die Gestaltung eines Beziehungsraums mit der Erlaubnis Fehler machen zu dürfen und aus ihnen zu lernen und Wachsen zu ermöglichen. Alles andere schafft wieder Barrieren und Behinderungen. Solche Grenzen gibt es sowieso, durch die – wenn gewollt – neue Entwicklungs-Ressourcen entdeckt und genutzt werden können (Kohut and Rosenkötter, 2007). Mit Humor kann man äußerliche Stress-Situationen umdrehen. Humor stellt eine wichtige Ressource dar, die dem „Erwachsenen-Ich“ zur Verfügung stehen kann. Schwere Begegnungen können mit Humor freudvolle werden, Vergnügen, Stolz und Wohlbefinden bei allen Beteiligten bewirken (Birkenbihl, 2013). Die Psychologin Marion Bönsch-Kauke erforschte Interaktionen, Beziehungen, Kooperationen und Konflikte zwischen Schulkindern mit dem Ergebnis, dass Kinder im Spaß lernen, wie man später miteinander lebt (Strassmann, 2003). Im Sinne des lebenslangen Lernens, worauf warten wir? Humor fördert nicht nur die zwischenmenschliche Beziehung, sondern kann als bewusste Intervention bedeutsame Einstellungswechsel erzielen. Durch den eigenen „Mut zur Lächerlichkeit“ können Humorreaktionen in Gang gesetzt werden (Frankl, 2008). Wichtig dabei soll immer eine bewusste Beziehungsgestaltung sein ohne unbewusster Machtausbeutung und Manipulation und sich selbst zu hinterfragen „wie lustig ist mir grad selbst zumute“?

Das individuelle Körpererleben bestimmt wesentlich das Gefühl von In-der-Welt-Sein. Somit kann der Körper als inneres Navigationssystem verstanden werden, das jede/r von Geburt an zur Verfügung hat. Mit Achtsamkeit und Respekt können Menschen auf dieser Ebene einander begegnen und auf eine überaus weise Form einander nähern und bekannt machen, um Orientierung, Ganzheit, Entscheidungsfähigkeit und Selbstwirksamkeit zu erleben (Schmidt, 2015).

Wie Menschen mit Beeinträchtigungen „in-der-Welt“ sind, zeigt der Film von Protagonist Martin Habacher und Regisseur Stefan Wolner in "Mabacher - #ungebrochen". Der Film handelt von Barrieren im Alltag und in den Köpfen. Mit dem Statement "Es gibt genug Diskriminierung für uns alle" wird eindrucksvoll demonstriert, wie auf Augenhöhe begegnet wird, ein Mensch mit Behinderung und Persönlichkeit ohne Stereotype und Opferzuschreibungen auskommen kann und für Toleranz eingetreten wird (Wolner, 2019).

Wenn wir Lernende lernen, Entwickelnde sich entwickeln lassen, gewinnen alle. Es geht ums aktive Mitmachen, Fragen statt Sagen und Anknüpfen an vorhandene Interessen und bereits bestehendes Wissen. Beziehungsgestaltung kann immer wieder Möglichkeiten zur Neurogenese schaffen. „Neuro“ als Neuron (Gehirnzelle) und „Genese“ als Schöpfung und Wachstum spielt für lebenslängliches Lernen und Potentialentfaltung eine wesentliche Rolle. Nervenzellen können nachwachsen solange Lernen und Weiterentwicklung stattfinden. Lernen ist überlebens-notwendig. Neurogenesung ist auch abhängig von Bewegung, es ist also wichtig, dass Menschen „in Bewegung kommen“, um auch etwas „in Bewegung bringen“ zu können (Birkenbihl, 2017).

2.3.10 Zwischen Autonomie und Abhängigkeit



Dr. Herbert Pietschmann ist ein österreichischer Physiker und geht in seinem Buch „Die Atomatisierung der Gesellschaft“ auf die zunehmende Individualisierung ein und wie Menschen zunehmend ohne wahre Kommunikation in der Gesellschaft isoliert sind, zwar aneinanderstoßen, aber darüber hinaus kaum eine Wechselwirkung haben. Er beleuchtet das weit verbreitete mechanische Denken der westlichen Welt, das er in Beziehung mit der Entwicklung von Organisationen und den Menschen in Organisationen setzt. Pietschmann nennt dazu 4 Säulen, die unser tagtägliches „mechanistisches Denken und Handeln“ beeinflussen: 1. „Alles, was messbar ist, soll gemessen werden“ (Galileo Galilei); 2. „Alles in kleinste Teile zerlegen“ (Renè Descartes); 3. „Entweder – oder“ (Aristoteles); 4. „Ursache – Wirkung“ (Isaac Newton). Wenn jemand diesen Denkraum heutzutage nicht einhält, wird er oder sie nicht ernst genommen. Um den Weg aus der Einsamkeit zu ermöglichen, gilt es Descartes Trennung von Geist und Materie mit „Ich denke, also bin ich“ ein „Ich kommuniziere, also sind wir“ entgegenzustellen, um die Gemeinschaft als Ursprung des Einzelnen zu betonen. Üblicherweise gehen Menschen folgendermaßen vor: Sie beobachten einen Sachverhalt, stellen Unterschiede fest, trennen die unterschiedlichen Dinge, bewerten und entscheiden etwas für gut oder schlecht und stoßen das für schlecht Befundene ab oder vernichten es gar. Eine neue integrierende Maxime dazu würde so lauten „bewusst unterscheiden ohne zu trennen“. Pietschmann beschreibt die Notwendigkeit, dass wesentliche Widersprüchlichkeiten oder Gegensätze nicht getrennt, sondern vielmehr zu einer Harmonie geführt werden sollten, ohne dabei die Egalisierung der Gegensätze zu meinen. Er erläutert das „Gesetz der Dialektik“ und dass Menschen mit gegensätzlicher Meinung einander häufig nicht ehrlich und offen begegnen, sondern vielmehr die „Schatten“ (das unbewusste Skript) des anderen bekämpfen. Solange das Trennende vor das Verbindende gestellt wird, kann es zu keiner wirklichen Lösung kommen. Mit dem „Gesetz der Dialektik“, Harmonie und Integration auf höherer Ebene kann eine Lösung gefunden werden, wenn alle beteiligten Seiten erkennen, dass sie die falschen Schatten bekämpfen. Wenn

wir Beziehung und Kommunikation so gestalten, dass wir nicht mehr den Schatten der „Andersdenkenden“ bekämpfen, haben wir die Möglichkeit aus allen vorhandenen „Welten“ zu schöpfen. (Pietschmann Univ.-Prof. Dr., 2011).

Wenn es um die Verbindung der Gegensätze geht, möchte ich ebenfalls noch kurz die „moralische Komplexität von Wahrheit und Täuschung“ erwähnen. Die Verurteilung von Täuschung ist für ein gesellschaftliches Zusammenleben und –arbeiten zwar unverzichtbar, dennoch scheint sie von fast allen Menschen praktiziert zu werden. Fremd- wie auch Selbst-Täuschung kann als wesentlicher Bestandteil der menschlichen Fähigkeit verstanden werden, die Welt zu organisieren und zu gestalten, zwischenmenschliche Koordinationsprobleme zu lösen mit Unsicherheit und Schmerzen umzugehen, höflich zu sein, die eigenen Grenzen und das eigene Überleben zu sichern (Nyberg and Thies, 1994, 14-15).

Um im menschlichen Miteinander eine Kommunikation als „wahr“ zu verstehen, muss erstmals die Aussage verstanden werden. Es stellt sich also die Frage, unter welchen Bedingungen dies möglich ist. Orientierungen sind kulturell und individuell verschieden und vom jeweiligen Beobachter abhängig (Lakoff and Johnson, 2018). Dadurch wird erkennbar, dass menschliches Verstehen und das Miteinander von den individuellen Zielsetzungen und somit deren Projektionen und Einschätzungen abhängt. Solche Zielsetzungen können demnach in der Zusammenarbeit mit Menschen mit Beeinträchtigungen unverstanden und sehr unterschiedlich sein, was stimmt dann? Was ist wahr?

„Achte auf Deine Gedanken, denn sie werden Worte. Achte auf Deine Worte, denn sie werden Handlungen. Achte auf Deine Handlungen, denn sie werden Gewohnheiten. Achte auf Deine Gewohnheiten, denn sie werden Dein Charakter. Achte auf Deinen Charakter, denn er wird Dein Schicksal.“ (Zitat aus dem Talmud) (“www.aphorismen.de/zitat/19331,” 2019)

Wenn wir eine transaktionsanalytische und marsianische Haltung einnehmen (Berne and Müller, 2005), dürften wir uns folgende Überlegungen erlauben: Wertet „Behindertenarbeit“ nicht automatisch bewusst und unbewusst ab? In welcher OK-Position sind Beteiligte in der Behindertenarbeit, die Menschen mit und ohne Behinderungen? Bestätigen und verstärken sie wechselseitig ihre Lieblingsüberzeugungen und -gefühle im Helfen, Unterstützen und Anklagen? Wenn einschränkende Symbiosen von Vornherein abgelehnt werden, können sich die Menschen mit ihren Beziehungsangeboten abgelehnt fühlen. Es wäre wichtig ohne Abwertung und Ausgrenzung parallel „erwachsene“ und „bewusste“ Alternativen für neue Beziehungsmuster angeboten und verantwortungsvoll gemeinsam gestaltet werden.

Studien über „gutes Lernen“ ergeben, dass die Haltung von Lehrenden entscheidend ist. Diesbezügliche Beziehungs-Qualitätskriterien sind (Goetsch, 2019):

- Sich etwas Neues ausdenken
- Spannung aufbauen
- Über den Tellerrand schauen
- Motivieren, fördern und fordern
- Subtile Hinweise das Glück selbst in die Hand zu nehmen („Macht euch ein schönes Wochenende“)
- Das Gefühl vermitteln, andere zu mögen, so wie sie sind, das durch Leistung und Verhalten der Person nie in Frage gestellt wird, da Beschämung weh tut (Largo and Czernin, 2016)
- Fragen sowie Kritik erlauben und mehr als die eigene Wahrheit gelten lassen

- Offenheit und Vertrauen fördern
- Individualität wertschätzen
- Über didaktische Kenntnisse verfügen
- Wissen, wo Lernende stehen
- Außergewöhnliche Fähigkeiten der Selbstreflexion besitzen
- Selbstbewusstes Zweifeln – immer im Dialog mit den Lernenden sein
- Fehler erlauben
- Feedback suchen
- Kooperationen pflegen
- Geordnete Lern-Atmosphäre, mit Ruhe, Sicherheit, Fröhlichkeit, Gemeinschaft und Geborgenheit schaffen

Bei manchen Lernenden oder „Ratsuchenden“ sind wiederum Peers und Gleichgesinnte viel wichtiger und motivierender als professionelle Unterstützungspersonen.

Es gibt Menschen, die mit ihrer Art anderer entweder eher aufbauen oder eher demotivieren. In der Psychologie wird dieses Phänomen „affektive Präsenz“ genannt. Dabei handelt es sich laut Hector Madrid um ein „Grundgefühl, das ein Mensch in anderen auslöst – unabhängig davon, wie sich dieser Mensch gerade selbst fühlt“ (Wilhelm, 2019a). Alle Menschen haben innerhalb von einem Tag eine Vielzahl von Emotionen. Solche Stimmungen beinhalten ein psychisch-körperliches Erregungspotenzial. Und diese Energie ist ansteckend. Madrid und seine KollegInnen überprüften den Effekt von Führungspersonen auf ihre MitarbeiterInnen und deren Kreativität und Innovation. Ergebnis war, dass Führungspersönlichkeiten mit hoher positiver affektiver Präsenz eher offenes, angstbefreites und freundliches Umfeld für die Kommunikation und Kooperation zum einen und die Umsetzung von Ideen zum anderen schaffen können. Es wird MitarbeiterInnen und Teams „ein gutes Gefühl vermittelt“. Sie sind dadurch motiviert, sich einzubringen und zuversichtlich, dafür geschätzt zu werden. Zusätzlich reduziert die „gute Stimmung“ Vermeidungsverhalten (Wilhelm, 2019a). Das sind hilfreiche Erkenntnisse für die Analyse von Kooperationen des Unbewussten, die auf alle Personen übertragen werden können, die eine gewisse Position haben, in der sie andere und deren Potenzial beeinflussen. Die Untersuchung psychotherapeutischer Behandlungs- und anderer Unterstützungsformen hinsichtlich affektiver Präsenz stellt ein interessantes zukünftiges Forschungsthema dar, das allerdings hier noch nicht weiter behandelt wird.

Psychotherapie und Psychotherapeutische Interventionen sind mittlerweile unumstritten für psychische, psychosomatische Erkrankungen und zwischenmenschliche Beziehungsstörungen bzw. –Phänomene. Offen ist noch immer die Frage, was tatsächlich hilft. Evidenzbasierte Studien können für die Beantwortung nicht angewandt werden, da es voraussetzen würde, alle Menschen in Interaktionen laufend miteinander zu vergleichen und denselben Voraussetzungen zu unterziehen. Dies würde ethisch gesehen allem widersprechen, wofür die Arbeit mit Individuen steht. Dass therapeutische Haltungen, Methoden und Beziehungsarbeit positiv wirken, liegt klar auf der Hand (Kaup, 2019).

„Das Glück ist inklusiv (im Sinne), dass alles Mögliche dazu führen kann, glücklich zu sein“.
(Hoffman, 2004)

2.4 Mensch-Werden

Dieses Kapitel beschäftigt sich mit dem Entwickeln und Entfalten von Potential.



Abbildung: Selbstgezeichnetes Plakat zum Thema „personen-zentriertes Arbeiten“

Laut Martin Buber kommt der Mensch vom Du zum eigenen Ich. Darum wird im nachfolgenden Kapitel das „**Mensch-Werden**“ beschrieben. Hier wird Entwicklung als Herausbilden und Entfalten aus „*Potential und Sozialisation*“ verstanden, das unter dem Aspekt der Selbstbestimmung für aktive Mitbeteiligung und Mitgestaltung sowie auch Mitverantwortung angesehen werden soll. Von Geburt an angelegte, wie auch förderliche und hinderliche Mechanismen werden im Punkt „*Entwicklungspsychologische Grundannahmen*“ dargestellt. In Bezug auf die Frage der Motivation werden „*Bedürfnisse und Hunger*“ dargestellt, die wiederum in Beziehung mit Ausdrucks- und Gestaltungsweisen insbesondere Kooperationen mit anderen gebracht werden. Das Modell der Hungerarten der TA kann Antworten hinsichtlich Stimulus, Struktur und Zuwendung in menschlichen Begegnungen liefern. Dabei wird „*Anders-Sein und anders tun*“ unter dem Standpunkt der Kreativität und Menschheitsentwicklung als Ressource und Möglichkeit für gesundes, bewusstes Kooperieren und Potentialentfalten anerkannt.

2.4.1 Potential und Sozialisation



Abbildung: Selbstgezeichnetes Ergebnisplakat von einer Einstiegsrunde für ein Arbeitsreflexion

Entwicklung bedeutet, dass sich etwas herausbilden und entfalten kann, was streng genommen von der Befruchtung der Eizelle an angelegt und da ist. Interessanterweise wird von der Geburt an nur mehr ein Teil des angelegten Potenzials genutzt, weitere „Kürzungen“, „Verknappungen“ und „Einschränkungen“ erfolgen im Laufe der (V)Erziehung und Sozialisation. Das heißt umgerechnet von 11 Kilometer vorhandenem Wissen benutzt der Mensch im Schnitt nur mehr 15 Millimeter! Diese Daten kommen aus der Wahrnehmungs- und Hirnforschung und sind in Info-Bits pro Sekunde gerechnet.

Wenn man die Sinnesorgane betrachtet und die Reize, die Menschen parallel gleichzeitig wahrnehmen können, ergibt sich eine „Bandbreite“. Damit sind die gesamten bewussten und unbewussten Wahrnehmungsmöglichkeiten (die „11 Kilometer“), im Gegensatz zu den „15 Millimetern“ der bewussten Wahrnehmung (Birkenbihl, 2018).

Folgende Darstellung nach Thor Nørretranders zeigt, die Zahlen im Vergleich:

<u>SINN</u>	<u>BANDBREITE</u>	<u>BEWUSSTE WAHRNEHMUNG</u>
Auge	10 Mio	40
Ohr	100.000	30
Haut	1 Mio	5
Geruch	100.000	1
Geschmack	1000	1

(“www.birkenbihldenkt.wordpress.com/2009/08/16/unbewustbewust/,” 2019)

Es gibt weitere Aspekte, unter denen man Entwicklung betrachten kann. Allen gemeinsam ist, wie in der Erziehung, eine positiv gestaltete Beziehung, eine gelungene Kommunikation und ein autonomes Ich anzustreben. Diese sind oftmals beeinträchtigt, wodurch Menschen mit Beeinträchtigungen ein Selbstwertproblem haben, das sich in bestimmten Verhaltensweisen zeigen kann. Auch ein gut gefestigtes Selbstwertgefühl bleibt abhängig von einem empathischen Beziehungsangebot. (Senckel, 2015).

Um Potenzialentfaltung und Autonomie zu ermöglichen, gilt es Beziehungen bewusst zu gestalten. Autonomie des Individuums im Vergleich zur Autonomie in Organisationen stellt Hauser folgendermaßen gegenüber (Hauser, 2015):



Entwicklung und Potenzial beim Individuum:

- 1) Bewusstheit
- 2) Spontaneität
- 3) Intimität

Entwicklung und Potenzial in Organisationen:

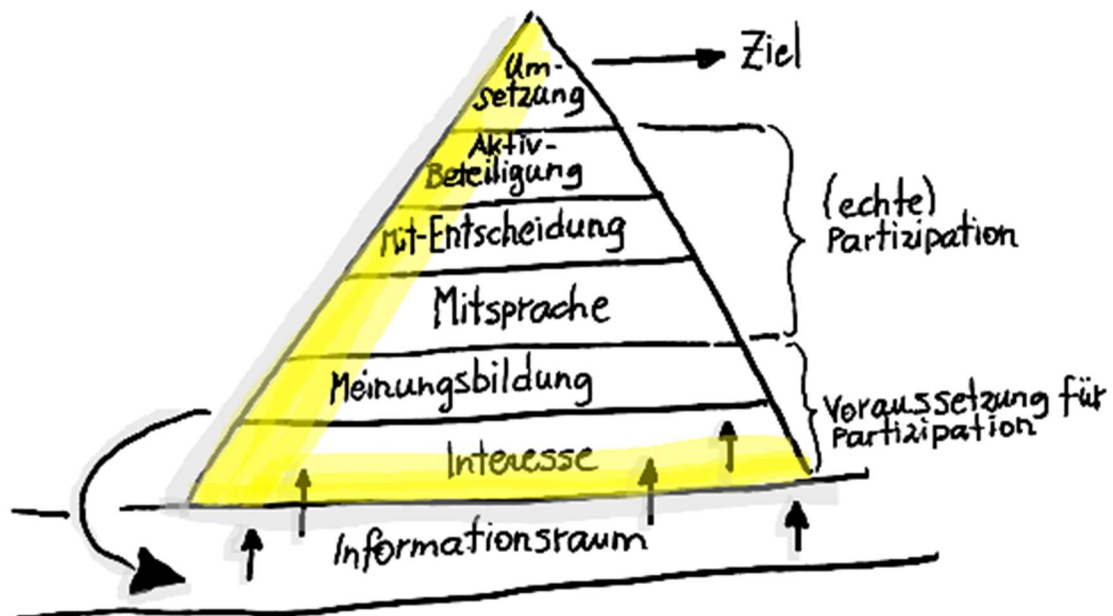
- Reflexionsfähigkeit
- Ressourcennutzung
- Potenzial-Entfaltung
- Möglichkeiten sehen
- klare Strukturen
- klare Vereinbarungen
- Personen-zentriertes Arbeiten

Diese drei Begriffe können hinsichtlich der Werte überprüft und für eine Autonomie-Entwicklung genutzt werden. Sind diese Werte in einer bestimmten Organisation etwas „wert“ oder bedürfen sie einer Haltungs- und Werte-Änderung? Bewusstheit bzw. Reflektiertheit braucht geeignete Strukturen für Reflexion, Spontaneität bzw. sinnvolle und vollständige Ressourcennutzung erfordert nachhaltige Potenzialentwicklung und Intimität bzw. klare Strukturen ermöglichen mit klaren Vereinbarungen und Regeln gemeinsam Dinge zu erreichen, die für Einzelne nicht möglich sind.

Um-Fragen und Fragen betreffend Werte und Entwicklungen von Dienstleistung, Assistenz und Kooperation in der Behindertenarbeit sind bewusst zu betrachten und zu wählen, wenn Bodenheimer kritisch äußert, dass „Fragen die Negation zum Erlöschen bringt“, „Fragen Erkenntnis und Bekenntnis umgeht“ und „Fragen den Befragten bloßstellt“ (Bodenheimer, 2011).

Eine Transaktionsanalytische Betrachtung von „barrierefreier Information und Kommunikation“ stellt eine Basis einer Beteiligung („www.stadtmarketing.eu/partizipation-im-graetzel/,” 2019) dar, und hat das Ziel einer selbstbestimmten Autonomie und Verbundenheit mit sich, dem eigenen Leben und der Welt.

Hier die Beteiligungspyramide frei nachgezeichnet:



1. **Basis** ist der Informationsraum.
2. **Voraussetzung für Partizipation** sind Interesse, Individualität, Autonomie und Meinungsbildung
3. **Echte Partizipation** ist Mitsprache, Mit-Entscheidung und Aktiv-Beteiligung
4. **Ziel** ist die Umsetzung

Wie funktioniert Entwicklung – wie funktionieren wir?

Psychologische RatgeberInnen beschreiben in Bezug auf die Persönlichkeitsentwicklung, dass Persönlichkeit eine „komplexe Organisation von Kognitionen, Emotionen und Verhalten darstellt, die Orientierung und Zusammenhalt gibt“. Folgende Kriterien scheinen für den Verlauf von Entwicklung von großer Bedeutung zu sein: 1) Selbstbewusstsein, 2) Unabhängigkeit, 3) Persönliche Bedürfnisse und 4) Kommunikation. Je besser diese Faktoren entwickelt und befriedigt sind, umso eher kann durch eine weitere erfolgreiche Entwicklung beeinflusst und ermöglicht werden. (“www.diepsyche.de/persoenlichkeitsentwicklung/,” 2019).

Allgemein betrachtet stellt Entwicklung einen Prozess der Entstehung, der Veränderung bzw. des Vergehens dar. Drei Prinzipien liegen ihr demzufolge zu Grunde: Wachstum, Reifung und Lernen. Die Psychologie bezeichnet Entwicklung als einen dynamischen Prozess und als das Ergebnis der Interaktion zwischen Mensch und seiner Umwelt (Stangl, 2019).

Veränderungen sind in lebenden Gebilden, wie auch Organisationen, nötig. Diese können entweder vom Umfeld der Organisation oder aus dem Inneren kommen. Darin liegt der Unterschied, ob es sich dann um einen Zwang zur Veränderung oder den Wunsch nach Veränderung gibt. Diese Veränderungen können entweder zunehmende Autonomie, weitere Entwicklung und Potenzialentfaltung ermöglichen, oder noch mehr Einschränkungen, Barrieren und Abhängigkeit bedeuten. (Hauser, 2015).

Eine Studie von der Psychologin Antonia Kaluza von der Universität Frankfurt zeigt auf, dass Führungskräfte in Unternehmen, die mangelndes soziales Führungsverhalten aufweisen, selbst unglücklich sind. Dabei ist noch unklar, ob ein hinderlicher Führungsstil oder die persönliche Unzufriedenheit zuerst da war. Nachgewiesen wurde dennoch, dass „gute“ Chefs meist ein glücklicheres Leben führen, besonders jene, die Folgendes charakterisierte (Paulus, 2019):

- Auf Veränderung abzielen und das Team entsprechend antreiben.
 - o Veränderung und Antrieb befristen, da sie auf Dauer zu anstrengend sind.
- Beziehungsorientierung und Bemühen um das Team.
 - o Gemäßigtes Bemühen, da es sonst zu viel Kraft kostet.
- Darauf achten, dass alle ihren Beitrag erledigen.

Kaluza empfiehlt, da sich Führungsverhalten Auswirkungen auf die Leistung und insbesondere das Wohlbefinden der MitarbeiterInnen und Mitbeteiligte hat, das Wohlbefinden von Führungskräften zu fördern (Paulus, 2019). Das ist eine Erkenntnis, die sich auf andere Formen der Zusammenarbeit und des Kooperierens übertragen lassen: Wohlbefinden fördert Kooperation.

2.4.2 *Entwicklung ist Veränderung*



Wohlbefinden-steigernd ist erwiesener Weise die „Redemedizin“. Den Begriff „talking cure“ erfand in früherer Zeit eine Psychoanalyse-Patientin (Metzger, 2019). Das Reden in Form von Alltagsunterhaltungen hat ebenso wohltuende Wirkung. Gillian Sandstrom ist Psychologin und erfand dazu ein Experiment, bei dem die Testpersonen die Aufgabe hatten, beim Kaffeeladen entweder schnell, distanziert und zackig oder mit kleinen Schwätzchen und Blickkontakt den Kaffee zu bestellen. Das Ergebnis ist, dass bereits kurze Gespräche die Laune heben. Der US-Psychologe Michael Kardas fand heraus, dass intensiverer Austausch über Wünsche und tiefe Gefühle weniger peinlich und zugleich angenehmer waren, als Leute zuvor vermuteten. Dabei sollten Versuchspersonen folgende Fragen an fremde GesprächspartnerInnen stellen (Metzger, 2019, 71):

- *Worauf in deinem Leben bist du besonders stolz?*
- *Wenn eine Kristallkugel dir deine Zukunft voraussagen könnte – was würdest du wissen wollen?*
- *Kannst du mir von einem Moment erzählen, indem du vor anderen Menschen geweint hast?*

Es geht darum eine irrationale Scheu zu überwinden, so Gillian Sandstrom. „In-Beziehung-Sein“ mit anderen kann schon mit wenig Aufwand glücklicher machen. Dafür hat Jochen Metzger einige Tipps erarbeitet u.a. aufgrund der Untersuchungen von den PsychologInnen Hanne Collins, Adam Mastroianni und Nadav Klein (Metzger, 2019, 72-75):

- Tägliche Übung.
 - o Ansonsten ist der wohltuende Effekt der Begegnung nach einem Tag wieder verschwunden.
- Nicht zu lange beim gleichen Thema bleiben.
 - o Ein lockerer Wechsel des Gesprächsthemas kann ein Gespräch angenehmer und lebendiger machen.
- Zu lange Gesprächspausen vermeiden.
 - o Vier Sekunden Pause können schon als unangenehm empfunden werden.
- Auf Signale der GesprächspartnerInnen achten.
 - o Unterbrechungen können ein Zeichen für besonderes Interesse an dem Gesprächsthema sein.

- Lebendigkeit bewusst herstellen.
 - o Seine Wünsche direkt ansprechen, zum Beispiel „Ich möchte gerne darüber reden, das interessiert mich“.
 - o Einen Themenplan machen, in der Art „wir beenden das Gespräch heute nicht, bevor wir nicht darüber gesprochen haben“.
- Die eigene, enge Sicht der Welt verlassen.
 - o Der Perspektivenwechsel scheitert häufig und es geschehen Fehler beim Einschätzen der anderen Person.
- Den GesprächspartnerInnen etwas zu viel Emotionalität unterstellen.
 - o Das Unterschätzen der Emotionen bei einer anderen Person hinterlässt bei ihr unangenehme Gefühle, während beim Überschätzen diesbezüglich Negativurteile ausbleiben.
- Glauben vermitteln, dass man zuhört und Aufmerksamkeit schenkt.
 - o Es scheint für das Wohlbefinden keinen Unterschied zu machen wie aufmerksam das Gegenüber tatsächlich ist, so Hanne Collins.
- Erzählen was begeistert.
- Nicht länger oder kürzer reden, als man selber will.
 - o Es gibt keine Gesprächslänge, die für alle Beteiligten genau passt.
 - o Man kann die Wünsche der anderen Person nicht richtig ablesen, wir überschätzen uns im Schnitt um 50 Prozent, so Adam Mastroianni.
- Gespräche lieber ein bisschen früher beenden.
 - o So kann vermieden werden, dass ein unangenehmes und übersättigtes Gefühl am Ende übrigbleibt.
 - o Keine Sorge vorm Beenden des Gesprächs, denn danach fühlen sich die Menschen besser und zufriedener als zuvor.

Die Scheu verlieren, um ein Wohlbefinden zu erlangen und mit anderen ins Gespräch, in Beziehung zu kommen, das bedeutet eine große Veränderung für unser alltägliches Denken und Tun.

Warum Veränderung sinnvoll ist, beantwortet die Transaktionsanalyse damit, sowohl die persönliche Entwicklung als auch die von Organisationen oder Teilbereichen zu fördern, und somit Autonomie zu ermöglichen. Darin liegt für die Behindertenarbeit auch eine besondere Herausforderung. Menschen mit Beeinträchtigungen, ihr Umfeld, Organisationen und MitarbeiterInnen, gesetzliche Bestimmungen, Werte, Überzeugungen können sich verändern und entwickeln. Dadurch können Möglichkeiten oder Erschwernisse und Barrieren entstehen. Eine Herausforderung stellt zum Beispiel derzeit das zunehmende Alter von Menschen mit Beeinträchtigungen dar. Im Austausch mit den Betroffenen äußern diese kreative und für sie lustvolle Ideen (Mavrič et al., 2018).

„Wenn wir verstehen wollen, wie das Gehirn tickt, wie es lernt oder sich entwickelt, müssen wir beobachten, wie wir interagieren“ (Parianen, 2019). Die Hirnforscherin Franca Parianen erklärt, dass Menschen gleichzeitig intelligent und sozial kompetent sein können. Dazu brauchen sie Hintergrundwissen und ein gutes Arbeitsgedächtnis. Bei Defiziten, Wissen zu verarbeiten und in einem neuen Kontext anzuwenden, sind auch Defizite vorhanden, sich in die Situation des anderen hineinzusetzen und andere Sichtweisen mitzudenken. Das bräuchte einen ständigen Perspektivenwechsel. Dank sozialer Intelligenz können Menschen andere dazu bringen, ihnen bei Aufgaben zu helfen, sich gegenseitig zu vertrauen, zu kommunizieren und Konflikte auszuhandeln, was sie als Gruppe leistungsfähiger macht (Parianen, 2017).

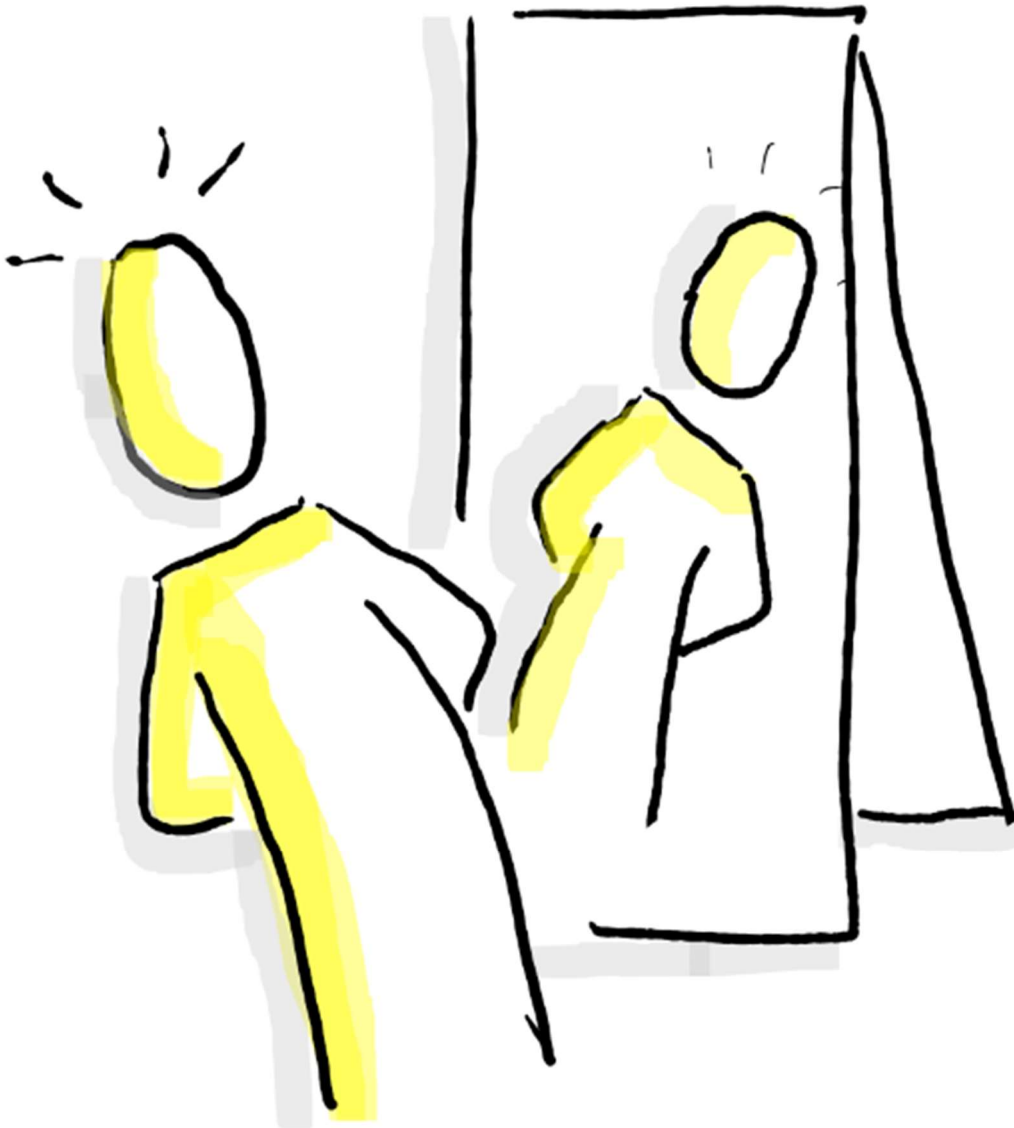
Bodenheimer beschreibt in „Verstehen heißt antworten“ seine Verstehensbemühungen. Voraussetzung ist das Zusammentreffen. Dabei geht es nicht ums „Zerfragen“, was für ihn geradezu Ausdruck der Unmenschlichkeit darstellt, sondern im Umgang mit dem Menschen seien für ihn andere Zugänge und Methoden erforderlich. Man müsse nicht immer schon viel über eine Person wissen, sondern gelänge die Beziehungsaufnahme durch die Verstehensbemühung, dann erfahre man vieles von ihm. Bodenheimer betont die Wichtigkeit, in der Begegnung mit Menschen zwar Deutungen anzubieten, jedoch keine Rechthaberei daraus zu machen. Laut ihm kann, will, und darf Deutung nicht Recht haben wollen, Deutungen können keine Gültigkeit für alle Zeit, für alle Personen und Situationen darstellen. (Bodenheimer, 1992).

Selbstbestimmung hat oberste Priorität. Eigene Entscheidungen treffen zu können, wo und wieviel man tut und das Gefühl von Sinn erhöhen das Wohlbefinden eines Menschen. Stefan Klein schildert in „Ökonomie des Glücks“ bestätigt durch Forschung, was uns wirklich guttut. Aus Wohlbefinden, Selbstbestimmung, Lebensoptionen und Sinn ergeben sich Handlungsmöglichkeiten für Wirtschaft und Politik. Glückliche Menschen sind nicht nur leistungsbereiter, sie übernehmen auch bereitwilliger Aufgaben, die das Zusammenleben in einer Gesellschaft erleichtern (Klein and Klein, 2018). Allerdings sind Ausgrenzungsphänomene in der Gesellschaft an vielen Stellen zu beobachten aufgrund einer Differenzierung von „normal“ und „nicht normal“ oder „seelisch gesund“ und „psychisch krank“. Asmus Finzen zeigt in seinem Buch „Normalität“ auf, wie sehr die Vorstellungen sowohl in der Gesellschaft als auch in psychiatrischen Argumentationen zutiefst von Normalitätsannahmen geprägt sind. Finzen kritisiert, dass bei schweren Krankheiten wie Krebs oder Schlaganfall niemand behaupten würde, das sei nicht normal. Darum rät er zu mehr Gelassenheit bei selbst schweren Störungen, diese als ganz „normal“ anzusehen. So kann gegen die behindernden und entwicklungshemmenden Stigmatisierungen entgegengehalten werden (Finzen, 2018).

Martha Nussbaum ist u.a. Rechtswissenschaftlerin und beschreibt in „Königreich der Angst“, wie Angst selbst eine Demokratie gefährden kann. Da es sich bei Angst stets um das eigene Selbst und die eigenen Ziele und Projekte geht, verringert sich dadurch die Möglichkeit, sich über andere Menschen Gedanken zu machen. Besonders einschränkend kann die Angst vor Krankheit sein, da Lösungen nur schwer vorstellbar sind. Laut Nussbaum kann es für viele einfacher sein, wenn sie ihre Angst als Feindseligkeit umlenken. Um Feindseligkeit umlenken zu können, empfiehlt Nussbaum ernsthafte und respektvolle Begegnungen zwischen verschiedenen Gruppen. Das ist herausfordernd, weil sich Menschen in jeder Gruppe, um ihre eigenen Werte fürchten und Andersdenkende „dämonisieren“, so Nussbaum. Angst kann jedoch auch eine positive und konstruktive Emotion für produktives Entwickeln und Verändern sein. Dafür kann kritisches Denken, innere Balance und Selbsterkenntnis durch ein aktives Mitwirken in Kunst, Politik und Wirtschaft praktiziert und erlangt werden (Nussbaum, 2019).

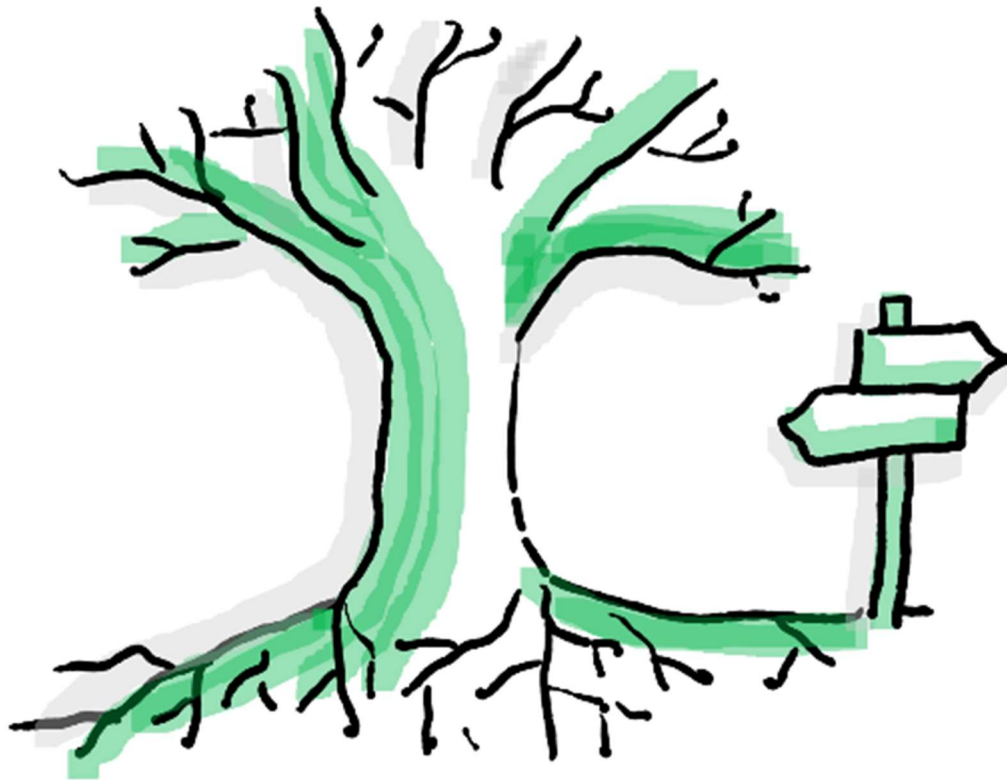
Das Selbst kann im sozialen Umfeld wachsen. Dazu wird hier als nächstes auf die Reputation als soziales Selbst eingegangen. Reputation ist der Ruf oder das Ansehen, das eine Person hat. Sie ist das Wertschätzen, der Respekt und das Vertrauen, dass Menschen einander geben und hilft bei sozialen Beziehungen, so die Autorin und Philosophin Gloria Origgi (Origgi et al., 2018).

ForscherInnen vom Max-Planck-Institut in Leipzig haben in einem Experiment ermittelt, dass Kinder häufiger soziales Verhalten - wie helfen - zeigen, wenn sie von Gleichaltrigen beobachtet werden. Ebenso wichtig ist ihnen, wer anwesend ist. Die Sorge um ihre eigene Reputation ist gestiegen, wenn sie eine „In“-Person beobachtete. Kindern ist also der „gute Ruf“ sehr wichtig.



Sie wägen strategisch ab und bemühen sich für andere (Wilhelm, 2019b). Es ist nicht auszuschließen, dass Menschen mit und ohne Behinderungen auch im Erwachsenenalter, dies ebenfalls tun. Zu überprüfen ist dabei allerdings, inwieweit gesellschaftliche Normen mit den eigenen Werten übereinstimmen und wie mit den eigenen Erwartungen und den anderer umgegangen wird. Origgi ist der Meinung, dass die Reputation als zweites Ego das eigene Denken und Verhalten beeinflusst. Es ist nicht nur das, was andere über uns denken könnten, sondern auch das, was wir selbst denken, was andere über uns denken könnten. Diese Vermutungen können starke Gefühle wie Scham, Verlegenheit, Peinlichkeit, Schuld aber auch Stolz hervorrufen. Laut Origgi *„manipuliert das zweite, soziale Ego das erste Selbst, wahrscheinlich so stark wie unser Unbewusstes“* (Wilhelm, 2019b, 34). Reputation kann anstecken und durch Tratsch und Klatsch abfärben, wenn ein Ruf von einer Gruppe auf eine einzelne Person über geht. Es ist ein Phänomen, das Menschen mit und ohne Beeinträchtigungen sehr gut kennen. Reputation wirkt als Meinung vieler über uns selbst stets in uns. Origgi erklärt, wie die eigene Reputation und das eigene Verhalten zusammenhängen und einen Menschen beeinflussen. Sie betont, dass ohne dieses Bewusstmachen auch nicht verstanden werden kann, wer man selbst ist und was man tut (Origgi et al., 2018).

2.4.3 Entwicklungspsychologische Grundannahmen



Vertrauen und Zuversicht sind für Erik Erikson die Grundelemente von Gesundheitserfahrung und Ich-Identität. Das bedeutet, sich auf äußere Zustände (Versorger und später andere Menschen) und den eigenen Fähigkeiten vertrauen zu können (Erikson and Hügel, 2003). Wird dieses Vertrauen beeinträchtigt, wirkt sich das auf nachfolgende Entwicklungsphasen dementsprechend wiederum behindernd aus. Übergänge zwischen einzelnen Entwicklungsstufen sind immer eine „Herausforderung“, die es zu meistern gilt. Jeder erfahrene Erfolg erweitert und stabilisiert das Selbst-Vertrauen, Selbst-Sicherheit und den Selbst-Wert. Im Sinne einer Salutogenese würde das bedeuten, über viele Ressourcen zu verfügen und diese adäquat anwenden zu können. (Erikson and Eckard-Jaffé, 2005).

Erik Erikson beschreibt folgende Phasen und Erfolge oder Behinderungen der Ich-Entwicklung:

- | | |
|---|------------------------------|
| - Vertrauen oder Misstrauen | (1. Lebensjahr) |
| - Autonomie oder Scham | (2., 3. Lebensjahr) |
| - Initiative oder Schuldgefühl | (4., 5. Lebensjahr) |
| - Werksinn oder Minderwertigkeitsgefühl | (6. Lebensjahr bis Pubertät) |
| - Identität oder Identitätsdiffusion | (13 bis 20 Jahre) |
| - Intimität und Solidarität oder Isolierung | (20 bis etwa 45 Jahre) |
| - Generativität oder Selbstabkapselung | (45 bis 65 Jahre) |
| - Integrität oder Verzweiflung | (65 Jahre bis zum Tod) |

(Erikson and Hügel, 2003)

Wenn ein Entwicklungsschritt in einer Lebensphase zu Behinderungen geführt hat und nicht erfolgreich abgeschlossen werden konnte, bleibt die Person wie vor einer Barriere „stecken“ und kommt nicht weiter.

Zum Thema Reifung und Entwicklung in der Transaktionsanalyse beschreibt Pam Levin 1988 den Entwicklungszirkel. Sie zeigt damit auf, wie ein Mensch im Laufe des Lebens die Phasen Sein, Tun, Denken, Identität, Fähigkeiten und Integration spiralförmig und erweiternd wiederholt durchläuft. Durch die Wiederholung erhält er die Gelegenheit ungelöste Lebensthemen wieder und wieder zu erleben und zu bestätigen oder – was viel wesentlicher ist - zu heilen und zu verändern. Der Mensch erhält auch insgesamt die Macht über sein/ihr Leben und dieses bewusst in die Hand zu nehmen (“www.dgta.de/fileadmin/user_upload/Kongresse/Manuskripte_Dresden_2014/Reifung_und_Entwicklung.pdf,” 2019).

Levins immer wiederkehrende Phasen der Entwicklung sehen folgendermaßen aus:

- | | |
|-----------------------------|-----------------------|
| - Werden (Becoming) | (vor Geburt) |
| - Sein (Being) | (0 – 6 Monate) |
| - Tun (Doing) | (6 – 18 Monate) |
| - Denken (Thinking) | (18 Monate – 3 Jahre) |
| - Identität (Identity) | (3 – 6 Jahre) |
| - Fertigkeiten (Skills) | (6 – 12 Jahre) |
| - Integration (Integration) | (13 – 19 Jahre) |

Wiederholter Beginn und erweiternder Durchlauf dieser Phasen

(“www.transaktionsanalyse.audio/entwicklungszyklen/,” 2019)

Im Vergleich verschiedener AutorInnen transaktionsanalytischer und entwicklungspsychologischer Literatur (Berne, Piaget, Harris, Schiff, English, Jacobi, Klein, Freud und andere) kann grob zusammengefasst werden, dass der Mensch ab der Befruchtung über ein „Kind-Ich“ verfügt unabhängig von einer gehinderten oder barrierefreien Entwicklung mit seiner physischen Geburt zwar mit einer Urangst aber doch mit der existentiellen Grundeinstellung „ich bin OK – Du bist OK“ geboren wird. Der Verlauf der Schwangerschaft und der Geburt – ob es zu Behinderungen in welcher Form auch immer und Schädigungen gekommen ist - hat Einfluss auf die Beziehungen zu wichtigen Bezugspersonen, sowie auch auf die Grundeinstellung und Erwartungshaltungen. In der ersten Lebenswoche findet bereits die Aktivierung eines altersentsprechenden „Erwachsenen-Ichs“ statt und die Entwicklung eines ersten „Eltern-Ichs“ beginnt. Ab dem 2. Lebensjahr verfügt der Mensch über ein kognitiv weiterentwickeltes und fähigeres „Erwachsenen-Ich“, wenn er zunehmend aktiv werden und Einfluss auf seine Umwelt nehmen kann und darf. Diese Entwicklung kann durch körperliche und/oder intellektuelle Beeinträchtigung stark eingeschränkt sein. Ein zunehmend über Regeln und Abläufe wissendes „Eltern-Ich“ und dagegen rebellierendes „Kind-Ich“ bildet sich mit ungefähr 3 Jahren aus und somit auch die Abwehreinstellungen „Ich bin nicht OK – du bist OK“ oder „Ich bin OK – du bist nicht OK“, um die Ohnmacht einer „Ich bin nicht OK – du bist nicht OK“- Einstellung zu verhindern. Ab diesem Alter legt der Mensch aufgrund seiner Erfahrungen einen unbewussten Lebensplan oder „Skript“ fest. Darin enthalten sind die eigenen bevorzugten OK-Grundeinstellungen, Drama-Rollen und psychologische Machtspiele. Im Laufe der Entwicklung gestaltet der Mensch sein Skript immer weiter aus. Mit zirka 6 Jahren ist das „Erwachsenen-Ich“ voll ausgebildet und mit 12 Jahren hat der Mensch alle drei Ich-Zustände voll zur Verfügung und das Lebensskript ist mit kleinen Anpassungen und Ergänzungen fertiggestellt (Kleinewiese, 1994). Der unbewusste Lebensplan entstand mithilfe kindlicher Wahrnehmungs-, Denk-, Gefühls- und Handlungsmöglichkeiten. Diese sind für einen späteren Zeitpunkt im Erwachsenen-Alter nicht mehr adäquat und behindern den Menschen selbst und seine Beziehungs- und Kommunikationsgestaltung.

Dorothy E. Babcock und Terry D. Keepers beschreiben im Buch „Miteinander wachsen“ den menschlichen Lebenszyklus mit folgender Phaseneinteilung (Babcock et al., 1998):

1. Zugehörigkeit (Geburt bis 8-10 Monate)
Das Kind entwickelt ein Gefühl von Zugehörigkeit zu den anderen „nährenden“ Erwachsenen und sichert sich das Überleben.
2. Erkundung (8-10 Monate bis 2-2½ Jahre)
Das Kind geht aktiv auf Entdeckungen und lernt grundlegende physikalische und psychologische Gesetze.
3. Trennung (2-2½ Jahre bis 3-3½ Jahre)
Das Kind ist bereit und fällt die Entscheidung, sein eigenes Erwachsenen-Ich zu gebrauchen.
4. Sozialisation (3-3½ Jahre bis 5-6 Jahre)
Das Kind sammelt Erfahrungen über soziale Rollen und Erwartungen.
5. Aufbau (5-6 Jahre bis 11-13 Jahre)
Das Kind baut ein eigenes funktionierendes Eltern-Ich auf, setzt es jedoch noch nicht aktiv ein.
6. Ausdehnung und Konsolidierung des Skripts (11-13 Jahre bis 16-18 Jahre)
Die Kinder fangen an, ihr eigenes Eltern-Ich einzusetzen und probieren neue Eltern-Ich-Erfahrungen aus.
7. Emanzipation (16-18 Jahre bis 25-30 Jahre)
Der Mensch experimentiert mit verschiedenen Lebensstilen, ohne sich jedoch fest für einen bestimmten zu entscheiden.
8. Schöpferisch sein (25-30 Jahre bis 40-45 Jahre)
Nachdem die Entscheidung für einen Lebensstil gefallen ist, werden Produktivität und Kreativität zu den wichtigsten Bedürfnissen.
9. Auswertung des Skripts (40-45 Jahre bis 60-70 Jahre)
In dieser Zeit überprüfen die Menschen erneut ihr Skript, nachdem sie bisher gelebt haben und treffen vielleicht neue Entscheidungen, das Skript zu ändern und/oder neue Erfahrungen zu machen.

10. Aussöhnung

(60-70 Jahre bis zum Tode)

Die Menschen setzen sich mit der nachlassenden Produktivität und der Unvermeidlichkeit des Todes auseinander.

Diese Einteilung macht deutlich, dass Behinderungen aber auch Chancen für die menschliche Entwicklung bereithalten kann und dass selbst bestimmte Neu-Entscheidungen für spontanes, autonomes, intimes und bewusstes Handeln und Gestalten jederzeit möglich sind (James and Jongeward, 1995). Ich denke in der Arbeit mit Menschen mit intellektuellen Beeinträchtigungen ist es hilfreich, diese in ihrem emotionalen, sozialen, psychologischen und physiologischen Alter zu sehen, es könnten überall weitere Informationen und Potenziale verborgen liegen.

Barbara Senckel beschreibt in „Mit geistig Behinderten leben und arbeiten – Eine entwicklungspsychologische Einführung“ alle Entwicklungsstadien, die sie jeweils in körperliche, kognitive, emotionale und soziale Entwicklung unterteilt. Große Bedeutung haben für sie zusätzliche Herausforderungen, Konsequenzen und Behinderungen aufgrund gestörter Beziehungen, Konflikte, Erziehungs- und Beziehungsprobleme, Krisen und Entwicklungsprobleme und die Auswirkung auf Aggression, Angst, Schutz, Selbstwert, Wahrnehmung, Denken und Kommunikation von Menschen mit Beeinträchtigungen. Im Besonderen möchte ich Senckels Beitrag für eine gelungene Kommunikation und Beziehung beschreiben. Sie schlussfolgert, dass sie sich durch Kongruenz, also ein hohes Maß an „Stimmigkeit“ oder Übereinstimmung in allen Kommunikationsaspekten auszeichnet. Solch eine Stimmigkeit sieht folgendermaßen aus, sodass SenderInnen kommunizieren wollen, die gewählte Kommunikationsform für sie passend ist und ihrem Kommunikationswunsch entspricht. Eine klare innere Haltung gegenüber dem Kommunikationsinhalt äußert sich verbal sowie auch nonverbal. Die Beziehungen sind flexibel und situationsbezogen wechselnd symmetrisch oder komplementär. Es herrscht jeweils klare, transparente und authentische Übereinstimmung und Akzeptanz darüber, wer welche Position und Meinung einnimmt (Senckel, 2015, 386).



Für eine emotionale und soziale Entwicklung haben nicht nur die Eltern, auch andere Bezugspersonen, Schule, erste LehrerInnen und FreundInnen eine große Bedeutung. Ausgrenzung und missglückte Integration und „beeinträchtigte“ Beziehungen und Bindungen, wenn sich ein Kind oftmals als hilflos und dumm erlebt, kann das eine weitere positive Entwicklung „be-hindern“ (Senckel, 2015). Ruth Cohn zeigt mit ihrem Konzept des themenzentrierten Lernens, wie erfolgreich ein wechselseitiges Lernen sein kann, mit der Bedeutung „eigener Chairman“ zu sein und Störungen/Behinderungen Vorrang zu geben, um Weiter-Entwicklungen bewusst zu ermöglichen (Cohn and Terfurth, 2007).

Bei meinen Ausführungen möchte ich die Moralentwicklung nicht außer Acht lassen. Jean Piaget diskutiert David Émile Durkheims drei Elemente der Moralität: den Geist der Disziplin, die Bindung an die gesellschaftlichen Gruppen und die Autonomie des Willens (Piaget et al., 1990). Auf diese drei Elemente möchte ich nun eingehen. „Der Geist der Disziplin“ ist für ihn wesentlich, weil Moral aus gesellschaftlichen Regeln besteht, die als empfundene „Autorität“ auf uns wirken. Somit ist Moral ein System an Befehlen und das individuelle Bewusstsein nichts anderes als das Ergebnis der Verinnerlichung dieser. Zum Glück ermöglicht allein die Disziplin die Potenzialentwicklung des Individuums. Die „Bindung an gesellschaftliche Gruppen“ hat grundsätzlich keinesfalls das Ziel die individuelle Persönlichkeit zu hemmen, denn „wir alle sind soziale Wesen und es besteht kein wirklicher Gegensatz zwischen Individuum und Gesellschaft“ (Piaget et al., 1990) (S. 418).

Da die Gesellschaft Moral bildend ist und diese seit je her verändert, ändert sich auch die Moral. Allerdings bewahrt sie gewisse Züge auch dauerhaft. Nun zur Autorität. Kein Individuum hat von sich aus Prestige oder Autorität, die Gesellschaft verleiht diese für menschlichen Eigenschaften und Charaktere. Neben der Pflicht der Autorität bzw. der Gesellschaft, kann sie eine größere Auswahl an Realitäten anbieten als nur unsere eigene. Aus dieser Vielfalt können wir wählen, Entscheidungen treffen und uns anschließen. Die „Autonomie des Willens“ ermöglicht uns die freie Entscheidung, was wir als wahr und für uns passend, spontan und stimmig annehmen und glauben (Piaget et al., 1990). Jeder Mensch, mit oder ohne Beeinträchtigungen ist Teil dieser Vielfalt, darin sehe ich eine große Chance!

2.4.4 Bedürfnisse und Hunger



Abbildung: Selbstgezeichnetes Plakat von erarbeiteten Ideen „was Kunden-Vertretung braucht“

In diesem Abschnitt wird genauer betrachtet was den Menschen – vom Sein zum Werden – in der Interaktion motiviert.

Laut Thomas Weil gibt es in einem betrieblichen Alltag zur Erfüllung von Aufgaben und Bedürfnissen immer einen „inhaltlichen Vertrag“ und einen „Beziehungsvertrag“. Diese können ausgesprochen oder verdeckt sein. Beide beziehen sich auf die Aspekte des Seins (wie es ist) und des „Werdens“ (was werden soll). Beim Inhalt des Seins geht es um die inhaltliche Klärung, beim Inhalt des Werdens geht es um Alternativen, Möglichkeiten, Planen und Gestalten von Veränderungen. Die Beziehung im Sein orientiert sich dahingehend, wie was auf mich oder andere wirkt und die Beziehung im Werden beschäftigt sich damit, wie neue Beziehungserfahrungen aufgrund von Beziehungswünschen gemacht werden wollen (Hauser, 2015). Je bewusster diese Verträge ausgesprochen und den beteiligten Personen verständlich sind, umso besser kann die gemeinsame Kooperation gelingen.

Für die Betrachtung von „Sein“ und „Werden“ soll nun das Maslowsche Konzept der Bedürfnishierarchie dargestellt werden. Abraham Maslow (1908 – 1970) ging davon aus, dass Menschen von Natur aus gut sind und sich selbst entfalten. Destruktivität, Sadismus, Grausamkeit seien wesentliche Reaktionen auf Frustrationen inhärenter Bedürfnisse. Der Mensch hat Bedürfnisse und verhält sich dementsprechend. Dargestellt als Pyramide, befinden sich an der Basis grundlegende körperliche Bedürfnisse. An der Spitze steht das Bedürfnis nach Selbstverwirklichung, das erst dann verwirklicht werden kann, wenn darunter liegende Bedürfnisse befriedigt wurden. Die Spitze gleicht einem Gipfelerlebnis, wofür der Mensch vorerst seine eigenen Grenzen übersteigt und „eins mit der Menschheit und dem Kosmos“ wird. Laut Maslows hat der Mensch erst dann den Kern der Existenz erreicht (Stangl, 2019).

Die Maslowsche Bedürfnispyramide:

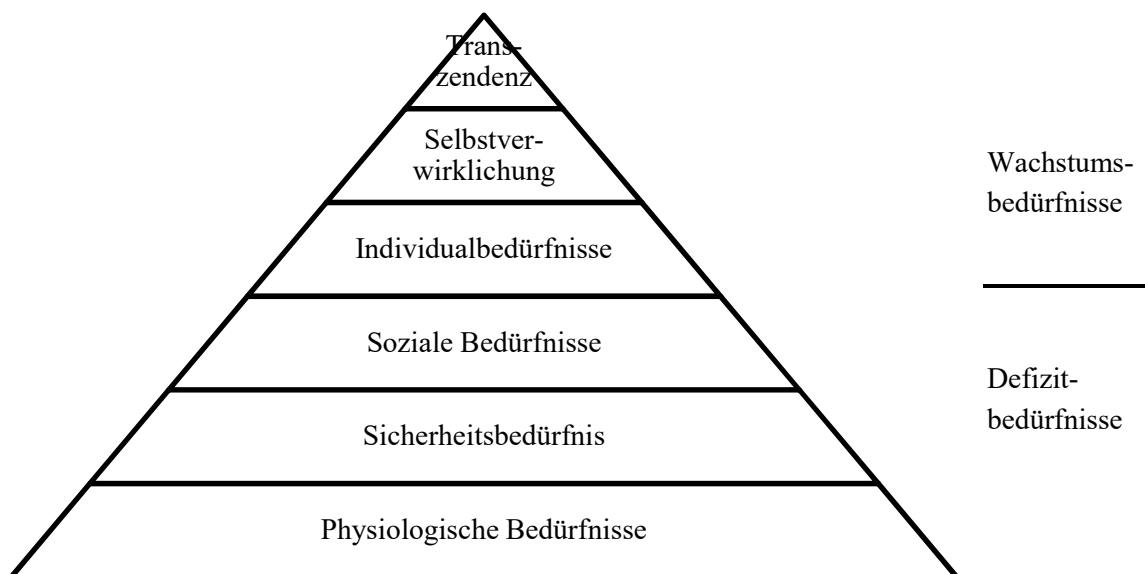


Abbildung: Frei dargestellt nach (www.sdi-research.at/lexikon/beduerfnishierarchie.html,” 2019).

Als Basis der Bedürfnishierarchie beschreibt Maslow körperlichen Bedürfnisse nach Trinken, Nahrung, Schlaf, Unterkunft und so weiter. Danach folgt Sicherheitsbedürfnis, wie körperliche Sicherheit, Schutz und Versorgungssicherheit. Die Sozialen Bedürfnisse wie Integration, Kommunikation, soziale Zugehörigkeit, Beziehungen oder Familie bilden die nächste Stufe. Dann gewinnen Individualbedürfnisse wie Ansehen, Anerkennung und Geltung an Bedeutung.

Bis dahin handelt es sich um Defizitbedürfnisse. Diese Bedürfnisse müssen unbedingt erfüllt sein, um nicht als Mangel wahrgenommen zu werden. Ihre Erfüllung führt laut Maslow zu keiner weiteren Nachfrage: Wer ausreichend gegessen oder getrunken hat, verlangt nicht nach mehr Essen oder Trinken, wer sich sicher fühlt, verlangt nicht nach noch mehr Sicherheit (www.sdi-research.at/lexikon/beduerfnishierarchie.html,” 2019).

Interessanterweise sind Essen, Sicherheit und Schutz besonders in der Behindertenarbeit sehr zentrale und für die Personen mit Beeinträchtigungen elementar bedeutsame Themen und Lebensmittelpunkte. Es scheint nahe, zu vermuten, dass diese Bereiche aufgrund eines „alten Hungers“ nicht befriedigt, es sich um den Ausdruck von anderen Bedürfnissen und „Symptom- bzw. Bedürfnis-Verschiebungen“ handelt. Oder nächst höher liegende Wachstumsbedürfnisse können auf den unteren Ebenen leichter, zugänglicher und „barrierefreier“ autonom ausgelebt und somit befriedigt werden. Eine Antwort darauf könnte folgende sein:

„Ein Bedürfnis nach Wissen – mit der Angst vor dem Wissen – muss mit den Bedürfnissen nach Sicherheit und Geborgenheit integriert werden. Es ergibt sich eine dialektische Wechselbeziehung, die gleichzeitig ein Kampf zwischen Angst und Mut ist. All die psychologischen und sozialen Faktoren, die unsere Angst vergrößern, werden den Wissens-Impuls beschneiden; alle Faktoren, die Mut Freiheit und Wagnis zulassen, werden damit auch unsere Bedürfnisse nach Wissen freisetzen“ (Maslow and Kruntorad, 1997, 79).

An oberster Stelle der Bedürfnispyramide stehen die Wachstumsbedürfnisse wie Kulturbedürfnisse, Selbstverwirklichung und Transzendenz. Maslow ging davon aus, dass erst, wenn die jeweils untere hierarchische Ebene befriedigt ist, die nächsthöhere für das Individuum von Interesse ist (www.sdi-research.at/lexikon/beduerfnishierarchie.html,” 2019).

Die Maslowsche Bedürfnispyramide beschreibt eine zentrale Motivationstheorie. Der Begriff „Motiv“ ist vom Begriff „Motivation“ zu unterscheiden. Als „Motiv“ wird in der Psychologie eine relativ stabile Persönlichkeitseigenschaft bezeichnet, die beschreibt wie wichtig einer Person eine bestimmte Art von Zielen ist (Heckhausen and Heckhausen, 2018).

Motive können sein:

- Leistung
- Anschluss- oder Intimität
- Macht

Interaktionelles Verhalten wird durch Beziehungsmotive gesteuert. Eine motivorientierte Beziehungsgestaltung trägt dazu bei, dass Personen auf bisherige hinderliche Verhaltensstrategien verzichten und neue erproben können. Rainer Sachse nennt als zentrale Beziehungsmotive dazu (Sachse, 2004):

- Anerkennung (auch: Liebe, Zuwendung, positive Definition, Respekt)
- Wichtigkeit (für andere Bedeutung, Wert haben)
- Verlässlichkeit, verlässliche Beziehung
- Solidarität, solidarische Beziehung
- (Angemessene) Autonomie
- Unverletzlichkeit der Grenzen, Territorialität

„Es scheint ein Gesetz zu sein, dass dort, wo etwas Neues sich auftut, auch das Beharrende sich zeigt“ (Kast, 2002a, 25).

Bei einer bewussten Kooperation gehen wir beim Gegenüber von PartnerInnen und nicht Objekten aus. Es ist insofern die Aufgabe Rahmen zu schaffen, in denen Raum für partnerschaftliche, individuelle und wertschätzende Beziehungen sind. Die transaktionsanalytische Haltung „ich bin OK und meine Bedürfnisse sind OK – du bist OK und deine Bedürfnisse sind OK“ verdeutlicht den gegenseitigen Respekt und die „Gleichwürdigkeit“ in privaten, wie auch in professionellen Beziehungen. Professionelle Beziehungen sind wie Eltern-Kind-Beziehungen zwar nicht von formaler Gleichheit oder Gleichberechtigung geprägt, jedoch bedürfen sie bedingungsloser Gleichwertigkeit und Gleichwürdigkeit (TA: Zeitschrift für Transaktionsanalyse 2/2018, 133). Der Däne Jesper Juul entwickelte als Familientherapeut das Prinzip der „Gleichwürdigkeit“. Es geht ihm darum, dass Menschen OK sind und somit auch liebenswert. Wenn wir liebevolle Gefühle in liebevolles Verhalten verwandeln, können Bedürfnisse befriedigt und Kompetenzen gestärkt werden. Es gibt sehr wohl Grenzen und Verantwortung, jedoch auch Empathie in Beziehungen. Juul schlägt vor, in der Begleitung und Unterstützung zu „SparringspartnerInnen“ und gleichwertigen GesprächspartnerInnen zu werden. Dies kann die Grundlage für Vertrauen und gute Beziehungen sein. Während Machtausübung und Ungleichheit das Wohlergehen aller hemmen und die Produktivität und Kooperationsbereitschaft senken, stellt die Gleichwürdigkeit eine konstruktive Wertvorstellung dar (Juul and Krüger, 2012).

In einer gelungenen Begegnung sind die KommunikationspartnerInnen ihrer Position und Rolle bewusst und begegnen sich aus Erwachsenen-Ich-Zuständen (Schneider, 2002). Die Beziehung und die Qualität der Beziehung sind der Schlüssel für erfolgreiches Arbeiten mit Menschen. Die professionell geschulte Person trägt dafür die Verantwortung, ein tieferes und bewussteres Verständnis für die Bedeutung des eigenen Handelns zu entwickeln, nämlich nicht „wie mache ich etwas?“, sondern vielmehr geht es darum, zu wissen „weshalb mache ich etwas?“ (TA: Zeitschrift für Transaktionsanalyse 2/2018, 135). Vergleichend mit Maslows Bedürfnispyramide ist zu erkennen, dass auch dafür wiederum das „Motiv“, also das Interesse und das Bedürfnis vordergründig bei der Person selbst entstehen müssen.

Aristoteles hatte dazu zwei praktische Überlegungen. Es sei zu berücksichtigen 1) was eine Person in einer bestimmten Situation tatsächlich tun kann, was überhaupt in ihrer Macht steht (persönliche und äußere Bedingungen) und 2) dass die Realisierung (und nicht nur die Vorstellungen) der eigenen Wünsche tatsächlich angestrebt werden. (Gosepath, 1999).

2.4.5 Andere Reize(n)

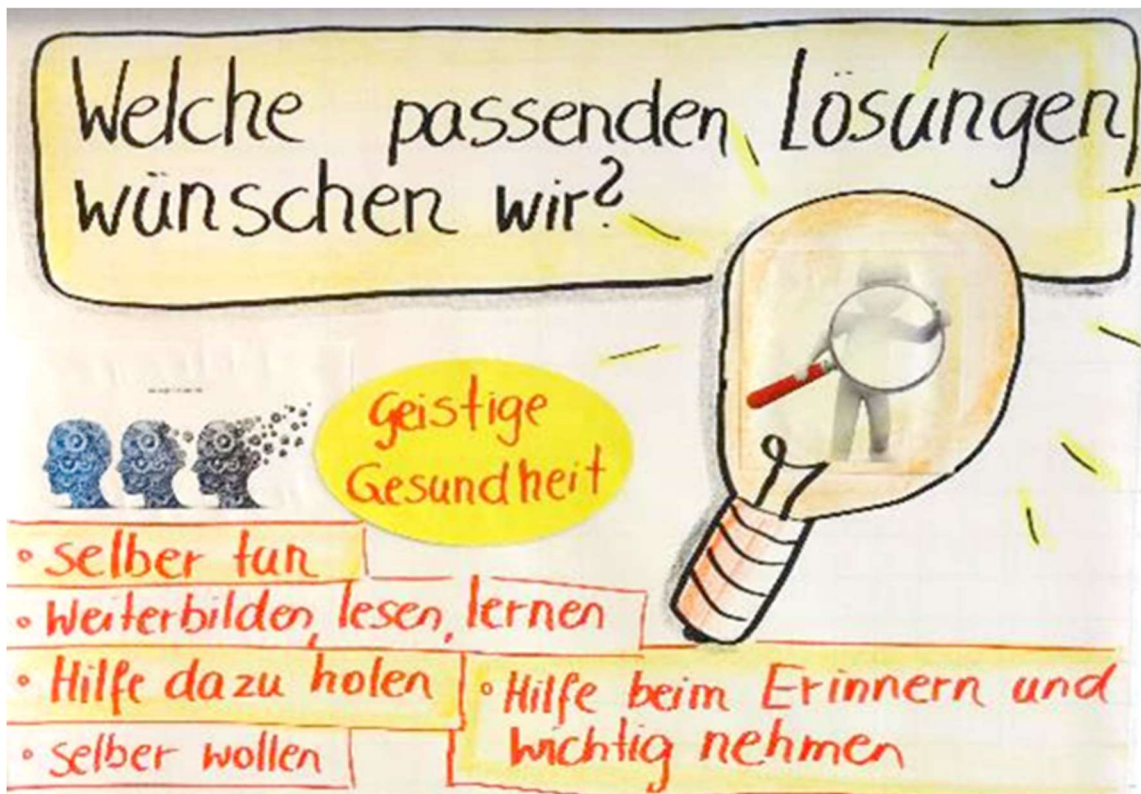


Abbildung: Selbstgezeichnetes Ergebnisplakat für „passende Lösungen für eigene Gesundheit“

Eric Berne beschreibt einen „Reiz-Hunger“ des Menschen und meint damit ein starkes Verlangen, von außen her angeregt und stimuliert zu werden. Diese Anregung kann entweder sensorisch in dem Verlangen nach Abwechslung und Unterhaltung oder emotional in dem Verlangen nach Kontakten, Gesellschaft und Zuneigung erfolgen (Berne, 2018). Berne nennt somit die biologische wie auch die psychologischen Bedürfnisse „Hunger“. *„Wenn du mich zart und sanft berührst, wenn du mich anschaust und mir zulächelst, wenn du mir manchmal zuhörst, bevor du redest, werde ich wachsen, wirklich wachsen.“* (James and Jongeward, 1995, 67). Menschen haben von Geburt an bis zum Tod das Bedürfnis, von anderen berührt und anerkannt zu werden und etwas mit ihrer Zeit anzufangen.

Der Hunger nach Berührung und Anerkennung kann durch „Streicheln“ befriedigt werden, sei es in körperlicher oder verbaler Form, mit einer Geste oder einem Wort. Dieses Streicheln steht für jede Antwort, die eine Achtung und Anerkennung der Gegenwart des anderen darstellt. Somit kann jedes Streicheln eine positive sowie auch eine negative Antwort darstellen. Eine positive Antwort wie ein Lächeln oder ein Nicken respektiert und wertschätzt den anderen, eine negative und abwertende Antwort wie eine Beschimpfung wertet den anderen ab. Keine Antwort zu geben, wäre eine Missachtung der Existenz des anderen. Hier wird bereits deutlich, dass jede Antwort, jede etwaige Form des Streichelns besser ist als die lebensbedrohliche Nicht-Antwort.

Der Hunger eines Menschen entscheidet darüber, wie er seine Zeit verbringt. Er kann viel Bemühung dahingehend aufbringen, um in sozialen Kontakten, sogar durch psychologische Machtspiele erschnittenes „Streicheln“ zu erlangen oder sich zurückziehen und „Streicheln“ zu vermeiden

(James and Jongeward, 1995). Wie der Mensch seine Zeit verbringt, hängt auch von seinem Hunger nach Struktur ab. Viele sind aufgrund dessen kaum in der Lage gar nichts zu tun. „Führungspersonen“ übernehmen gekonnt die Aufgabe der Zeitstrukturierung (Berne, 1979).

Die Gefahr könnte genau darin bestehen, dass Menschen diesen Hunger anderer ausnutzen, um ausschließlich sich selbst somit einen Vorteil zu verschaffen. In der Behindertenarbeit war das kein seltenes Bild, dass Begleitpersonen, sogenannte ErzieherInnen im weißen Kittel sagten, was Menschen mit Beeinträchtigungen wann und wie tun oder nicht tun sollten (Gigler, 2017). Ein Produkt des Strukturhungers ist der Führungshunger.

Das Bedürfnis nach gesellschaftlichem Kontakt und den Hunger nach Zeitstrukturieren bewertet Berne als „präventive Motive“ für die Gruppenbildung. Positiv gesehen bieten andere Menschen viele Möglichkeiten der Befriedigung und jeder nutzt diese bewusst oder unbewusst, so viele Befriedigungen wie möglich aus den Menschen herauszuziehen. Befriedigung kann mit Kraft der eigenen Phantasie oder durch Intimitätsverhältnisse gewonnen werden (Berne, 1979).

Intimität wirkt bedrohlich auf die Menschen, denn sie erfordert selbständige und aktive Strukturierung und persönliche Verantwortung für sich selbst und das eigene Tun. Dies scheint für einige in der „Öffentlichkeit“ nicht geeignet zu sein, darum geben sich die Menschen mit der Befriedigung zufrieden, die sie aus psychologischen Spielen gewinnen. Es sei noch erwähnt: *„Ein Streben nach Intimerlebnissen liegt allen intensiven und entscheidenden Operationen zu Grunde und setzt aktive individuelle Bedürfnisse frei“* (Berne, 1979, 238). Es wird auch nochmal verständlich, wie leicht aus diesem Grund Menschen symbiotische Beziehungen eingehen, jedoch den Preis von wahrer Freiheit und Autonomie dafür zahlen.

Für Streicheleinheiten können Menschen auf unterschiedliche Art voneinander profitieren. Fanita English unterscheidet Typ-1- und Typ-2-Menschen. Typ-1 charakterisiert jemanden als „untersicher“ und Typ-2 als „übersicher“. Der Charaktertyp jedes Menschen beeinflusst die Muster seiner Beziehungen und die Bedürfnisbefriedigung. So bevorzugen Typ-1-Menschen (untersicher) es am liebsten im Kind-Ich zu sein und genießen das Streicheln von Typ-2-Menschen (übersicher), die ihr Eltern-Ich am liebsten aktivieren. Dies tun sie auch, um das Kind-Ich anderer zu belehren, oder zu leiten. Solche „komplementären“ Partnerschaften werden unbewusst gewählt. Nicht frei gewählte (Arbeits-) Beziehungen können schon so manche Herausforderung darstellen, wenn die eigenen Streichel-Bedürfnisse – also gestreichelt zu werden oder zu streicheln – nicht in gewohnter Weise zum erhofften Erfolg führen. Beziehungsprobleme entstehen vor allem dann, wenn das Muster zu rigide ist und Veränderungen nicht mehr ertragen kann. Veränderungen können durch äußere Gegebenheiten oder durch den intrapsychischen Wechsel in einen anderen aktivierten Ich-Zustand. Somit erfolgen andere, neue „Antworten“, als die gewohnten und bisher bevorzugten. Unbewusste und unerfüllte Erwartungen, Frustration und Ärger aufgrund „durchkreuzter“ Kommunikation können dann zur Belastung werden und zu unangemessenem Verhalten führen. Eine Patt-Situation, die ursprüngliche Bedürfnisse nach bedingungslosem OK-Sein völlig außer Acht lässt. Eine Anpassung an die frühere Situation – also eine Rück-Entwicklung – oder die Anpassung an die Veränderung – oder eine erneute Entwicklung können Lösungsmöglichkeiten darstellen (Pischetsrieder and English, 1996).

Es muss an dieser Stelle erwähnt werden, dass symbiotische Beziehungen immer auch Ausbeutungen der beteiligten Personen darstellen, die eine Behinderung der persönlichen freien Entwick-

lungsmöglichkeiten hin zur Autonomie zur Folge haben. Bewusste, offene und klare Beziehungsverträge zwischen KooperationspartnerInnen bilden die Grundlage für ein Zusammenwirken, in dem jedes Mitglied das ganze Potenzial, alle Ich-Zustände aktivieren und passend zur Situation unterstützend beleben darf. „*Vertrag heißt: sich vertragen*“ (Pischetsrieder and English, 1996, 288).

Menschen können voneinander lernen. Das heißt, „unsichere“ Typ-1-Menschen können zum Beispiel eigenverantwortliche Initiative und Selbstvertrauen von „übersicheren“ Typ-2-Menschen lernen, während diese wiederum das bewusste Aussteigen aus der Retter- oder Verfolger-Rolle durch die Aktivierung des Erwachsenen-Ichs lernen können.

Der Mensch befindet sich täglich in verschiedenen Rollen, um sich das eine oder andere Bedürfnis zu erfüllen. Jede Rolle, jedes Bedürfnis braucht Zeit. Das Gefühl „keine Zeit zu haben“ bringt das einschränkende Gefühl, selbst nicht über die eigene Zeit bestimmen zu können oder zu dürfen. Eine unbewusste Zeit-, Beziehungs- und Kommunikationsgestaltung kann die Folge sein.

Berne hat sechs Möglichkeiten der Gestaltung bzw. Strukturierung der Zeit definiert: 1) Rückzug, 2) Rituale, 3) Zeitvertreib, 4) Aktivitäten, 5) Psychologische Spiele und 6) Intimität. Die Intensität des „Streichelns“ nimmt von 1) bis 6) zu und das Ausmaß psychologischer „Risiken“ wächst ebenfalls (Stewart et al., 2015). Laut Eric Berne gestalten sich zwischenmenschliche Kontakte entweder in Form eines psychologischen (Macht-) Spiels oder eines Austauschs von Intimität, wobei Ersteres den weitaus größeren Teil darstellt (Berne, 2006).

Ich möchte an dieser Stelle noch einmal einen zusammenfassenden Überblick der „Hunger-Arten“ des Menschen aus Sicht der Transaktionsanalyse anbieten:

- Hunger nach Stimulierung (Anregung)
- Hunger nach Strukturierung (Zeit-Gestaltung)
- Hunger nach Anerkennung (Streicheln)

Es zeigt wie bedeutungsvoll es ist, sozial, kooperativ und vor allem bewusst mit sich und anderen Menschen umzugehen.

Drei andere Triebe beeinflussen den Menschen und seinen Umgang mit Zeit wiederum anders und bewirken eine ständige Änderung der Motivation:

1) Der Überlebenstrieb

Für diesen zählt oder „zahlt“ Zeit hauptsächlich für die Erhaltung des eigenen Lebens oder das anderer nahestehender Personen. So kann es sein, dass manche Menschen einen Teil der Lebenszeit gegen Geld tauschen.

2) Der Begeisterungstrieb

Dieser fordert Zeit für die Bedürfnisse nach Freiheit, Abenteuer, Spaß, Neugier, Sexualität, Risikofreudigkeit, Entdeckungen und Erfindungen. Dabei fehlt die Kontrolle oder Rücksicht auf „Erlaubnis“ und „Streicheln“ von anderen.

2) Der Ruhetrieb

Für diesen hat Zeit keine Bedeutung. Einziges Ziel ist es, sie fließen zu lassen, ohne Aufregung, ohne Kampf.

(Pischetsrieder and English, 1996)

Hunger und Triebe lassen erkennen, warum es Unterschiede zwischen den Menschen gibt und wie sie ihre ganz persönliche und liebste Zeit-Strukturierung entwickeln und wofür sie gerade Motivation haben. Wichtig sind ein bewusster Umgang mit eigenen Motivationen und das Respektieren der Motivation anderer Menschen. Dies bedeutet auch einen sensiblen Umgang mit sogenanntem „Motivieren“ anderer.

Die Idee der „Erlaubnis“ von Pam Levin sei hier ebenfalls noch angeführt. Erlaubnisse geben dem Individuum den nötigen Raum, die Haltung, die Überzeugung und die Möglichkeit passend zu den eigenen Bedürfnissen und zur eigenen Entwicklungsstufe, auf die eigene besondere Art und Weise und mit den eigenen Mitteln, die Welt zu entdecken und mitzugestalten (TA: Zeitschrift für Transaktionsanalyse 2/2018, 135).

2.4.5.1 Bedürfnisse in Organisationen

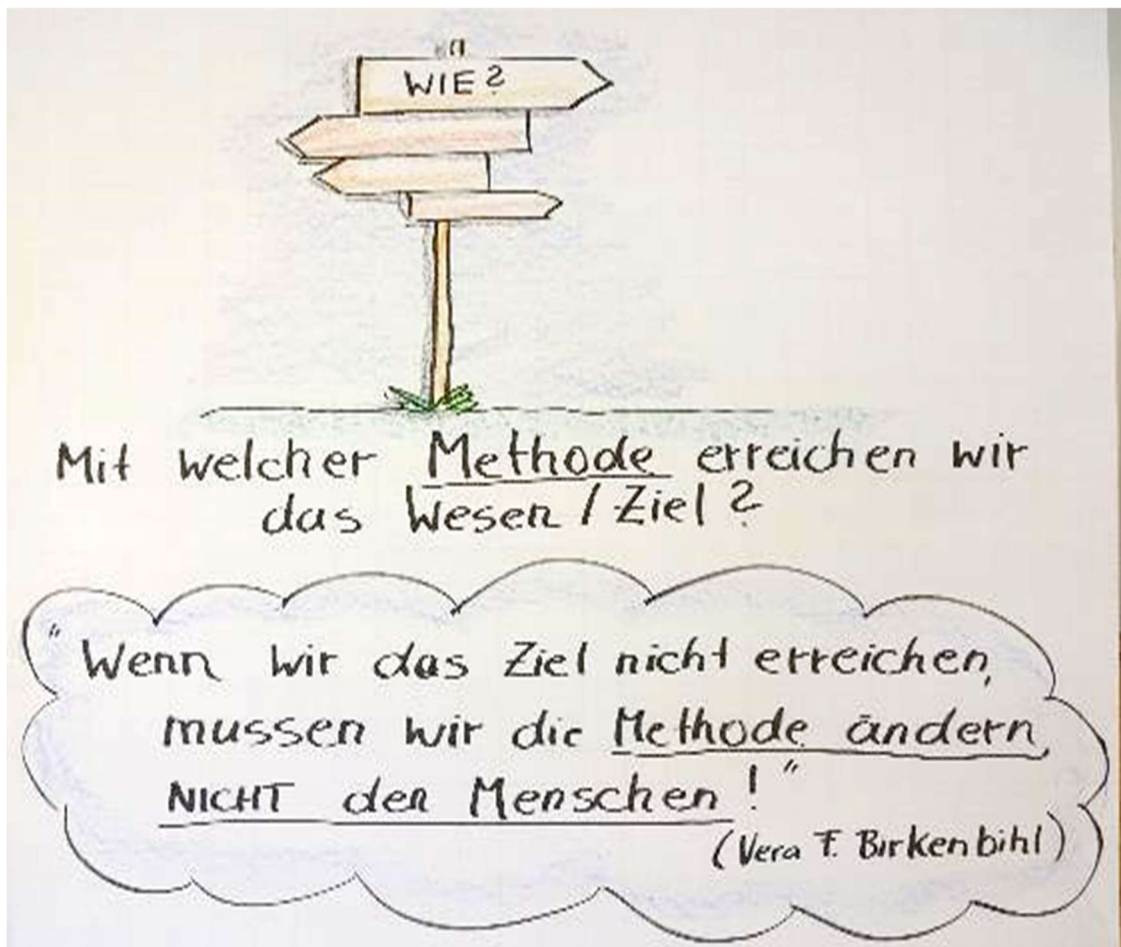
Für Pischetsrieder und English haben Organisationen immer einen Zweck, der meistens etwas mit Geld zu tun hat und nicht damit, Menschen primär glücklich zu machen. Darum koordiniert Organisations-Entwicklung einen Prozess mit drei wichtigen Komponenten: 1) die Organisation entwickeln, 2) Systeme entwickeln und 3) die Menschen entwickeln. Eine partizipative Entwicklung berücksichtigt diese drei Komponenten, da hinter Organisation, Systeme und Menschen jeweils unterschiedliche Bedürfnisse und Interessen liegen (Pischetsrieder and English, 1996):

- Das Erreichen gesetzter Ziele
- Signale und Chancen für anhaltenden Erfolg nutzen
- Effektive und effiziente Leistungen durch Entwicklung von Sozialsystemen
- Verbesserungen in Abstimmungsprozessen
- Stark ausgeprägte positive Persönlichkeitsmerkmale
- Dreiklang von Organisation, System und Mensch

Die Förderung „stark ausgeprägter positiver Persönlichkeitsmerkmale“ hat zur Folge, dass Menschen Freiräumen aufspüren und nutzen können, im Außen vorhandene und eigene Handlungsspielräume durch Entwicklung von Alternativen sehen, Veränderungschancen ausloten und durch persönliche Einstellung, Bereitschaft und Kompetenz selbstverantwortlich, innovativ und kreativ Veränderungsprozesse gestalten und realisieren können. (Pischetsrieder and English, 1996, 36). Geht es um bewusste Kooperation, kann es hilfreich sein, diese Komponenten und Förderung aktiv in der Gestaltung von Beziehungs- und Kommunikationsmomenten zu berücksichtigen und zu nutzen. Somit kann jede beteiligte Person einen Beitrag für Innovation, Erfolg und Autonomie leisten.

Beispiele für Mitgestaltungs-Momente sind Zeit, Ort, Qualität, Können und Wissen, Flexibilität und Mobilität, Maßstäbe, Einkommen, zwischenmenschliche Beziehungen, Charaktereigenschaften, Zukunftsgestaltung, Sicherheit, Werte und Familien-, bzw. Lebensplanung (Pischetsrieder and English, 1996, 42). Solch Mitgestaltungs-Momente können so manchen „Hunger“ stillen und das Leben und Entwickeln bereichern.

2.4.6 Fremd sein



Nun möchte ich auf das Fremd-Sein im Sinne eines Anders-Seins eingehen. Verena Kast zitiert Aristoteles, für den jedes Lebewesen in sich die nur ihm eigene Gestalt enthält, zu genau dieser das Leben hinführen soll (Kast, 2002a). Kast beschreibt einen Individuationsprozess, der unbewusst im Menschen angelegt ist, als Differenzierungsprozess. Die Besonderheit eines Menschen sei seine Einzigartigkeit und solle zum Ausdruck kommen. Dazu gehöre das Annehmen der eigenen Möglichkeiten und Schwierigkeiten, die das Anderssein und die eigene Besonderheit ausmachen. Das bedeutet, laut Kast, dass die Mitwelt nicht ausgeklammert werden darf, sondern die Selbstgestaltung immer auch eine Beziehungsgestaltung ist, in der man sich mit dem was man ist und mit bestimmten Grundbedingungen einverstanden erklärt und akzeptiert. In diesem Akzeptieren kann Grenzüberschreitung geübt werden. „Der Mensch soll zu einem Einzelwesen werden, abgelöst von Elternkomplexen und, damit zusammenhängenden, auch von kollektiven Maßstäben, von Normen und Werten in einer Gesellschaft, von Rollenerwartungen, von dem, was „man“ denkt. Man-selbst-Werden heißt also auch mündig werden“ (Kast, 2002a, 20). In der Jungschen Psychologie gilt, dass das, was außen ist, auch innen und was innen auch außen ist. Somit könne man sich auch vom Verhaftet-Sein ans Unbewusste lösen und bewusst in Beziehung treten.

Das Leben der Menschen hinterlässt in der Welt Spuren. Die Geburt eines Menschen löst Wellen aus, die sich in der sozialen Umgebung ausbreiten. Jedes Tun und jede Entscheidung wirken sich auf die Zukunft und Wohlergehen einer Gemeinschaft aus. Ein wirklich erfülltes Leben und Wirken können Menschen nur dann erfahren, wenn sie fühlen, dass sie Teil von etwas sind, dass das eigene Selbst an Größe und Dauer übersteigt.

In der Zeit der Technik und des Fortschritts kann diese Einsicht verloren gehen. Individualismus und Materialismus kann Verbundenheit mit der Gemeinschaft und den ideellen Werten besiegen (Csikszentmihalyi and Benthack, 1999). „*Handle stets so, als hinge die Zukunft des Universums von deinem Tun ab, und lache dabei über dich selbst, weil du glaubst, dass irgendetwas, was du tust, irgendeinen Unterschied machen wird*“ (Buddhistischer Rat). Mit dieser Einstellung bedarf es keiner psychologischen Macht-Spiele, einschränkender Symbiose- oder Verhaltensmuster. Es ginge nicht mehr ums „Gewinnen“, „Rechthaben“ oder „Überlegen-Sein“. Es ginge nunmehr um die reine Freude am in-und mit-der-Welt-Sein.

Ein Leben und Sein mit vielen „flow“- Momenten ist laut Mihaly Csikszentmihalyi lebenswerter als eines, das man passiv und im Konsumieren diverser Formen der Unterhaltung verbringt. Wenn Menschen ihr Leben mit großem innerem Engagement und Begeisterung anpacken, haben sie – so schreibt er – eine „autotelische“ Persönlichkeit entwickelt. Autotelisch setzt sich aus zwei griechischen Wörtern zusammen, auto (selbst) und telos (Ziel). Es bedeutet, dass wir etwas um unser selbst willen tun, weil es unser Hauptziel ist, dies zu erleben. Autotelische Menschen brauchen nur wenige Besitztümer und wenig Unterhaltung, Komfort, Macht oder Ruhm, da bereits vieles von dem was sie tun, lohnend für sie ist. Darum sind sie auch von äußeren „Belohnungen“ autonomer und unabhängiger (Csikszentmihalyi and Benthack, 1999).

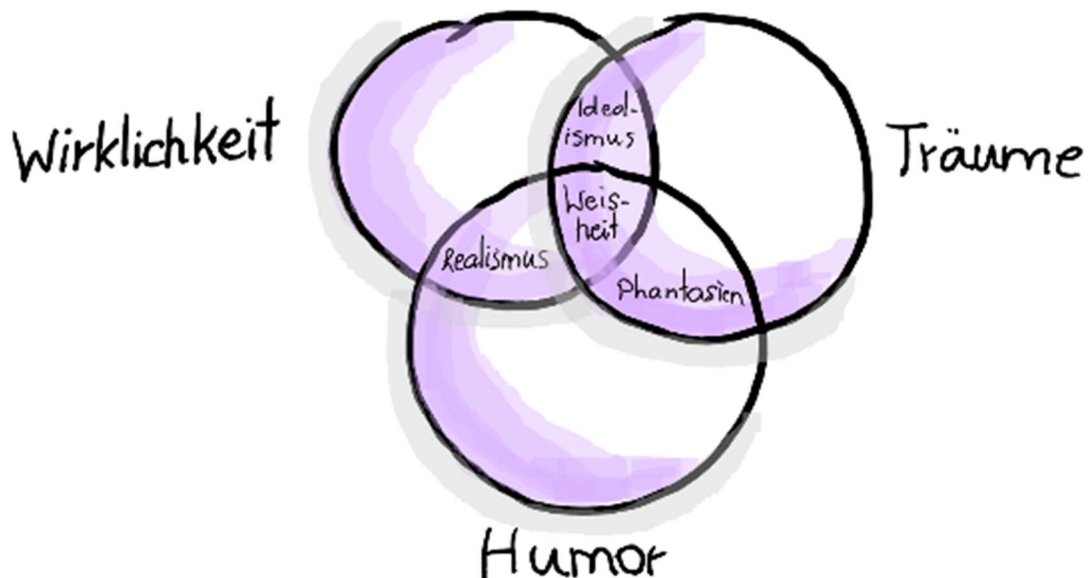
Natürlich gibt es Situationen, wo Menschen Dinge tun müssen, die ihnen kein Vergnügen bereiten, jedoch wer bestimmt, welche Situationen das zu sein haben? Wer entscheidet, wann jemand im „flow“ sein darf oder besser sollte und wann nicht? Selbstbestimmt-leben-Bewegungen mit der (unbewussten) Forderung zu „leben wie andere auch“ können zur Folge haben, dass sich Menschen mit Beeinträchtigungen an jene Gegebenheiten und Möglichkeiten anpassen wollen, die sie wieder unfrei und abhängig machen können und das Tun des (wahren) eigenen Selbst willens für die Erreichung irgendeines zukünftigen Ziels übergehen.

Michael LeBoeuf formulierte: „*Es gibt wortwörtlich Millionen von Menschen, die helfen können, Träume in Wirklichkeiten zu verwandeln. Niemand auf dieser Erde erreicht irgendetwas allein aus eigener Kraft. Die Menschen leihen sich gegenseitig Ideen, Zeit und Energie, und diese gegenseitige Hilfe gehört zur menschlichen Rolle*“ (Maaß and Ritschl, 2008, 9). Joachim Bauer zeigt auf, dass das menschliche Handeln durch das Streben nach Zuwendung und Wertschätzung motiviert ist und dass das Gehirn ein schönes Miteinander mit Stoffen belohnt, die gute Gefühle und Gesundheit erzeugen. Somit gelang Evolution neben einem starken und unstillbarem Verlangen für Bauer vordergründig durch Kooperation (Bauer, 2014a).

Gemeinsame Aktionen durch die Identifizierung von Gemeinsamkeiten und die Beteiligung aller können Organisationen stärken und sich durch das Anbieten geeigneter Maßnahmen weiterentwickeln. Für die „Persönliche Zukunftsplanung“, eine Methode in der Behindertenarbeit, ist das Lin-Yutang – Modell eine geeignete Problemlösetechnik an. Das Modell zeigt, dass Weisheit (also eine Problemlösung) erreicht wird, wenn Wirklichkeit, Träume und Humor zusammenkommen. Solange eine Komponente fehlt, kommt es zu ungünstigen Ergebnissen (Kan and Doose, 2004).

Das Lin-Yutang Modell

$$\begin{aligned} \text{Wirklichkeit} + \text{Träume} &= \text{Idealismus} \\ \text{Wirklichkeit} - \text{Träume} &= \text{blo\ss e Existenz} \end{aligned}$$



$$\begin{aligned} \text{Humor} + \text{Wirklichkeit} &= \text{Realismus} & \text{Träume} + \text{Humor} &= \text{Phantasie} \\ \text{Humor} - \text{Wirklichkeit} &= \text{Albernheit} & \text{Träume} - \text{Humor} &= \text{Fanatismus} \end{aligned}$$

Abbildung: Frei nachgezeichnet nach Bugdahl 1995 (www.bidok.uibk.ac.at/library/doose-zukunftspannung.html," 2019)

Auf die drei Komponenten wird nun etwas eingegangen (Kan and Doose, 2004):

1) Träume:

Sie sind wichtig, denn in ihnen liegen große wie auch kleine Ziel, Visionen, Wünsche, Inspiration, Entwicklungsbedarf und Lösungsmöglichkeiten. Träume können nicht verboten werden, träumen kann jeder (egal wie groß die Beeinträchtigung) und Träume können erkundet werden. Träume können in kleinen Schritten realisiert werden.

2) Humor:

Kreativität, Ideen, Vorhaben und Pläne lassen sich mit Humor leichter umsetzen. Er vermag zu erleichtern und kann Spaß machen. Freude, Schönheit und Genuss kommen hier ebenfalls zum Ausdruck und tragen wesentlich zu einer gesteigerten Lebensqualität bei.

3) Wirklichkeit:

Um ein Problem oder ein Thema zu bearbeiten, geht es darum, zu betrachten, was jetzt ist und wie es in Zukunft sein soll. Die Orientierung sollte dabei auf die Möglichkeiten in der Wirklichkeit liegen. Vielfältige Ideen entstehen dadurch, wenn viele verschiedene Menschen ihre Perspektiven und Wirklichkeiten einbringen und gemeinsam konkrete Schritte vereinbart und gegangen werden.

Im Wünschen können sich Menschen ihre Zukunft erträumen, die zutiefst mit dem eigenen Wesen verbunden ist. *„Die Welt der Imagination ist eine Welt von anderen Möglichkeiten, die ebenso vorhanden sind. In ihr drückt sich die menschliche Sehnsucht nach dem „Ganz Anderen“ – letztlich dem Göttlichen – aus und der Möglichkeiten, das „Ganz Andere“ zu erfahren und im Dialog damit auch zu gestalten“*; so Verena Kast (Kast, 2002a). Imagination ermöglicht einen fruchtbaren und bestehenbleibenden Kontakt zwischen Innen- und Außenwelt, ohne verhaftet zu bleiben.

Die Betrachtung der Außenwelt zeigt, dass viele Technologien und mediale Entwicklungen in den letzten Jahren zugenommen haben. In Bereichen der künstlichen Intelligenz, Daten, Sensoren und vieles mehr schlummern viele Möglichkeiten und Erkenntnisse für die Zukunft. Jedoch fehlt es ihnen an Gefühlen und einiges, was künstlerische und kreative Entwicklung und somit jeden Menschen ausmacht. *„Es geht um die Lust an der Zerstörung bestehender Gewohnheiten, das Interesse zu schockieren oder der bewusste und unvorhersehbare Regelbruch, aus dem etwas ganz Neues entsteht“* (Volland, 2018, 66). Die Aufforderung an die Menschen kreativ zu denken und zu handeln, sieht Holger Volland als weitere Regel, die sich niemand zu brechen getraut. Dabei wird die Bedeutung und Fähigkeit übersehen, etwas Originelles zu erschaffen, das gleichzeitig einen Nutzen mit sich bringt. Bewusste Kooperationen zwischen Menschen mit und ohne Behinderungen könnten zur Originalität und einem neuen, anderen Denken beitragen.



„Denken ist die Interpretation, die an die Wahrnehmung anknüpft, wo sie als fraglich erscheint. Die Wahrnehmung hat an ihren nicht verstandenen Stellen Ansatzpunkte für das Denken.“

(Simon, 1989, 79)

LATERALES DENKEN = GANZHEITLICHES DENKEN



Abbildung: frei nachgezeichnet (“www.karrierebibel.de/laterales-denken/,” 2019)

Laterales Denken beschreibt ein bewusstes Querdenken, ein „um die Ecke denken“. Es wurde 1967 von dem Briten Edward de Bono entwickelt und kann mittels Provokation von Widersprüchen, Übertreibung, gegenteilige Annahmen und ungewöhnliche Assoziationen mentale Blockaden lösen. Es steht somit im Gegensatz zu dem herkömmlichen linearen, vertikalen Denken darum, gewohnte und „eingetretene Pfade zu verlassen“. Im spielerischen, offenen, neugierigen und freien Prozess, einer Fähigkeit des Kind-Ichs, können kreative Ideen und Designs gefördert werden, indem eine Sache von möglichst vielen Seiten betrachtet wird. Vertikales Denken treibt die Ideen weiter, die das laterale Denken hervorgebracht hat. Das vertikale Denken ist analytisch, selektiv und logisch. Unwichtig Erachtetes wird bei dieser Art ignoriert. Sondern in Denkkategorien und Klassifizierungen festgelegt, Anderes wird ausgeschlossen. Das laterale Denken ist provokativ, generativ und sprunghaft. Die unwahrscheinlichste Lösung für ein Problem wird gesucht, ungewöhnliche Vorschläge und mögliche Fehler eingeschlossen, aus diesen wiederum kann gelernt werden (“www.karrierebibel.de/laterales-denken/,” 2019).

Das laterale Denken begünstigt sprunghafte Denkweisen, diffuse Assoziationen und gedankliche Abschweifungen - bekannte Merkmale in der Arbeit mit Menschen mit Beeinträchtigungen.

Geleitet wird das laterale Denken dabei von vier Grundprinzipien:

- 1) Erkennen herrschender Denkvorstellungen
- 2) Suchen nach anderen Wegen für eine Betrachtungsweise
- 3) Lockern der durch vertikales Denken verursachten Kontrolle
- 4) Bewusstes Verwenden des Zufalls.

Das Umkehren von Blickpunkten, das Denken in visueller Form oder das Zerlegen eines Problems in kleinere Bestandteile, um eine neue (andere) Zusammensetzung zu erreichen, verändert Relationen und kann typisches, lineares Denken überwinden (De Bono and Knill, 2010).

„*Man muss noch Chaos in sich haben, um einen tanzenden Stern gebären zu können*“ (Zitat von Friedrich Nietzsche).

Epiktet schrieb über das Denkvermögen, dass es das einzige ist, was wir besitzen, das sich selbst und alles andere erkennen kann, was es ist, was es kann und welchen Wert es hat (Epictetus et al., 1997).

Es heißt „Wissen ist Macht“. Man kann vier Formen des Wissens unterscheiden, wobei jede Form seine eigene Berechtigung hat, lebenswichtig sein kann und den Menschen bemächtigt: 1) Wissenschaft, 2) Intuition, 3) Weisheit und 4) visionäres Wissen. Stehen diese gleichberechtigt nebeneinander, kann Bewusstes und Unbewusstes in fruchtbarer Wechselwirkung zusammenarbeiten, ohne sich gegenseitig zu behindern (Grieger-Langer, 2006). Mit Hilfe von Logik und aktiv gesteuerter Erkenntnis, allerdings auch durch nichtsprachliche Vorgänge und Beobachtungen können Urteile gefällt werden. Mit Urteil meinte Berne „ein Bild der Wirklichkeit“, das Verhalten und Gefühle in Bezug auf die Wirklichkeit beeinflusst. Berne studierte insbesondere die Intuition und kam zu folgender Erkenntnis, dass Intuition dem Individuum nicht nur nicht bewusst ist, wie es etwas weiß, sondern durchaus nicht einmal wissen könnte, was es weiß, es aber so handelt, als ob es sich auf etwas beziehe, dass es wusste (Berne and Hagehülsmann, 1999).

Diese Phänomene können allein innerhalb der eigenen Person oder Beziehungen und Kooperationen zu anderen Menschen bereichernde Wechselwirkungen ergeben. Für Organisationen, Projekte und Teams sind zwar allgemein gültige Regeln, Vorgehensweisen, Strukturen und Methoden von Bedeutung, allerdings sind andere Faktoren und Kompetenzen für den Erfolg viel wichtiger. Stefan Hagen formuliert Beispiele dazu: 1. Kommunikative Fähigkeiten beteiligter Personen, mehr proaktive, offene und verbindliche Kommunikation; 2. Mehr Improvisation und Hausverstand als starres, blindes Vorgehen; 3. Vielfalt und Heterogenität, um Spannungen zu nutzen, um zu erkennen, zuzulassen und zu balancieren; 4. Mehr reales Können als formales Wissen; 5. Mehr klare und verbindliche Spielregeln, Selbstorganisation und Agilität (Hagen, 2009). Für die Behinderten- und Beziehungsarbeit kann das bedeuten, Interaktionen unter dem Fokus von vorhandenen Einstellungen, Haltungen und Umsetzungen zu betrachten. Es kann manchmal sein, dass Effizienz (Produktivität) einer Effektivität (Qualität und Wirksamkeit) untergeordnet und auf das „Wesentliche“ einer zwischenmenschlichen Beziehung vergessen wird. Effektives, ganzheitliches Handeln und komplexes Verstehen kann oftmals mehr Energie kosten.

2.4.7 Überkreuzen und Querdenken

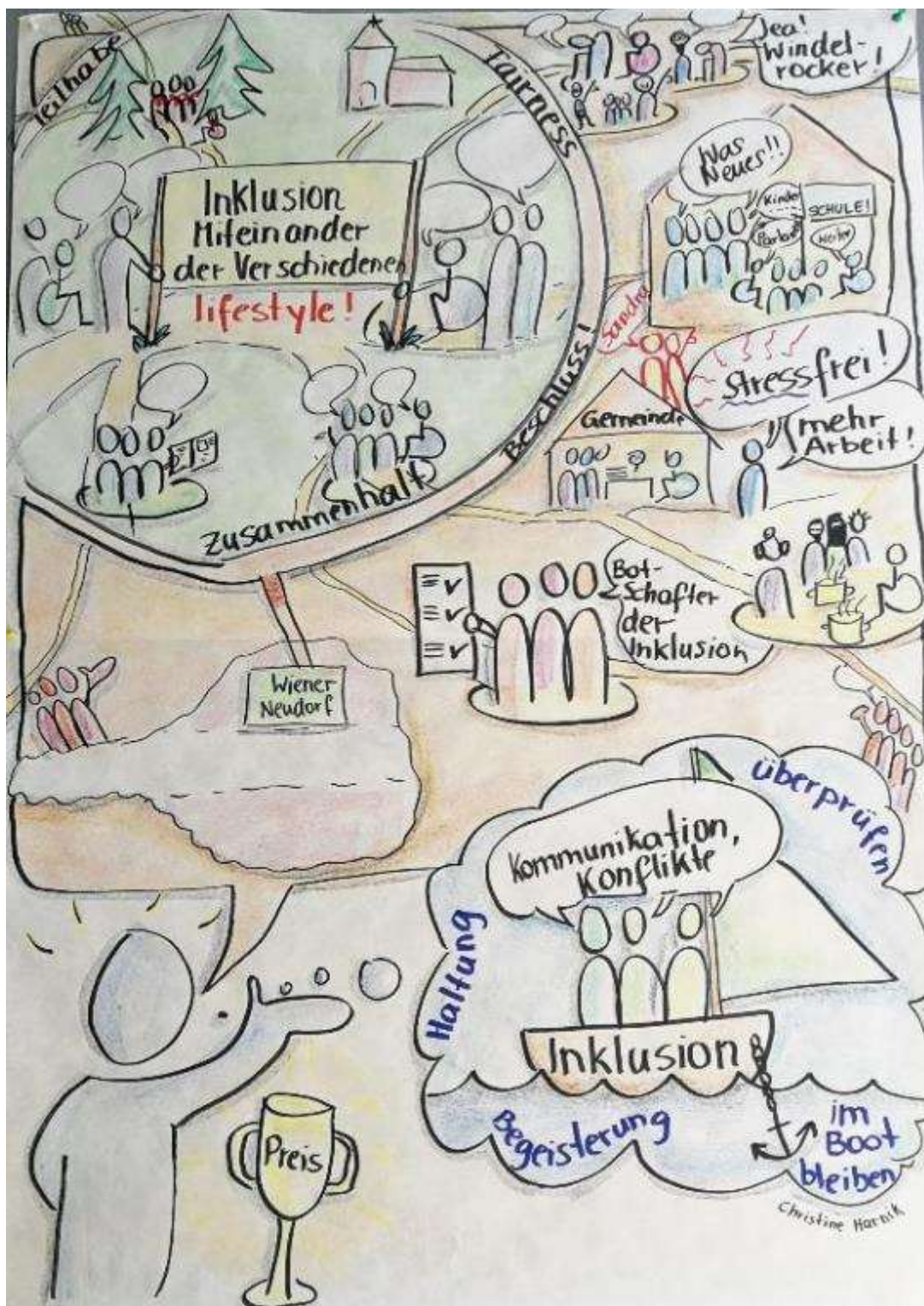


Abbildung: selbstgezeichnetes Ergebnisprotokoll während einer EU-Projekt-Präsentation

Man geht davon aus, dass Kreativität eine Form von geistiger Aktivität ist. Kreative Handlungen oder Ideen werden in der Gemeinschaft als solche eingeschätzt und bewertet. Somit findet Kreativität nicht im Kopf eines Menschen, sondern in der Interaktion zwischen individuellem Denken und einem soziokulturellen Kontext statt und ist ein systemisches Phänomen. Wenn Kreativität

als subjektives Phänomen verstanden wird, gehört die innere Gewissheit dazu, dass das eigene Tun und Denken wertvoll ist.

Dies zeigt, wie wichtig die eigene Grundeinstellung und das Selbstwertgefühl zu sich sind. Damit ein Mensch kreativ sein kann, muss dieser das System, das Kreativität ermöglicht, verinnerlichen und über die Fähigkeit verfügen, sich an jegliche Situation anpassen und mit dem behelfen zu können, was gerade da ist, um seine Ziele zu erreichen (Csikszentmihalyi, 2018).

Anhand dieser Beschreibung sind Parallelen zu sogenannten „kreativen Verhaltensweisen“ von Menschen mit Beeinträchtigungen zu erkennen. Es gibt eine erstaunlich große Bandbreite an Verhaltensweisen und Verhaltensstilen, jedoch ohne das Interesse an einer bestimmten Sache kann man eigene Vorhaben und Ideen nicht verfolgen, auf Grenzen stoßen und diese zu weiten versuchen. Der Austausch und eine offene, neugierige und lustvolle Kooperation mit anderen „kreativen Köpfen“ vermag unter Umständen die eine oder andere Grenze zu weiten.

Csikszentmihalyi zeigt zehn antithetische Merkmalspaare auf, die scheinbar bei kreativen Menschen häufig gemeinsam auftreten und durch ein dialektisches Spannungsverhältnis verbunden sind (Csikszentmihalyi, 2018):

- 1) große physische Energie – häufig ruhig und entspannt
- 2) weltklug sein – naiv sein
- 3) Disziplin und Verantwortungsgefühl – Spielerisches und Ungebundenheit
- 4) Imagination und Phantasie – bodenständiger Realitätssinn
- 5) Extraversion – Introversion
- 6) Demut – Stolz
- 7) aggressiv, hart und dominierend – fürsorglich, sensibel und nachgiebig
- 8) rebellisch und unabhängig – traditionell und konservativ
- 9) Leidenschaft und Bindung – Objektivität und Distanz

Im kreativen Prozess können die scheinbar komplett widersprüchlichen Aspekte miteinander verbunden werden, aufgelöste Grenzen vermögen Unmögliches schaffen. Nicht umsonst gibt es gerade im Bereich der Kunst Kooperationsprojekte mit KünstlerInnen mit und ohne Beeinträchtigungen ([“www.teatrolaribalta.it/spettacoli/,”](http://www.teatrolaribalta.it/spettacoli/) 2019), ([“www.intakt-festival.at/,”](http://www.intakt-festival.at/) 2019).

Csikszentmihalyi beschreibt fünf Schritte eines kreativen Prozesses, die eher rekursiv als linear verlaufen und nie in „Reinkultur“ auftreten (Csikszentmihalyi, 2018):

- Die Vorbereitungsphase, mit der Beschäftigung mit bewussten oder unbewussten Problem- und Fragestellungen, weil sie das Interesse und die Neugierde wecken. Das Problem kann sich aus der persönlichen Erfahrung, aus einer Anforderung des eigenen Spezialgebiets heraus oder durch sozialen Druck ergeben;
- Die Inkubations- oder Reifungsphase, in der Ideen unbewusst heftig in Bewegung geraten und ungewöhnliche Verknüpfungen sich häufen, wenn Lösungen nicht bewusst auf logische Weise und festgelegte Richtung erzwungen werden;
- Einsicht und das „Aha-Erlebnis“, wo plötzlich die Einzelteile als Ganzes erkannt werden;

- Die Bewertung, bei der die Person emotional aufgewühlt, über den Wert entscheidet;
- Die Ausarbeitung, die am längsten dauert und große Anstrengungen erfordert;

Wie viele Durchgänge, Einsichten oder Wiederholungen ein Prozess braucht, hängt ganz vom Thema ab. Es kann wenige Stunden bis zu mehreren Jahren oder sogar ein Leben lang dauern, wie Darwins „Heureka“ – Erlebnis.

Unter diesem Gesichtspunkt betrachtet, kann verständlich werden, dass sowohl kooperative Momente wie auch Veränderungs- und Entwicklungsprozesse bei Menschen mit und ohne Beeinträchtigungen ganz unterschiedlich und „kreativ“ ablaufen können. Das erfordert in der Begleitung, Unterstützung und Kooperation besondere Achtsamkeit, Rücksichtnahme und Toleranz.

Jens Möller beschreibt in „Die Da-Vinci-Formel“ sieben Faktoren für innovatives Denken, abgeleitet von Leonardo Da Vincis Schaffen (Möller, 2018):

- Umgib dich mit inspirierenden Menschen.
- Klaue gute Ideen und perfektioniere sie.
- Denke mit dem Stift in der Hand.
- Verbinde das Unverbundene.
- Fühle, was andere fühlen.
- Probe deinen Mut.
- Folge deinem Stern.

Diese Erfolgsfaktoren können Nutzen, Wirkung, Methode und Möglichkeiten von Kooperationen mit und ohne Behinderung bestätigen. Als Methode zum „Verbinden von Unverbundenem“ sei die Bisoziation als Beispiel erwähnt. Arthur Köstler prägte den Begriff 1964, der für die Verknüpfung von vermeintlich unterschiedlichen Domänen steht, um gewohnte Denkpfade zu verlassen. Assoziation bleibt in der Regel im selben Denkraum, Bisoziation erzwingt jedoch Verbindungen und Analogien zwischen zwei völlig verschiedenen Bezugsrahmen (Koestler, 2014).

Solche kreativen Verbindungen können drei verschiedenen Entdeckungen erzeugen: 1) Witz und Komik; 2) Erkenntnis und überraschende Einsicht und 3) tieferes Verständnis von Zusammenhängen (“www.kreativitätstechniken.info/bisoziation/,” 2019).

Die Psychologen Kahnemann und Tversky schlussfolgerten, dass der menschliche Alltagsverstand sich oftmals anders zeige, als nach den gelernten rationalen Methoden. Gelerntes bietet zwar Lebensvorteile, jedoch wirken ebenso viele Sonderregeln und Vorsichtsmaßnahmen, wie zum Beispiel, dass Menschen auf Gefahr und Verlust stärker reagieren, als auf Vergnügen und Gewinn. Die Anzahl an Möglichkeiten und Informationen prasseln auf die Menschen ein, sodass es zunehmend erforderlich sein wird, sich selbst zu beobachten, kritikfähig und bereit zu werden, eigene Annahmen infrage zu stellen und in Wahrscheinlichkeiten zu denken, um Probleme in Alltag, Wissenschaft und Politik lösen zu können (Randow, 2014).

Heinz Peter Wallner schreibt in „Ein Essay über Komplexität und das Leben“, dass die Komplexität eines (sozialen) Systems sich aus unzählbar vielen verschiedenen, erwünschten und unerwünschten Zuständen und Ereignissen ergibt. (Wallner, 2011)

Unerwünschte Zustände und Ereignisse in einem sozialen System wie einer Beziehung stellen Behinderungen und Einschränkungen dar. Um solche Barrieren abbauen zu können, braucht es manchmal mutige, kreative und schöpferische Köpfe. Der Stardesigner Tim Brown sieht einen Zusammenhang zwischen Innovationserfolg und Design und lädt zum „Denken wie ein Designer“

und somit alle Querdenker ein. Er propagiert, dass die besten kooperierenden Davids, mehr erreichen können als ein Goliath (Peters, 2007). Dieser Ansatz zeigt auf, wie „bewusst kooperierende Davids“ wertvolle schöpferische Beiträge für eine inklusive Gesellschaft liefern können.

Eric Kandel ist ein bedeutender Neurowissenschaftler und beschäftigte sich mit der Frage, was mit einem „Ichgefühl“ geschieht, wenn das Gehirn aufgrund von Trauma oder Krankheit nicht „ordnungsgemäß“ funktioniert. Es gab schon immer eine Trennung zwischen „normalen“ oder „anormalen“ Menschen, jene die „anders“ waren, wurden einst entweder als „heilig“, mit besonderer Gabe“, „abartig“ oder „besessen“ bezeichnet. Impulse und Informationen werden über die Sinnesorgane aufgenommen und zu den Zellen weitergeleitet und verarbeitet. Das eigene Gehirn analysiert auf seine eigene Art und Weise. Jede Tätigkeit, jedes Gefühl, jeder Gedanke, alles was daraus folgt, alles was unser Gehirn macht, macht uns zu dem, was wir sind. Jede bewusste Wahrnehmung hängt darüber hinaus von unbewussten Vorgängen ab. Mit derer Hilfe das Gehirn ein inneres Bild der äußeren Welt aufbauen und damit umgehen kann. Bei neuronalen Störungen wird die äußere Welt bewusst wie auch unbewusst anders erlebt. Störungen der Gehirnfunktionen entstehen dann, wenn ein Teil der Schaltkreise im Gehirn überaktiv, inaktiv oder zu keiner effizienten Kommunikation in der Lage ist. Kandel stellte selber fest, dass Lernen – Erfahrungen – Verknüpfungen im Gehirn verändern, andere Erfahrungen haben somit auch ein anderes Gehirn zur Folge (Kandel, 2018).

Das Gehirn benötigt dringend innere Leere und „produktive“ Ruhepausen. Dafür hat es eine Art „Sicherungskasten“, den Thalamus mit hemmenden Botenstoffen und Neuronen integriert. Der Thalamus wird auch „Tor zum Bewusstsein“ genannt. Solch ein Tor ist wesentlich, da eine zu aktive Großhirnrinde ansonsten laufend epileptische Anfälle, die Ausschaltung zahlreicher Neuronen und seine eigene Vernichtung verursachen würde. Niels Birbaumer ist Psychologe und Neurophysiologe. Er beschrieb die wesentliche und relevante achtsame Leere für Gesundheit und Wohlfühlen, die nicht im Schlaf erreicht werden können. Um diese Art der Leere erreichen zu können, muss seines Erachtens nach das „Defense- (Verteidigungs-) System“ heruntergefahren werden, weil es Aufmerksamkeit und Bedeutung des Menschen erzeugt. Bei „Tagträumen“ oder einem sogenannten „Default-Modus“ zum Beispiel wird zwar nicht ein unmittelbares Ziel erreicht, jedoch wie wissenschaftliche Befunde gezeigt haben, finden für das eigene Leben bedeutsame Prozesse, Klärungen und Entwicklungen statt (Birbaumer and Zittlau, 2018). „Leere“ ist eine Frage der Einstellung, sie kann einfach glücklich machen, was für andere wiederum manchmal schwer nachvollziehbar ist. In der Zusammenarbeit mit anderen Menschen kann es schon mal vorkommen, dass das Gegenüber ins „Narrenkastl“ blickt und es unklar ist, ob diese Person der Interaktion noch folgen kann oder will. Es lohnt sich, hirneurophysiologische Möglichkeiten für eine bewusste Kooperation mit Menschen zu berücksichtigen.

Unbewusste Informationsverarbeitung ist, so formulierte Kandel, nicht nur reflexhaft oder instinktiv, sondern dient der Anpassung und dem Überleben. Selbst beim Sprechen wählen Menschen unbewusst ihre Worte, sie wissen erst dann ganz genau was sie sprechen, wenn sie ihr Gesagtes hören. Mit Hilfe einiger Experimente konnten weitere Informationen über verschiedene Bewusstseinszustände gefunden werden. Nämlich, dass ein Großteil der „Weitergabe-Aktivität“ der Information an das Gehirn tatsächlich das Bewusstsein repräsentiert, während ein anderer Teil Assoziationen sind, oder dass die lebenswichtige Fähigkeit Entscheidungen zu treffen, von unbewussten wie auch bewussten mentalen Verarbeitungsprozessen abhängt. Damit sich der Mensch

in der Welt zurechtfindet, ist das gemeinsame Wirken von bewussten und unbewussten Prozessen sehr wichtig. Besonders für die Bereiche der Kreativität und Entscheidungsfindung.

Dieses Wechselspiel zwischen bewussten und unbewussten Prozessen, in Kognition, Erinnerung, Emotion, Beziehungsgestaltung und Verhalten ist nach wie vor noch immer eine der größten Herausforderungen der Wissenschaft. Erkenntnisse über biologische Individualität mögen ein Erleben der Welt und ein Verständnis füreinander bereichern (Kandel, 2018).

Bei Menschen mit Hirnschädigungen kann durchaus der propriozeptive Sinn geschädigt oder ausgefallen sein. Das bedeutet, dass die Person dann nicht mehr merkt, ob sie unter einer Form von Stress (Defense-System) steht und wo sie selbst in Bezug auf ihre Außenwelt steht (Birbaumer and Zittlau, 2018). Erkenntnisse zeigen, dass sich das Gehirn selbst von schweren Schäden wieder erholen und „neu erschaffen“ kann – die Potenziale sind größer als weiterhin vermutet wird. Das Gehirn ist plastisch und formbar, vorausgesetzt es hat die richtigen Lernbedingungen (Birbaumer and Zittlau, 2015).

Aufgrund von Problemen und Stress, scheint eine Flucht aus der Realität manchmal durchaus notwendig zu sein. Ebenso erzeugt dieser Druck Möglichkeiten zur Anpassung und persönlicher Weiterentwicklung. White versuchte herauszufinden, ob „Stress“ auch bereichern könnte. Er skizzierte dazu ein geschlossenes Kreissystem, mit „INput“ und „OUTput“.



Abbildung: Frei nachgezeichnet (White, 2002, 36)

Sogenannte Stressoren sind die INputs, die die Menschen oftmals als Auslöser für Probleme und Stress halten. Solche Stressoren haben oftmals mit Beziehungen zu tun. Menschen reagieren auf Stress damit, was als OUTput nach außen dringt und sich tendenziell eher negativ im Denken, Fühlen und Handeln äußert. White lädt ein, genau für diesen Output Verantwortung zu übernehmen und bewusst sein Leben, seine Beziehungen und das Wirken in der Gesellschaft dahingehend „gesund“ mitzugestalten, indem man „gesund“ das eigene Sein und Tun als „Stressor“ sowie auch

als „Lösung“ wahr- und annimmt und somit Einwirkungsmöglichkeiten schaffen kann (White, 2002, 35-48).

Menschen könnten dafür gelassener und kreativer sein, ohne dafür das Denken noch mehr zu nutzen oder sich dafür anzustrengen, sondern wenn es gelingt, das Gehirn ohne Druck und gezielte Anstrengung zu nutzen, wie beim Spazieren gehen, Träumen oder Duschen. In der frühen Kindheit eines jeden Menschen liegt dafür der Moment und die Erfahrung dazu, die bestätigt, dass es schon mal gelungen ist, bevor traditionell gewachsene und überlieferte Denkstrukturen und Vorstellungen hinzukamen. Bestimmte Denkmuster hatten ursprünglich Leben-sichernde und Gemeinschaft-festigende Funktionen. Heute sind sie oftmals nutzlos und be-hindern sogar das eigene Denken! (Hüther, 2014, 130-131). Für Hüther ist Selbstvertrauen zwar notwendig aber keine hinreichende Voraussetzung für Entdeckungs- und Gestaltungsfreude, um somit innovative Lösungen zu finden. Potenzial kann sich erst dann wirklich entfalten, wenn Menschen mit ihren individuellen Er-Lebenswelten mit denen anderer verschmelzen. Dafür müsste das zwischenmenschliche „Band“ gestärkt werden durch vertrauensvollen Austausch, kooperativer Bewusstheit – in bewussten Kooperationen. Solange Angst und Misstrauen vorherrschen, scheint der Erwerb von neuem Wissen unmöglich (Hüther, 2018b). Das „Wegsperren“ oder Ausgrenzen von allem, was anders, nichtverstanden oder unsicher ist, kann vieles zerstören und verhindern, wie folgender Volksmund zeigt: *„Sie sperren den Wind in die Flasche und jammern, weil er nun nicht mehr weht“* (Lenk, 1990, 125), demnach kann sogenannter Fortschritt nur größer ausschauen, als er in Wirklichkeit ist.



2.5 Transaktionsanalyse



Abschließend werden im Kapitel „**Transaktionsanalyse**“ grundsätzliche Prinzipien und Kernaussagen unter dem Begriff „*Wesentliche Aspekte*“ beschrieben. Wie der Mensch zu sich, zu anderen und zur Welt stehen kann, wird als „*Grundposition*“ erklärt. Mittels „*Strukturanalyse*“ lässt sich erklären, wie Menschen mit ihren inneren Anteilen, bestehen aus Eltern-Ich, Erwachsenen-Ich und Kindheits-Ich denken, fühlen, handeln und kommunizieren. Die „*Analyse der Transaktionen*“ macht bewusste wie auch unbewusste Beziehungsgestaltungen und Alternativen sichtbar und nachvollziehbar. Festgefahrene Beziehungs- und Kommunikationsmuster erklärt Bernes „*Spielanalyse*“. Sie beschreibt für die Menschen unterschiedliche und individuell bevorzugte Rollen, Inhalte und unzufriedenstellende Endergebnisse unbewusster psychologischer zwischenmenschlicher Spiele.

Auf die Frage hin, warum Menschen so etwas überhaupt tun, liefert die „*Skriptanalyse*“ Antworten hinsichtlich des unbewussten und persönlichen Lebensplans eines jeden Menschen, der zum einen Orientierung und Sicherheit, also Segen und zugleich aufgrund seiner Starrheit und Ein-/Ausgrenzung Fluch ist. Als wesentlicher Teil der Transaktionsanalyse wird nochmals die „*Analyse von Zuwendung*“ aufgezeigt und für Beziehungs- und Kommunikationsmöglichkeiten angeboten. Jedoch ohne Vertrag gibt es keine Transaktionsanalyse. Darum bildet die „*Vertragsarbeit*“ ein bedeutsames und abschließendes Kapitel und unterstreicht die Ebenbürtigkeit und das Ziel der aktiven Beteiligung aller KooperationspartnerInnen.

Der Vollständigkeit halber sollen hier nochmals die wichtigsten Modelle und Theorien der Transaktionsanalyse im Wesentlichen beschrieben werden. Um Wiederholungen zu vermeiden, werden jene Aspekte, die bereits in anderen Kapiteln als transaktionsanalytische Erkenntnisse und Blickwinkel ihren Platz gefunden haben, hier nicht mehr dargestellt.

Basis der empirischen Methode sind transaktionsanalytische Theoriekonzepte, die sich an Hinweisen für tatsächliches Denken, Fühlen und Verhalten in schriftlicher Kommunikation orientieren. Es gibt Studienergebnisse über Kommunikation und Interaktion in Form von schriftlich dargestellten Transkripten von Ton- und Videoaufnahmen oder digitalen Kommunikationsabläufen. Es gibt jedoch noch keine vergleichbaren Studien über die Transaktionsanalyse von unmittelbar im persönlichen face-to-face-Kontakt mitgeschriebenen und gezeichneten Flipchart-Protokollen. Dies stellt an die Transaktionsanalyse eine große Herausforderung und Neu-Schöpfung dar, die als solche noch nicht validiert ist. Ob und wie dieses Analyse-Hilfsmittel für den Begleitungs- und Kooperationsalltag in der Behindertenarbeit geeignet ist, will diese Studie herausfinden.

„*Modelle und Konzepte können nützlich sein, sind aber nie richtig.*“ Transaktionsanalytische Modelle sind wertorientierte Diagnose-Instrumente. Sie können als Meta-Modelle helfen, ein klareres Bild zu bekommen (Hauser, 2015, 9).

Diese Arbeit möchte transaktionsanalytischen Konzepte ausprobieren und in Bezug auf die Forschungsfrage ihre Nützlichkeit überprüfen.

2.5.1 Wesentliche Aspekte

Eric Berne begründete die Transaktionsanalyse in Amerika in den 1960er Jahren. Sie ist eine nicht nur in Österreich anerkannte Psychotherapieform.

Berne formulierte folgend seine wichtigsten Prinzipien: „Alle Menschen sind bedingungslos in Ordnung. Alle haben Wert und Würde. Jeder Mensch hat die Fähigkeit zu denken und zu entscheiden, was er oder sie vom Leben will. Menschen entscheiden selbst über ihr Schicksal und über ihr Denken, Fühlen und Verhalten. Diese Entscheidungen können sie jederzeit verändern.“ Voraussetzung für jedes transaktionsanalytische Arbeiten ist der kooperative Vertrag. Dabei werden mit allen beteiligten Personen die gemeinsame Arbeit, Dauer, Inhalte, Methoden und Verantwortung geplant und vereinbart. Die offene Kommunikation, die gleiche Information und Berechtigung zur Neu-Entscheidung ermöglicht eine aktive Teilhabe und kompetente Ebenbürtigkeit. TransaktionsanalytikerInnen übernehmen dabei Verantwortung für sich und ihre Arbeit nach bestem Wissen und Gewissen und lassen voller Wertschätzung und Akzeptanz anderen Mitwirkenden die ihre. So eine Haltung erfordert laufende Selbstreflexion und Überprüfung des Vertrags.

Eben hierbei entpuppen sich schnell einmal sogenannte „verdeckte“ Verträge, die unbewusst eine fortlaufende Abhängigkeit und Behinderung der Autonomie-Entwicklung bewirken (Stewart et al., 2015). Solch unbewusste und verdeckte Verträge können sich u.U. bereits in Projekt-Zielen und Arbeitsaufträgen in der Behindertenarbeit finden und sich in einer Nicht-Wirkung erkennen lassen.

Die Transaktionsanalyse kann als Methode der humanistischen Psychologie angesehen werden.

- Sie kann dabei helfen und anregen, sich mit dem eigenen Verhalten, eigenen Normen, Erfahrungen und Gefühlen auseinanderzusetzen.
- Sie stellt einen Weg dar, um produktive und bewusste Beziehungen zu anderen aufzubauen.
- Sie orientiert sich an Veränderungen und Ergebnissen und zielt auf eine bewusste Veränderung im Verhalten gegenüber sich selbst und anderen ab.
- Sie ermutigt zu Alternativen, indem unbewusste Mechanismen zugunsten bewusster Verhaltensmöglichkeiten geklärt werden.
- Sie verhilft zu Autonomie und einen bewussten Zugang zu Anerkennung, Beachtung und Zuwendung ohne Manipulation und Machtausbeutung.
- Sie ist **kein** Instrument zum Manipulieren anderer, kann jedoch bewusst machen, wie leicht man durch sich selbst und von anderen manipuliert werden kann und wie man andere meist unbewusst manipuliert.

(Rüttinger, 2005, 9)

Ebenso zählt die Transaktionsanalyse zu den tiefenpsychologischen Schulen, wenn sie ihren Schwerpunkt auf die Analyse und die Verwendung tiefenpsychologischer Konzepte legt.

Leonhard Schlegel betitelt sein Buch „Die Transaktionsanalyse“ weiter mit den Worten „Eine Psychotherapie, die kognitive und tiefenpsychologische Gesichtspunkte kreativ miteinander verbindet“ (Schlegel, 1995). Aus didaktischer Sicht will die Transaktionsanalyse zum einen das Erwachsenen-Ich im Menschen emanzipieren und schulen, zum anderen durch die Analyse der inneren blockierenden und behindernden Lebensüberzeugungen und -strategien befreien und zur Autonomie verhelfen.

Autonomie ist für die Transaktionsanalyse von größter Bedeutung. Bei der Förderung der Autonomie geht es nicht nur um innere oder äußere Konflikte, sondern um das Auflösen von Entwicklungsdefiziten, die erkannt werden können. Ein präventives Entdecken zu fördern, wäre eine gewinnbringende Investition und kann Wachstumsprozesse ermöglichen. Aus solchen Wachstumsprozessen können Wendepunkte im Leben entstehen, die deutliche Veränderungen im inneren hinterlassen und im äußeren allgemeinen Leben erkennbar sind (Clarkson, 1996).

Die ethische Grundhaltung hinter dem Autonomie-Gedanken bestärkt, gerade in Berufen, in denen Abhängigkeiten bestehen, diese so groß wie nötig und gering wie möglich zu gestalten. Eine besondere Achtung vor Ausbeutung und Machtmissbrauch ist zu bewahren, um nicht zu schaden. Die Gleichheit der beteiligten Personen wird aufgrund der Haltung erkennbar, die den Vertrag der Zusammenarbeit bestimmt. Ungleichheiten können zum Beispiel im Informationsstand bestehen. Ziel von transaktionsanalytischer Beratung und Therapie ist Heilung. Dabei kann Heilung sowohl Symptombefreiheit als auch Freisein für das Sinnfinden des eigenen Lebens bedeuten. Die Transaktionsanalyse will jedoch nicht als Heilslehre verstanden werden, missionieren oder für unethisches Verhalten genutzt werden (Hennig and Pelz, 2007).

Die Intuition war für Eric Berne wesentlicher Forschungsgegenstand. Er erkundete und nutzte sie für die Transaktionsanalytische Psychotherapie. Intuition, als subjektiver Erkenntnisprozess, kann spontan auftreten, es ist nicht klar, woher sie kommt, ist ganzheitlich und bildhaft und erscheint im jeweiligen Moment eindeutig und stimmig. Die integrative Funktion der Intuition ist unerlässlich für diagnostische Aufgaben. Berne vergleicht sie mit dem kindlichen Denken, das noch von seiner Umwelt unbeeinflusst, unmittelbar und frei Wesentliches erfassen kann. Gleichzeitig kann Intuition auch etwas Falsches vermitteln, wenn sie nicht mit exaktem Beobachten und Überprüfen verknüpft wird. Besondere Schulung in diesem Bereich ist dementsprechend besonders wichtig (Berne and Hagehülsmann, 1999).

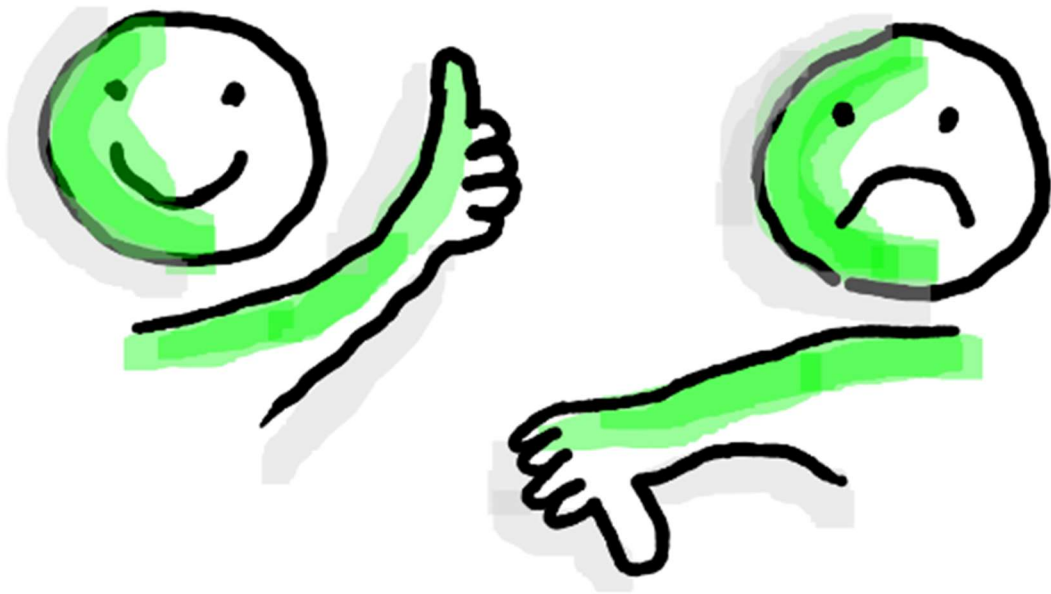
Berne unterschied zwischen kindhafter Intuition, geschulter Intuition und skriptgebundener Intuition. Letztere ist die Folge kindlicher Überlebens-Entscheidungen als Schutz vor Schmerz, Angst und Scham. So können intuitiv „Hintertüren“ gefunden werden und bei anderen „den Knopf drücken“ und die Seiten ansprechen, die das eigene problematische Verhalten unterstützen. (Hennig and Pelz, 2007).

Die innere, wachsame und empfängliche Haltung einer Person und dessen intensive Konzentration in der Beobachtung sind ausschlaggebend für intuitive Erkenntnis. Das Ich der beobachtenden Person darf sich dabei nicht auf ein streng analytisches Denken und zielgerichtetes Vorgehen fixieren. Eine urteilende Bewertung behindert eher (Berne and Hagehülsmann, 1999). Zur Einübung intuitiver Erkenntnis fassen Gudrun Hennig und Georg Pelz zusammen (Hennig and Pelz, 2007, 20):

- Grundhaltung einüben:
aufmerksam, neugierig, unvoreingenommen, interessiert, empfänglich
- analytische Denkregeln außer Kraft setzen:
analoges, bildhaftes Denken anstelle abstrakter Logik
- alle Sinnessysteme nutzen, mit allen Sinnen wahrnehmen
- die erste Idee, das erste Bild wahrnehmen
- Mehrdeutigkeit tolerieren, keine Eindeutigkeit erwarten oder suchen
- Ungewissheit als Chance begreifen, sich von der Angst und Unsicherheit lösen
- Widersprüche suchen und verstärken, statt sie abbauen
- das „Ungesagte“ hören, „Hören mit dem dritten Ohr“ (Otto Rank)
- mehr als eine Antwort suchen, ungewöhnliche Ideen aufgreifen, vorschnelle Bewertungen meiden

Abschließend festgehalten werden soll, dass erst die Wechselbeziehung von intuitivem Erkennen und rationaler Analyse die Qualität und Stärke einer transaktionsanalytischen Arbeitsweise ausmacht.

2.5.2 Grundposition



Berne unterschied GewinnerInnen von VerliererInnen. Dabei werden diese Bezeichnungen nicht im herkömmlichen gesellschaftlichen Sinn verstanden, sondern lediglich, ob Menschen ihre Ziele erreichen oder nicht und welche Einstellung sie haben.

Jeder Mensch hat verschiedene Grundeinstellungen und Lebenspositionen – sich selbst, anderen, dem Leben und der Welt gegenüber – jedoch eine spezielle, die er in stressigen Situationen unbewusst bevorzugt und einnimmt.

Die Grundpositionen unterscheiden sich mit daraus resultierenden Überzeugungen folgendermaßen (Rüttinger, 2005):

- „Ich bin nicht - Du bist nicht OK“ (-/-)
Das Leben hat keinen Sinn, Resignation, keine Hoffnung, Sarkasmus, Verzweiflung, Mord- und Selbstmord-Gefahr.
- „Ich bin OK – Du bist nicht OK“ (+/-)
überlegen sein, selbst keine Fehler machen, andere sind schuld, selbst sieht man sich als bewundernswert und lobenswert,
- „Ich bin nicht OK – Du bist OK“ (-/+)
handelt aus der unterlegenen Position, schwach ausgeprägtes Selbstwertgefühl, sich selber ausschließen, sich nicht trauen, Selbst-Aggression; Isolation
- „Ich bin OK – Du bist OK“ (++)
realistisch denken und entscheiden, keine Naivität, wissen, was man will, sich für Ziele einsetzen, vertrauen, bewusst Verantwortung übernehmen

Eine bewusste Differenzierung zwischen Person, Funktion und Situation fördert die Entwicklung einer bewussten und realistischen „Ich bin OK – Du bist OK“ (++) – Einstellung. Diese ermöglicht es ein/e GewinnerIn zu sein. Jedoch vermag es niemand, immer und in jeder Situation in

dieser Position zu bleiben. Die Grundeinstellung „Ich bin OK – Du bist OK“ darf allerdings nicht verwechselt werden mit dem bedingten OK, nämlich, dass „ich nur OK bin, wenn...“. Das echte „Ich bin OK – Du bist OK“ ist bedingungslos (James and Jongeward, 1995). Nach Fanita English kommt das Kind mit dieser auf die Welt (English and Paula, 2011), kann jedoch zum Beispiel aufgrund vorgeburtlicher Traumata, pränataler Diagnostik oder Ablehnung der Eltern gegenüber das Ungeborene bereits ebenfalls erschüttert werden.

Fanita English beschreibt eine fünfte Position:

- Ich bin OK – Du bist OK - realistisch

Die meisten TransaktionsanalytikerInnen nehmen an, dass die Grundposition, in der sich ein Mensch befindet, je nach Situation verschieden sein kann. Die jedoch individuell bevorzugte Grundeinstellung entwickelt sich schon sehr früh im Leben. Bereits im frühen Säuglingsalter können gewisse Erfahrungen dazu führen, zu einer bestimmten Grundposition zu tendieren, zum Beispiel aufgrund von Erlebnissen mit Aggression, Missbrauch, Nichtbeachtung und Verwahrlosung. Sobald sich ein Kind für eine Grundeinstellung „entschieden“ hat, hält es daran fest. Laut Berne passiert das im zweiten, dritten Lebensjahr (Schlegel, 1995).

Die bevorzugte Grundposition beeinflusst, wie Menschen denken, fühlen und handeln, ob sich jemand unterlegen oder überlegen fühlt. Im Wesentlichen bildet die Grundposition die eigene Persönlichkeit.

2.5.3 Strukturanalyse - Die Ich-Zustands-Analyse:

Ich-Zustände sind ein Erklärungsmodell für die menschliche Persönlichkeit. Die Strukturanalyse ist eine Methode, um zu verstehen, was in einem Menschen vorgeht (Brown et al., 2002). Berne definierte Ich-Zustände als Bewusstseinszustände und damit verbundene Denk- Fühl- und Verhaltensmuster, die durch bestimmte Einstellungen und wertfrei verarbeitete Erfahrungen und Informationen und auch Gefühle ausgelöst werden. Die Ich-Zustände beeinflussen wiederum das Denken, Fühlen und Handeln (Rüttinger, 2005), (Brown et al., 2002). Die Ich-Zustände können im Verhalten beobachtet werden, zum Beispiel anhand der benutzten Worte, der Stimme, der Körperhaltung oder der Kleidung.

Die drei Ich-Zustände sind:

- Das Eltern-Ich:

Dabei handelt es sich um übernommene Normen, Gebote, Verbote, Prinzipien, Maxime. Typisch für das Eltern-Ich sind Werturteile, Lebensweisheiten, Redewendungen und „Du-Botschaften“.

Im Verhalten kann es sich folgendermaßen ausdrücken:

- kritisch-voreingenommen:
bewertend, in schwarz-weiß-Kategorien denkend, verallgemeinernd, befehlend, kritisierend, zurechtweisend, schulmeisternd, rhetorisch und inquisitorisch Fragen-stellend, moralisierend, bestrafend
- fürsorglich-unterstützend:
zuhörend, verständnisvoll, geduldig, aufwertend, beruhigend, tröstend, ermutigend, ausgleichend

- Das Erwachsenen-Ich:
 Es ist auf die gegenwärtige Realität im Hier und Jetzt und das objektive Sammeln von Informationen gerichtet. Es ist anpassungsfähig und intelligent.
 Die Sprache des Erwachsenen-Ichs ist klar und präzise, die Körperhaltung ist im Allgemeinen aufrecht.
 Im Verhalten zeigt es sich:
 - o Beobachtend, zuhörend, sachlich Fragen stellend, konzentriert, wertfrei formulierend, überlegend, abwägend, in Alternativen denkend, Normen und Gefühle überprüfend, differenzierend, Wahrscheinlichkeiten abschätzend, Entscheidungen treffend, Probleme konstruktiv lösend

- Das Kind- (oder Kindheits-) Ich:
 Es umfasst natürliche Impulse von Natur aus, beinhaltet frühe Erfahrungen, ist natürlich, angepasst oder rebellisch und intuitiv.
 Das natürliche Kindheits-Ich sagt frei und offen seine Meinung, spricht in „Ich-Botschaften“, neigt den Kopf eher zur Seite geneigt, ist entweder still für sich oder macht viel Lärm.
 Das Verhalten ist:
 - o Spontan, impulsiv, direkt, spaßig, egozentrisch, aggressiv, authentisch, hilflos, leidend, wartend, verzichtend, ängstlich, nachgebend, unsicher, schlau, listig, manipulierend, kreativ, einfallsreich

Michael Brown bietet eine zusätzlich Tabelle an (Brown et al., 2002, 19):

	Kritisches Eltern-Ich	Nährendes Eltern-Ich	Erwachsenen-Ich	Freies Kindheits-Ich	Angepasstes Kindheits-Ich
WORTE	schlecht sollte hätte muss immer lächerlich	gut hübsch ich liebe dich reizend großartig zärtlich	richtig wie was warum praktisch Menge	toll Spaß will will nicht Aua Hallo	kann nicht wünschen versuchen hoffen bitte danke
STIMME	kritisch herablassend verärgert	liebepoll tröstend besorgt	gleichbleibend	frei laut lebendig	weinerlich trotzig besänftigend
GESTIK/ MIMIK	mit dem Finger deuten Stirnrunzeln ärgerlich	mit offenen Armen akzeptierend lächelnd	nachdenklich aufgeweckt offen	ungehemmt locker spontan	schmollend traurig unschuldig
EINSTELLUNG	beurteilend moralisierend autoritär	verständnisvoll fürsorglich gebend	aufrecht abwägend	neugierig lustig veränderlich	fordernd nachgiebig beschämt

Steve Karpman betont, dass alle Funktionen der Ich-Zustände positive und negative Aspekte haben (Brown et al., 2002):

Ein positiv nährendes/fürsorgliches Eltern-Ich kümmert sich liebevoll um andere, wenn es benötigt oder gewünscht ist.

Ein negativ nährendes/fürsorgliches Eltern-Ich tut was für andere, ohne dass es verlangt oder gebraucht wird. Es verhindert somit auch deren Weiterentwicklung.

Ein positiv kontrollierendes/kritisches Eltern-Ich ist willensstark, hat feste Meinungen, setzt sich für sich und andere ein ohne andere zu demütigen oder herabzusetzen.

Ein negativ kontrollierendes/kritisches Eltern-Ich verletzt das Selbstwertgefühl anderer, direkt oder klagend.

Ein positiv angepasstes Kindheits-Ich benutzt bestimmte Verhaltensweisen, um etwas leichter zu bekommen, was es haben will.

Ein negativ angepasstes Kindheits-Ich verhält sich destruktiv, um andere auf sich aufmerksam zu machen und andere dazu zu bringen, es zu beachten und etwas für sie zu tun.

Ein positives freies Kindheits-Ich ist spontan, sagt, was ihm in den Sinn kommt, hat Spaß und niemand wird dabei verletzt.

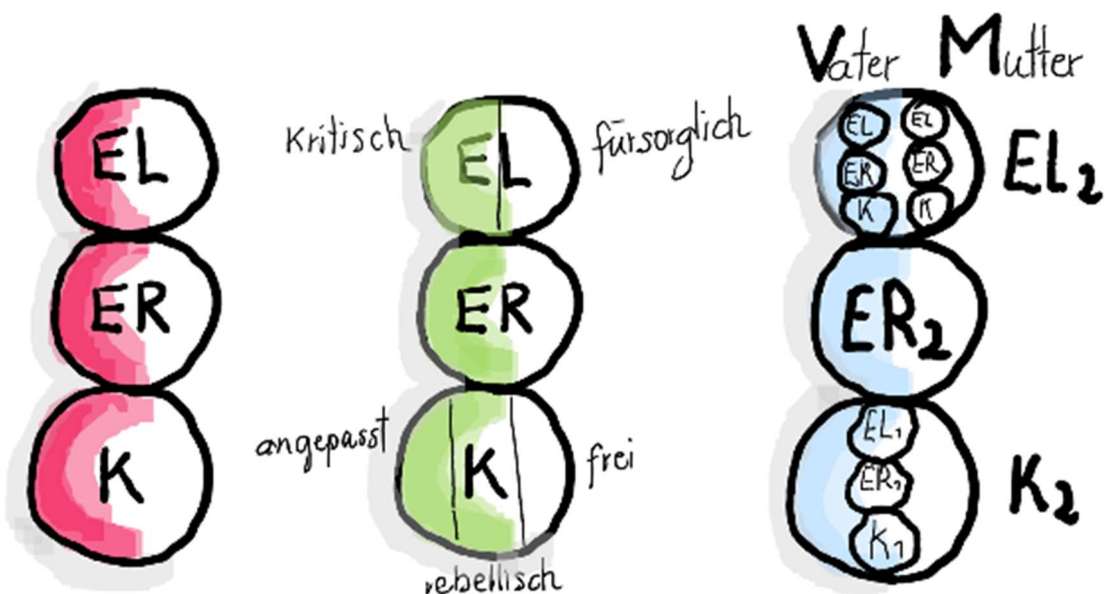
Ein negativ freies Kindheits-Ich kann sich und anderen Schaden zufügen, so wie es redet oder tut.

Bei einer Strukturanalyse zweiter Ordnung werden Eltern- und Kindheits-Ich weiter unterteilt. Ein Strukturmodell und Funktionsmodell der Ich-Zustände lassen sich folgendermaßen darstellen, frei nachgezeichnet (Schlegel, 1995):

Diagramm Ich-Zustände

Diagramm Funktionsmodell

Diagramm Strukturmodell



Wie mit einem Tonband zeichnet der Mensch als Kind Eindrücke von Eltern, älteren Geschwistern und anderen wichtigen Bezugspersonen auf und speichert deren Eltern-, Erwachsenen- und Kindheits-Ich im eigenen Eltern-Ich ab. Geschehnisse, Reaktionen und Gefühle dazu werden im eigenen weiter unterteilten Kindheits-Ich aufgenommen und entwickelt. Das kleine Kindheits-Ich im Kindheits-Ichs speichert ab, wie es dabei fühlt, im kleinen Erwachsenen-Ich im Kindheits-Ich

was es denkt (auch kleine Professor genannt) und im kleinen Eltern-Ich im Kindheits-Ich, wie es entscheidet (Brown et al., 2002).

Das Erwachsenen-Ich als informationsverarbeitende Instanz scheint kein autonomer Ich-Zustand zu sein. Vielmehr arbeitet er in Verbindung mit einem anderen Ich-Zustand, von dem es Energie erhält (Brown et al., 2002).

Bei der Transaktionsanalyse wird darauf geachtet, ob spezielle Worte, Formulierungen und Inhalte festgestellt werden können, die die Aktivierung eines speziellen Ich-Zustands schließen lassen oder ob spezielle Aussagen einer „gemeinsamen Sprache“ und zum leichteren Verständnis aller dienen. Dabei möglich indizierte Kontakte, aber auch Symbiose-Angebote und Abhängigkeiten werden anhand dieser Diagnose-Möglichkeiten untersucht:

a) Verhaltensdiagnose (Egogramm):

Durch die Beobachtung des Verhaltens kann mit Hilfe eines Egogramms (von Jack Dusay entwickelt) die Häufigkeit der Ausprägung der Ich-Zustände und ein momentanes „Kräfteverhältnis“ der verschiedenen Ich-Zustände untereinander dargestellt werden (Brown et al., 2002).

Beispiel:

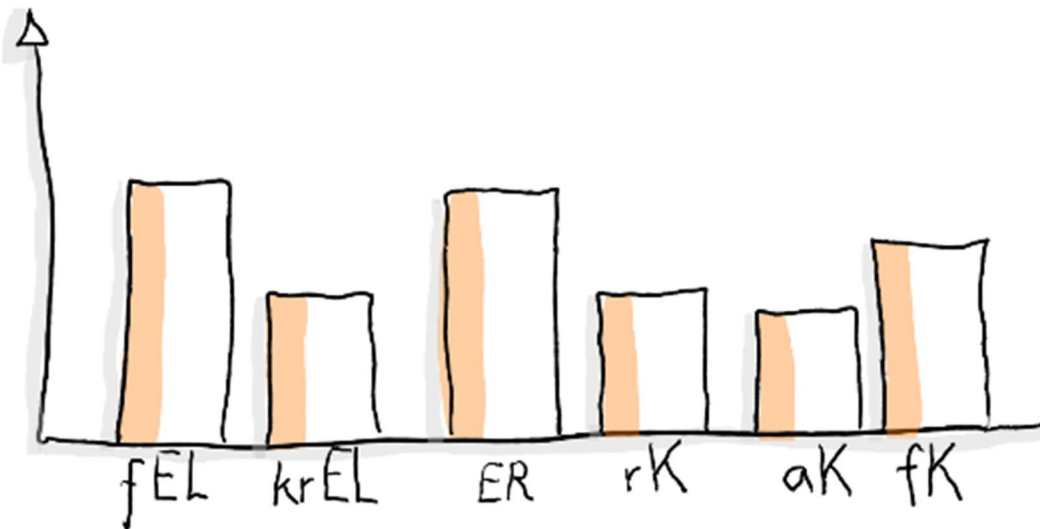


Abbildung: Frei nachgezeichnet (Stewart et al., 2015)

In der vorliegenden Studie wird das Verhalten nicht beobachtet, sondern anhand des Eindrucks aus den Protokollen analysiert.

b) Soziale Diagnose:

Aus den Transaktionen, die zwischen Menschen ablaufen und die Beobachtung der Aktivierung des eigenen Ich-Zustands im Kontakt mit anderen (Gegenübertragungs-Impulse) können Ich-Zustände beim Gegenüber vermutet werden (Übertragung des Gegenübers). Eigene Reaktionen auf einen Menschen können Hinweise auf dessen Ich-Zustände liefern. Das funktioniert besser, je freier, unbefangener und weniger durch die Vergangenheit beeinträchtigt der „kleine Professor“ (das Erwachsenen-ich im Kindheits-Ich) ist (Brown et al., 2002).

Eine soziale Diagnose wird bei der vorliegenden Studie aufgrund der Übertragungs-Impulse während der Analyse und Auseinandersetzung mit dem Forschungsgegenstand untersucht. Ich-Zustände und Übertragungen der Gruppenmitglieder oder der Protokollführerin können im Nachhinein unter Umständen hypothetisch vermutet werden.

c) Historische Diagnose (Geschichte, Lebenslauf, Eltern-Figuren):

Diese entsteht durch einen Vergleich mit der Vergangenheit, wenn sich jemand an ähnliche Situationen und Gefühle aus der Vergangenheit erinnert und so verhält (Brown et al., 2002).

Dazu sind historische Daten und Inhalte aus Erzählungen von Personen notwendig und können Aufschluss über verstärkt aktivierte Ich-Zustände liefern. Solche sind jedoch aus den vorhandenen Gesprächsprotokollen im Rahmen dieser Forschungsarbeit nicht vorhanden.

d) Phänomenologische Diagnose:

Diese ist nur dann möglich, wenn Personen ihre eigenen Gefühle untersuchen und „in sich hinein hören“, in welchem Ich-Zustand sie gerade sind. Anhand eines unmittelbaren Wieder-erinnerns und -erlebens einer vergangenen Sequenz aus dem eigenen Leben können damals erlebende Ich-Zustände erneut direkt erfahren und aktiviert gezeigt werden.

Wäre genau diese Verhaltens- und Empfindungs-Sequenz als solche in Besprechungssituationen dokumentiert und protokolliert, kann eine phänomenologische Diagnose durchgeführt werden.

Da die protokollierten Gruppenbesprechungs-Situationen keinen therapeutischen Vertrag hatten, liefern sie hinsichtlich einer phänomenologischen Diagnose auch keine Ergebnisse.

2.5.4 Analyse der Transaktionen

Die Transaktionsanalyse ist eine Methode, um zu verstehen, was zwischen zwei oder mehr Menschen vorgeht. Eine Transaktion ist ein verbaler oder nonverbaler Austausch zwischen zwei Personen. Eine Transaktion besteht aus einem Reiz (zum Beispiel einer Frage) und einer Reaktion (einer Antwort) und findet einfach zwischen zwei oder komplex zwischen mehr Ich-Zuständen statt (Rüttinger, 2005). Idealerweise sind Menschen autonom und wählen bewusst den Ich-Zustand, mit dem sie agieren und reagieren.

Transaktionen können folgende Grundformen haben (Rüttinger, 2005):

- Komplementäre oder parallele Transaktionen:
Sie entstehen, wenn die Reaktion einer Person aus dem Ich-Zustand erfolgt, den die agierende Person zuvor angesprochen hatte.

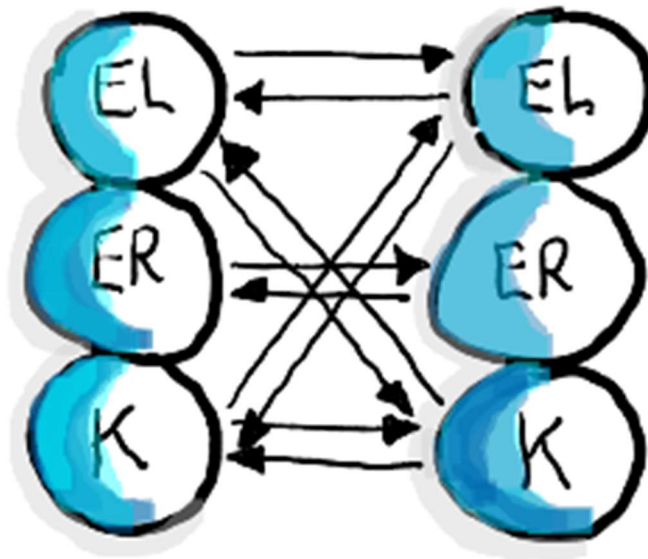


Abbildung: Frei nachgezeichnet (Glöckner, 2010)

- Überkreuzte Transaktionen:

Zu Überkreuz-Transaktionen kommt es, wenn die reagierende Person für die agierende Person unerwartet aus einem anderen Ich-Zustand antwortet. Die Transaktionslinien kreuzen sich dann. Man kann sagen „wenn sich die Schwerter kreuzen, dann sprühen die Funken“. Diese Art der Transaktion beendet erstmals den Gesprächsverlauf, wirkt überraschend, verwirrend und kann riskant sein, da eine Form des Beziehungsangebots erstmals abgelehnt wird.

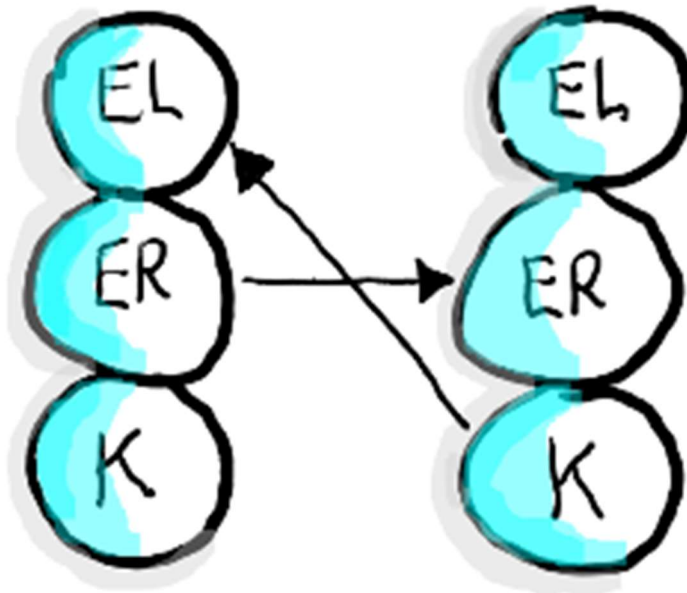


Abbildung: Frei nachgezeichnet (www.angelika-gloeckner.de/images/stories/Transaktionen_2010.pdf," 2019)

- Verdeckte Transaktionen:

Verdeckte Transaktionen sind am schwersten zu erkennen, da sie ja verdeckt, das heißt nicht offen verlaufen und etwas Anderes geäußert wird als gemeint ist. Es wird unterschwellig auf nonverbaler Ebene ein anderer Ich-Zustand beim Gegenüber angesprochen und damit etwas vermittelt.

Verdeckte Transaktionen können nochmals unterteilt werden (Glöckner, 2010):

○ Anguläre Transaktion:

Auch „Dreieckstransaktion“ genannt, ist diese Form typisch für die bewusste Manipulation und wird von der sendenden Person ganz gezielt eingesetzt, zum Beispiel in der Erziehung, bei Verkaufsverhandlungen oder Werbestrategien.

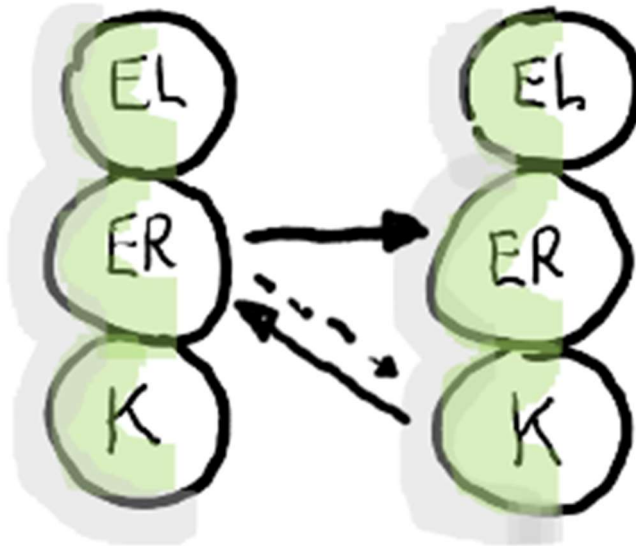


Abbildung: Frei nachgezeichnet (Glöckner, 2010)

○ Duplex-Transaktion:

Sie wird auch „Vierertransaktion“ genannt. Sie ist typisch für den Auftakt zu einem „Spiel“ und wird oftmals nicht von beteiligten Personen bemerkt oder zugegeben.

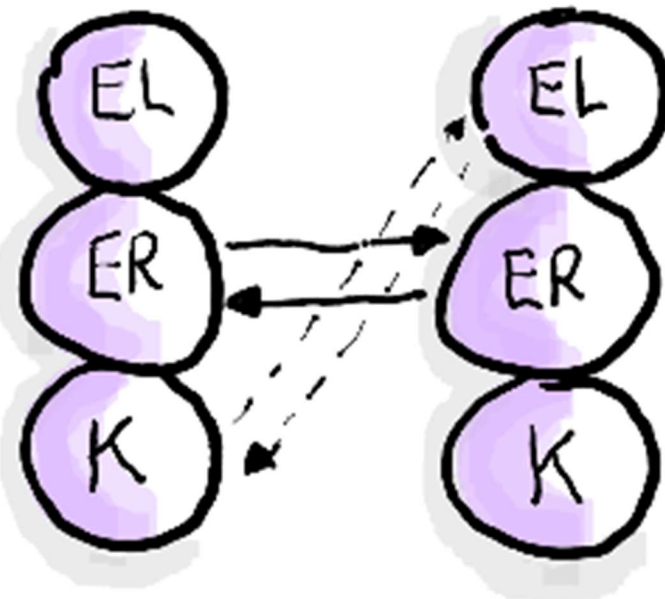


Abbildung: Frei nachgezeichnet (www.angelika-gloeckner.de/images/stories/Transaktionen_2010.pdf, 2019)

Wenn eine verbale Kommunikation zwischen den Menschen wirklich verstanden werden will, müssten die nonverbalen Aspekte ebenfalls berücksichtigt werden.

Diese werden bei der vorliegenden Studie aufgrund der ausschließlich verschriftlichen und zusammengefassten protokollierten Form nicht vordergründig analysiert.

Die Analyse von Transaktionen ermöglicht Rückschlüsse auf die Kommunikations- und Beziehungsgestaltung von Menschen. Es können sogenannte „Eltern-Gespräche“ erkannt werden, die vorwiegend zwischen den Eltern-Ich-Zuständen der beteiligten Personen stattfinden. Oder es handelt sich um „Kinder-Gespräche“ oder „Eltern-Kind-Gespräche“, die manchmal Ausbeutungstransaktionen darstellen können.

Mit der Form der Transaktionen können Gespräche bewusst wie auch unbewusst fortgesetzt, gewendet oder unterbrochen werden (Berne and Wagnmuth, 2012).

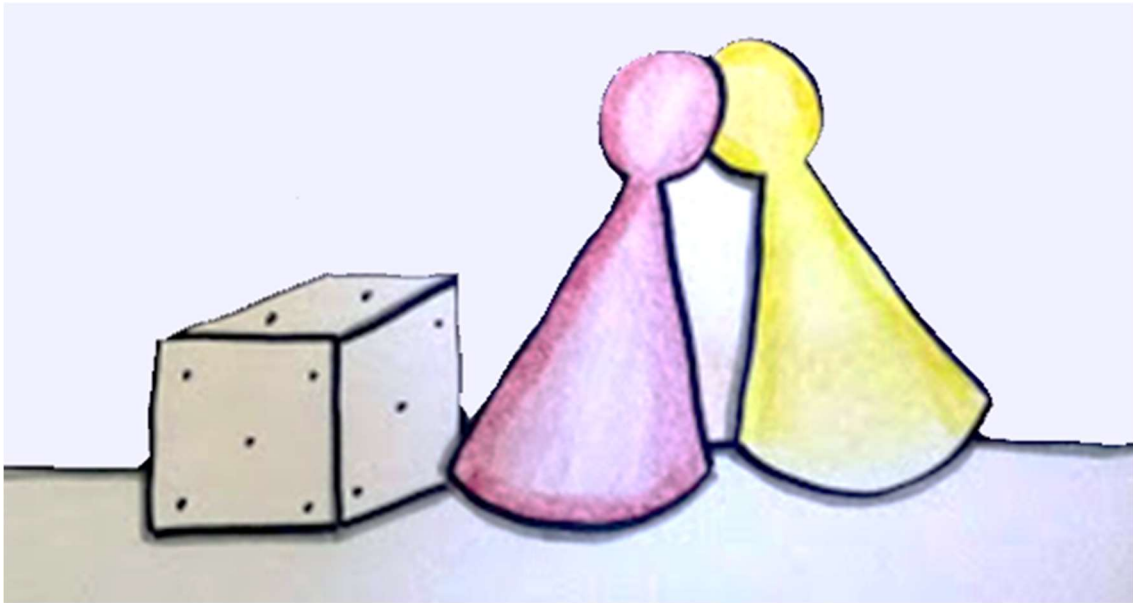
Da Menschen ein Bedürfnis nach klare Struktur und verringerte Komplexität haben, bietet Manfred Gührs einen Leitfaden mit transaktionsanalytischen Konzepten für „Lösungsorientierte Gesprächsführung“ (Sejkora and Pabst Science Publishers, 2018, 172-180):

- 1) Respekt und Wertschätzung: Ich bin OK – du bist OK
- 2) Mit Verträgen arbeiten
- 3) Hinweise für Bezugsrahmen nutzen
- 4) Den Gebrauch der Ich-Zustände beobachten
- 5) Unergiebige Transaktionen produktiv kreuzen
- 6) Ermutigung statt Kritik oder Abwertung
- 7) Einen sicheren Rahmen schaffen
- 8) Keine Kommunikation im Dramadreieck
- 9) Passives Denken und Verhalten konfrontieren
- 10) Redefinitionen konfrontieren
- 11) Keine „Rabattmarken“ sammeln und einlösen
- 12) Antreiberverhalten vermeiden und konfrontieren
- 13) Viel positive Zuwendung geben, aber nicht für Rackets
- 14) Widerstand respektieren
- 15) Bilanz, Feedback und Verabredungen

Der oben angeführte Leitfaden dient als Empfehlung für die Planung, Durchführung und Reflexion von Kooperationsprozessen mit Menschen mit Beeinträchtigungen und Fachpersonal mit dem Ziel der bewussten Kooperation. Die Beziehungs- und Kommunikationsgestaltung kann durch punktuelles Durchgehen des Leitfadens beleuchtet werden und ggf. „Behinderungen“ identifizieren:

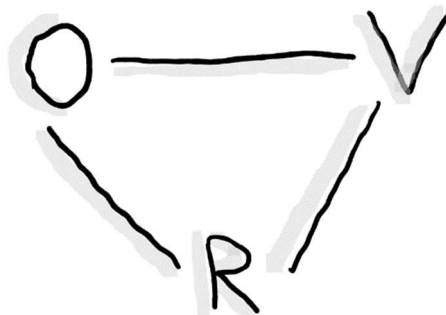
- Welche Punkte können erkannt und beantwortet werden?
- Auf wen treffen sie zu (Person mit Beeinträchtigung, Führungsperson, teilnehmende Gesprächs- und Protokollführung)?
- Wie beeinflussen sie unter Umständen den Kooperationsprozess?

2.5.5 Spielanalyse



Die Analyse von Ersatzgefühlen und Spielen ist eine Methode, um zu verstehen, welche besonderen Arten von Transaktionen als Ergebnis schlechte Gefühle bewirken (Brown et al., 2002).

Sogenannte psychologische Spiele finden dann statt, wenn unbewusst psychologische Rollen eingenommen werden, siehe frei nachgezeichnete Abbildung (Rüttinger, 2005):



- VerfolgerIn/TäterIn:
Sie greifen in Konfliktsituationen ein, schüchtern ein, stellen inquisitorische Fragen, suchen Fehler und erwecken beim Gegenüber Schuldgefühle. Sie gehen auf Distanz, lassen andere stehen und sehen sich selbst nicht als Teil eines Problems. Wenn sie unbewusst genaue Vorschriften machen, vermitteln sie Sicherheit, andere halten sich daran und Hilflosigkeit und Unselbständigkeit entstehen in Folge dessen.
- Opfer:
Sie zeigen sich hilflos, tun sich leid, warten und hoffen, dass sich etwas von selbst ändert oder verbessert. Sie haben Angst, trauen sich nicht, geben gerne nach, passen sich an. Sie reagieren trotzig auf Vorwürfe und haben eine gewisse Macht, andere für sie machen zu lassen und die Verantwortung für sie zu übernehmen. Unbewusst suchen sie rettende oder verfolgende Personen.

- RetterIn/HelferIn:

Sie meinen es mit anderen „gut“, passen ständig auf, dass nichts passiert, vergessen oder gestritten wird. Sie geben unaufgefordert Ratschläge und erwarten, wissen, was gut für andere ist und möchten, dass sich andere dann auch danach richten und sich bedanken. Dieses Helfen macht andere abhängig und nimmt Verantwortung weg. Unbewusst erlauben sie Unselbständigkeit und Fehler der anderen, um diese wiederum retten zu können.

Bei allen drei Rollen sind es unbewusste Verhaltensmuster, die aus der Kindheit übernommen wurden. Jeder Mensch nimmt alle Rollen ein, hat jedoch auch eine „Lieblings-Rolle“ und daraus resultierende „Lieblingseinstellungen“ und „Lieblingsgefühle“. Jeder Mensch, der eine Rolle einnimmt, lädt unbewusst jemanden ein, der in das Spiel einsteigt und eine dazu passende Rolle einnimmt. Die Rollen können sehr schnell gewechselt werden. Spiele können vermieden werden, wenn bewusst keine der Rollen übernommen werden (Berne, 2018).

Mit oben beschriebenen Rollen und „Gefühlsmasken“ oder Ersatzgefühlen versuchen Menschen Beachtung für sich und ihre Rolle – ihre Existenz – zu erreichen. Solche Masken oder „Rackets“ sind in der eigenen Familie kennen gelernt, unbewusst erprobt, erlaubt und in ihrer Funktion – der Erhalt von positiver wie auch negativer Zuwendung, Wertschätzung und Anerkennung – bestätigt worden (English and Paula, 2011).

Psychologische Spiele werden unbewusst gespielt und weisen folgende Elemente auf (Rüttinger, 2005):

1. Es verlaufen plausibel erscheinende parallele Transaktionen.
2. Gleichzeitig verläuft eine verdeckte Transaktion, die den eigentlichen Zweck des Spiels darstellt, nämlich die eigene größte Angst zu beweisen, indem man selbst oder andere nicht OK sind.
3. Das Spiel geht schlecht aus, es erfolgt eine Endauszahlung, bei der sich alle „Mitspielenden“ schlecht – nicht OK - fühlen.

Psychologische Spiele werden gespielt, um Bestätigung zu erreichen, die Zeit auszufüllen, eigene „nicht OK“ – Einstellungen zu bestätigen und ein bewusstes und ehrliches Miteinander zu vermeiden. Spiele stellen immer Ausbeutungs-Transaktionen dar und finden in „Symbiosen“ mit dem Gegenüber statt, mit dem man für sich die Zeit strukturiert, entweder mit

- Rückzug,
- Rituale,
- Zeitvertreib,
- Aktivität,
- Psychologische Spiele oder
- Intimität.

(Stewart et al., 2015)

Anhand der Analyse von Rackets (Maschen oder Ersatzgefühle) können unbewusste Überzeugungen, Verhaltensweisen, Phantasien und Erinnerungen, Gefühle und Bedürfnisse erkannt und bewusst gemacht werden. Angelika Glöckner definiert ein Ersatzgefühl als *„jede Erfahrung oder jedes Geschehen in Gedanken, Gefühlen oder Verhalten (oder alle drei gemeinsam), das auf Dauer chronisch und stereotypintrapsychisch wird und keine angemessene (bewusste) Erwachsenen-Ich-Reaktion zur Folge hat. Das Racket wird interpersonell ausgelebt und führt letztendlich gesehen zu keiner angemessenen und kontextrelevanten Lösung.“* (Glöckner, 2012)

Ersatzgefühle stehen stellvertretend für „echte und authentische Gefühle“, die in der Regel unterdrückt, verdrängt oder abgespalten werden und als bewusst, stimmig, angemessen, realitätsbezogen, sinnstiftend und hilfreich für bewusste Beziehungen zu sich und anderen betrachtet werden (English and Paula, 2011).

Echte Gefühle können ersetzt werden

- durch andere Gefühle (z.B. Wut durch Trauer)
- durch eine gelernte Emotion oder Rolle (z.B. sich schuldig zu fühlen anstatt Ärger zu empfinden)
- durch körperliche Empfindungen (z.B. Schmerzen, Hunger, Müdigkeit)
- durch bestimmtes Verhalten (z.B. Trinken, Arbeiten)
- durch Gedanken (z.B. Grübeln, Gründe suchen)

(Glöckner, 2012)

Zur genaueren Unterscheidung bietet Angelika Glöckner eine Gegenüberstellung an:

Authentische Gefühle:	Ersatzgefühle:
breites Spektrum	enges Spektrum
der Energie nach: Expansion	der Energie nach: Kontraktion
stimmig	unstimmig
differenziert	wenig differenziert
starke Intensität	geringe Intensität
bewirken energetisch Stärkung	bewirken energetisch Schwächung
einfach, klar, durchsichtig, einfühlbar	übertrieben, eventuell dramatisiert, eventuell undurchsichtig, wenig einfühlbar
sie „rühren an“	sie rühren wenig an
äußern sich klar	äußern sich eher diffus
im Fluss seelischer Kräfte eingebunden	stagnierend im Fluss seelischer Kräfte
wesensgemäß (authentisch)	wesensfremd (nicht authentisch)
wesentlich (gehaltvoll)	unwesentlich (begrenzt gehaltvoll)
bedürfnisorientiert	Leugnung von Bedürfnissen
als Bewertungsinstrument genutzt	als Bewertungsinstrument ungenutzt
Führen zum Handeln	rechtfertigen Nicht-Handeln

sinnstiftend	sinnentleert
positive Energie (Subjekt)	eher negative Energie (Subjekt)
energetisierend	ent-energetisierend
re-generierend (aufbauend)	de-generierend (abbauend)
entwicklungsfördernd	entwicklungshemmend
beziehungsstiftend	beziehungsentfremdend
förderlich (Beziehung!)	Ausbeuterisch (Beziehung!)
authentisierend	des-authentisierend
das Gegenüber ist gerne dabei, erlebt, eher nicht „geangelt“ zu werden	das Gegenüber ist befangen, irritiert, fühlt sich häufig „geangelt“

(Glöckner, 2012)

Warum „spielen“ wir Menschen und tun uns selbst und anderen damit so viel Leid an?



2.5.6 Skriptanalyse

Der unbewusste Lebensplan, das Skript beinhaltet die Antwort Die Skriptanalyse ist eine Methode, um den Lebensplan nachdem er sich richtet und sein damit verbundenes Verhalten zu verstehen (Brown et al., 2002). Das Skript kommt als unbewusster Lebensplan aufgrund von Eltern-Botschaften, die einem Kind sagen, wie „man“ lebt, zustande. Dadurch lernen Kinder, dass sie nur dann in Ordnung – OK – sind und beachtet und geschätzt werden, wenn sie den Botschaften Folge leisten. Werden sie einfach ungeprüft übernommen, wirkt somit das unbewusste Skript.

Derartige Botschaften können kritisch sein, dann werden sie auch Antreiber oder Stopper genannt. Bei allen erreicht die betreffende Person durch die Einhaltung dieser immer genau das Gegenteil, wovor sie auch am meisten Angst hat (Hennig and Pelz, 2007).

Typische „Antreiber“ und mögliche Erkennungszeichen sind (Rüttinger, 2005):

- Sei stark!
Held und Vorbild sein; sich zusammenreißen; keine Gefühle, Schwächen, Fehler zeigen; keine Hilfe annehmen; größte Angst ist die eigene Schwäche zuzugeben; Häufig wird in Kategorien wie „stark“ und „schwach“ gedacht; Redewendung „es ist mir egal“; Erwartung, dass andere auf die Person aufblicken und zu ihr kommen; Wenn keiner kommt, besteht die Gefahr der Langeweile und der Vermittlung von Arroganz; wirkt irgendwann schwach und nicht stark;
- Sei schnell!
Sich beeilen und alles rasch erledigen; vieles gleichzeitig machen; schnell sprechen; keine Geduld für andere; sich und andere unterbrechen; planen und konzeptionieren ohne es zu Ende zu bringen; Zeit und Nerven fehlen; ständiger Zeitdruck; Kopflosigkeit; in Extremfällen Panik; größte Sorge, keine Zeit, zu spät und nicht dabei zu sein;
- Streng dich an!
Ständig bemüht; dies auch von anderen erwarten; hart arbeiten; langwierige, umständliche und anstrengendste Lösungswege nutzen; keine Improvisationsmöglichkeit erkennen und nutzen für leichte Lösungen oder „Brücken“; ständig von Problemen, Schwierigkeiten und Krisen umgeben sein und darüber sprechen; Angst vor Konkurrenz und ständige Mehr-Anstrengung; „erfolgreich - erfolglos“ und „überlegen – unterlegen“ als gängige Denkkategorien; mehr Fragen gleichzeitig stellen oder eine Frage lang beantworten ohne sie tatsächlich zu beantworten; angespannte Körpersprache;
- Sei gefällig – mach`s recht!
Es anderen recht machen wollen; es zählt nur das, was andere erwarten; eigene Bedürfnisse, Gefühle und Wünsche spielen keine Rolle oder werden nicht geäußert; sich verantwortlich für die Gefühle anderer fühlen; Wünsche der anderen ablesen und erfüllen wollen; sich schuldig fühlen, wenn es anderen nicht gut geht; nicht „nein“ sagen können; Erwartung, dass andere Rücksicht nehmen ohne es deutlich auszusprechen; größte Angst, es anderen nicht recht machen zu können;

- Sei perfekt!
Absolute Perfektion, Gründlichkeit und Präzision; keine Rücksicht auf Zeit und Kosten; gründliche und zuverlässige Expertise; Pedanterie; ständige Angst, dass etwas schief geht; Katastrophen-Phantasien; Rückversicherungszwänge; nervös und unsicher; völlig überzogene Kritik bei sich und anderen; Angefangenes verwerfen und neu anfangen; Korrekturen vermeiden wollen;

Um bestimmte Ziele zu erreichen, ist es durchaus hilfreich, vorübergehend perfekt zu sein, sich anzupassen, anzustrengen, stark zu sein oder sich zu beeilen. Sobald ein Drang oder Glaube besteht, so sein zu „müssen“ ohne Rücksicht auf die aktuelle Situation, wirkt der unbewusste Antreiber, der davon abhält sich bewusst mit dem Hier und Jetzt auseinanderzusetzen.

Elternbotschaften können auch unterstützend sein. Antreiber können mithilfe solcher Erlaubnisse entkräftet und beeinflusst werden. „Erlaubnisse“ erlauben, was die Menschen tun „dürfen“, nicht müssen.

Solche „Erlauber“ sind (Rüttinger, 2005):

- Lass dir Zeit!
Ruhe, Besonnenheit, Überlegung, Ausgeglichenheit; Stabilisierung;
- Sei du selbst!
Offenheit, Natürlichkeit, Spontaneität, Humor;
- Mach etwas wirklich, anstatt es nur zu probieren!
Probleme zu Ende denken, erfolgreiche Abschlüsse;
- Kenne und respektiere dich!
egoistisch sich selbst, sowie auch andere achten und respektieren
- Kümmere dich um deine Bedürfnisse!
Klarheit über eigene Bedürfnisse und Ziele für autonomes und eigenverantwortliches Handeln

In der Erziehung können neben den Antreibern andere Stopper oder „Hexenbotschaften“ unbewusst weiter gegeben werden (Goulding and Goulding, 1999). Diese Destruktiven Grundbotschaften werden dem Kind bereits vermittelt, bevor es überhaupt begrifflich denken und sprechen kann. Das kann durch Gebärden, mimische Äußerungen, durch die Art wie es gehalten wird, durch den Ton mit dem mit ihm gesprochen wird und durch die Reaktion auf seine Bedürfnisse und Äußerungen geschehen (Schlegel, 1995).

Solche Bannbotschaften sind: Denke nicht, Fühle nicht, Gehöre nicht dazu, Sei kein Kind, Sei nicht, Sei nicht Du selbst, Sei nicht nahe, Sei nicht normal, Sei nicht wichtig, Schaff`s nicht, Tu`s nicht/ Lass das, Werde nicht erwachsen.

Auch diese können zu konstruktiven Botschaften umformuliert werden, zum Beispiel „Werde eine schöne, lustige, große, intelligente, zufriedene und erfolgreiche Frau“.

2.5.7 Analyse von Zuwendung

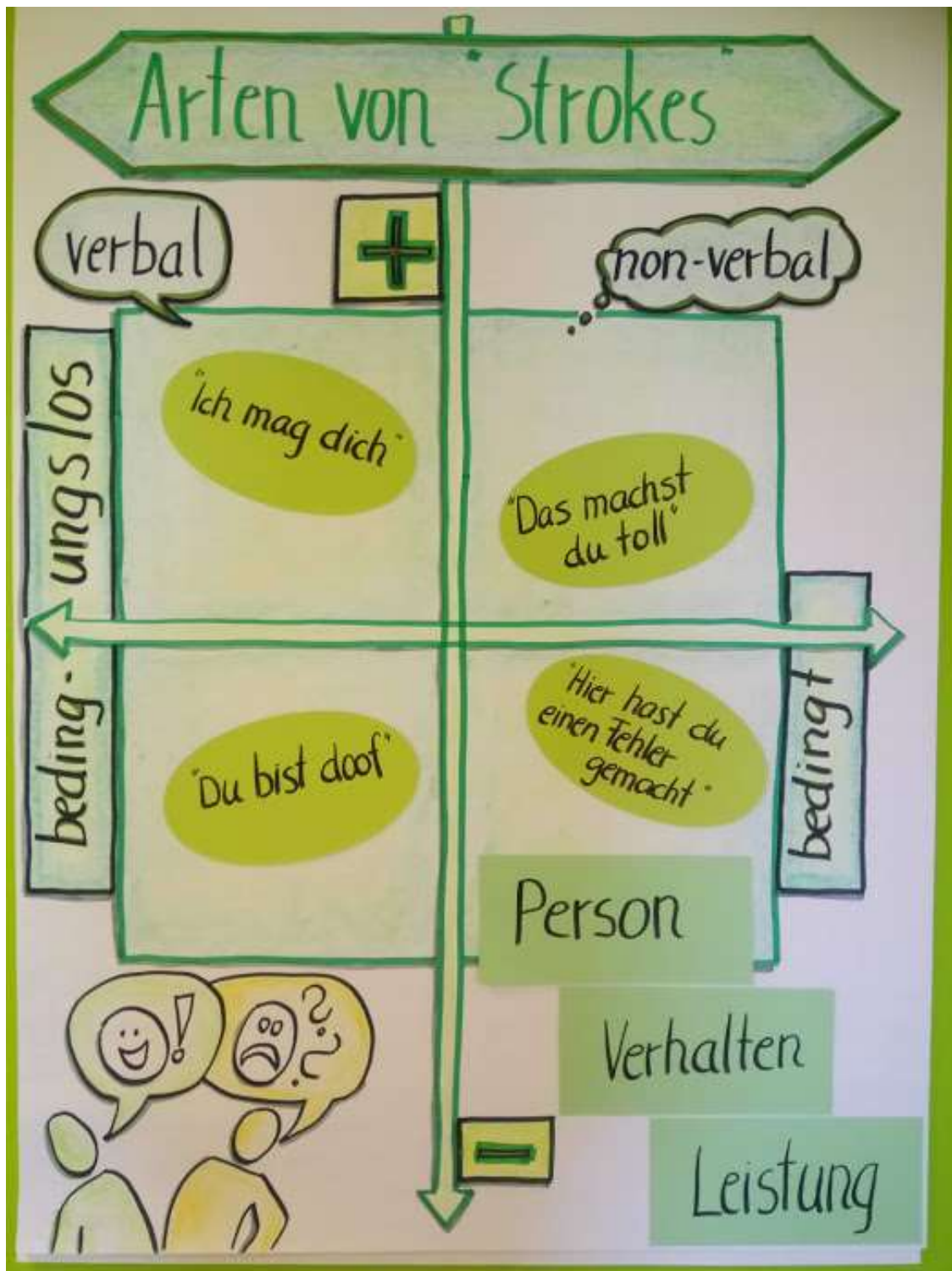


Abbildung: selbstgezeichnetes Plakat für die „Arten von „Zuwendung“, auch genannt „Strokes“

In der Transaktionsanalyse werden bestimmte psychologische Grundbedürfnisse hervorgehoben und den physiologischen wie Essen und Trinken gleichgesetzt. Wer von jedem sinnlichen Reiz abgeschirmt wird, zum Beispiel nichts sehen, hören, schmecken oder fühlen, kann im Allgemeinen spätestens nach zwei Tagen Symptome wie Halluzinationen zeigen. Dies konnte bei politisch

Gefangenen beobachtet werden, die danach zu jedweder Aussage bereit waren. Darum schlussfolgerte Berne ein ureigenes Bedürfnis ab, sich Sinnesreizen auszusetzen (Schlegel, 1995).

Das Grundbedürfnis nach Zuwendung und Anerkennung beschreibt Berne als „Streicheln“ und bedeutet in der Transaktionsanalyse die Beachtung der Existenz eines Menschen. Das kann durch körperlichen Kontakt erfolgen oder über andere Formen jemanden Beachtung zu schenken. Im Sinn der Transaktionsanalyse kann das bereits ein Blick oder ein Gruß sein. Erst die Art und Weise wie die Beachtung erfolgt, ergibt eine positiv oder negativ erlebte Zuwendung. Sie können sich selbst oder anderen verbal oder nonverbal, bedingt oder bedingungslos, positiv oder negativ gegeben werden und sich auf die Person, ihre Leistung oder ihr Verhalten beziehen.

Zuwendung kann gegeben, erhalten, angenommen, abgelehnt oder erbeten werden. Dazu gibt es elterliche Botschaften und Einschränkungen, die eine Form der Stroke-Ökonomie darstellen. Fünf einschränkende Regeln bilden die Grundlage dafür, die laut Claude Steiner von Eltern an ihre Kindern unbewusst weitergegeben wurden (Steiner, 2005):

1. *Gib keine Strokes, auch wenn du gerne möchtest.*
2. *Bitte nicht um Strokes, wenn du welche brauchst.*
3. *Nimm keine Strokes an, wenn du welche willst.*
4. *Lehne keine Strokes ab, wenn du sie nicht willst.*
5. *Stroke dich nicht selbst.*

(Stewart et al., 2015, 124)

Zur Analyse können folgende Fragen gestellt werden (Rüttinger, 2005):

- Wie sparsam oder großzügig wird mit Zuwendung für sich selbst oder andere umgegangen?
- Welche Bedingungen müssen für Zuwendung erfüllt sein?
- Was hindert das Geben, Nehmen, Bitten oder Ablehnen von Zuwendung für sich oder andere?
- Welche Formen von Zuwendung sind „üblich“?

Für das Befreien elterlicher und hemmender Regeln, bedarf es ein bewusstes Löschen der negativen und einschränkenden Wörter. Das Ergebnis zeigt eine neue und unterstützende Richtlinie:

1. *Gib Strokes, auch wenn du gerne möchtest.*
2. *Bitte um Strokes, wenn du welche brauchst.*
3. *Nimm Strokes an, wenn du welche willst.*
4. *Lehne Strokes ab, wenn du sie nicht willst.*
5. *Stroke dich selbst.*

Wie Menschen sich und anderen Beachtung und Anerkennung geben oder nicht, gibt Aufschluss über das persönliche Stroke-Profil, die bevorzugte Grundposition und den unbewussten Lebensplan. Jim McKenna konzipierte ein Diagramm, bei dem man für sich selbst oder andere eintragen kann, wieviel Prozent positive oder negative Strokes

- gegeben
- angenommen
- erbeten
- zu geben verweigert

werden (Stewart et al., 2015, 129).

Wesentlich ist zu erwähnen, dass Strokes, egal in welcher Form, Verhalten bestärkt. Dabei sind negative Strokes genauso wirksam wie positive. Wenn jemand einen Stroke bekommt, der nicht zum eigenen Profil passt, wird er leicht ignoriert oder geringgeschätzt. Er hat somit wenig Wirkung und wird ausgefiltert (Stewart et al., 2015).

Zuwendung wird nicht nur in Form von offener Kritik und Anerkennung gegeben. Auch die Beachtung und Anerkennung oder Abwertung und Nicht-Beachtung von Vorhandensein von Problemen, der Bedeutung von Problemen, der Lösungen und der Fähigkeiten zur Lösung zählen dazu. Abwertungen und Ausblendungen von Problemen, Lösungen und Fähigkeiten werden auch als Discounts bezeichnet (“www.transaktionsanalyse.audio/problemloesung/,” 2019).

Es gibt verschiedene Stufen von Ausblendung und diese lassen sich auf verschiedene Situationen übertragen. Hilfreiche Fragestellungen für mögliche Ausblendungen können sein (Schlegel, 1995, 118):

1. Hat die betreffende Person eine grundlegende wahrnehmbare Gegebenheit nicht wahrgenommen? (Ausblendung der Existenz einer Gegebenheit)
2. Hat sie die Bedeutsamkeit und damit die Problematik einer Gegebenheit nicht erkannt? (Ausblendung der Bedeutung von etwas Wahrgenommenen; Ausblendung des Bestehens eines Problems)
3. Übersieht sie, dass sich etwas ändern, dass sich also das Problem lösen lässt und dass es sinnvolle Möglichkeiten gibt, um einzugreifen? (Ausblendung der Lösbarkeit des Problems)
4. Traut sie sich (oder anderen Beteiligten) nicht zu, im Sinne der erkannten sinnvollen Möglichkeiten zu handeln und das Problem zu lösen? (Ausblendung eigener Fähigkeiten)

Es können drei Arten von Gegebenheiten ausgeblendet werden. 1) Eigenheiten die Person selbst betreffend, 2) Eigenheiten anderer und 3) Sachverhalte (Schlegel, 1995).

Jede Ausblendung entspricht dem, was wir bereits als „blinden Fleck“ kennen. Die Schiff-Schule, begründet durch die Transaktionsanalytikerin und Schülerin Bernes Jacqui Lee Schiff, ist überzeugt davon, dass jeder Mensch seine Probleme lösen kann oder zumindest aktiv etwas für ihre Lösbarkeit beitragen kann (Institut für Kommunikationstherapie Kundrystr. 1 1000 Berlin 41 et al., 1979).

Ein weiteres für die Transaktionsanalyse relevantes Grundbedürfnis ist jenes, die Zeit auf eine bestimmte Weise zu verbringen. Es gibt verschiedene Umgangsformen die Zeit zu gestalten. Claude Steiner begründete ein drittes Grundbedürfnis, eine einmal eingenommene Haltung, ein einmal entwickeltes Selbst- und Weltbild aufrecht zu halten. Das zeigt sich in Lieblingsüberzeugungen, psychologischen Spielen, Widerständen und Zwängen (Steiner, 2005).

Eine weitere Beschreibung des Grundbedürfnisses nach Sinnesreizen findet im Kapitel „Bedürfnisse und Hunger“ statt und kann da gelesen werden.

2.5.8 Verträge



Verträge in der Transaktionsanalyse sind Vereinbarungen zwischen TransaktionsanalytikerIn und ratsuchender Person. Gemeinsam definieren sie klar ein zu erreichendes Ziel. Das Ergebnis dazu sollte exakt formuliert und ausgesprochen sein, vor allem woran sie und andere erkennen würden, dass das Ziel erreicht wurde. Dies soll ausschließen, dass über den Vertrag hinaus oder daran vorbei gearbeitet wird. Wichtig dabei ist, dass die Personen immer an einem Vertrag auf einmal arbeiten, damit sich voll und ganz auf das eine Ziel konzentriert werden kann (Brown et al., 2002).

Das Merkmal der Transaktionsanalyse ist der Vertrag, bei dem schriftlich oder mündlich die wesentlichen Bedingungen der Zusammenarbeit festgelegt werden. Die Phase der Vertragsbildung ist schon bedeutsamer Teil der Behandlung bzw. der Kooperation. Ebenso ist die Beziehung zwischen den Beteiligten Teil der Vertragsarbeit. Die Beziehungsorientierung findet dabei von allen Beteiligten statt, nicht wie im Vergleich dazu, das Arbeitsbündnis der Psychoanalyse (Hennig and Pelz, 2007).

Während einer Vertragsarbeit sollten alle Beteiligten sich das Ziel der Zusammenarbeit und die gewünschten Ergebnisse bildhaft vorstellen. Wenn sie sich dabei auf ein klares Ziel hin ausrichten, können innere Kräfte und persönliche Ressourcen mobilisiert werden, die für die Zielerreichung gebraucht werden. Im Gegenzug funktioniert eine Fokussierung auf ein Problem. Dabei werden mittels negativer Visualisierung alle inneren Möglichkeiten auf die Untersuchung eines Problems statt auf die Lösung gelenkt (Stewart et al., 2015). Ein Vorgehen, dass leider zu oft in Teambesprechungen und HelferInnen-Konferenzen vorkommt.

Es gibt zwei Arten von transaktionsanalytischen Verträgen, jenen bei denen es um Verhaltensänderung geht und den anderen, bei denen es um Autonomie also Skriptänderung geht.

Rüttinger beschreibt Änderungsverträge als Aktionspläne zur Veränderung von Gefühlen, Einstellungen und Verhaltensweisen, die man mit sich selber in neun aufeinanderfolgenden Schritten abschließt (Rüttinger, 2005, 85-86):

1. Was will ich wirklich ändern?
2. Was will ich in Zukunft nicht mehr machen?
3. Welche (psychologischen) Vorteile habe ich bisher mit meinem alten Gefühl, Denken, Verhalten?
4. Wie kann ich diese Vorteile auch durch ein anderes Denken, Fühlen und Tun haben?
5. Was tue ich konkret, um dieses Ziel zu erreichen?
6. Woran erkennen die anderen, dass ich mich verändert habe?
7. Wie werde ich mich selber möglicherweise überlisten, um den Vertrag nicht erfüllen zu müssen?

8. Welche Schwierigkeiten sind von anderer Seite zu erwarten?
9. Termin für die erste Überprüfung in den folgenden 14 Tagen, ob ich den Änderungsvertrag eingehalten habe.

Ein gültiger Vertrag braucht laut Claude Steiner vier Voraussetzungen (Brown et al., 2002, 78):

- 1) Gegenseitiges Einverständnis in Bezug auf Ziele, Methoden und voraussagbarem Ergebnis
- 2) Austausch von Leistungen, indem jede Person ihre Fähigkeiten und Kenntnisse, Zeit und/ oder persönliche Dinge (zum Beispiel Bilder, Gedichte, ...) zur Verfügung stellt
- 3) Legale und ethische Ziele, Ausführungen und Methoden
- 4) Qualifikation in Bezug auf Ausbildung, physische und psychische Voraussetzung, die Vereinbarung einzugehen.

Ebenfalls kann zwischen

- *allgemeinem Vertrag (formale Bedingungen der Zusammenarbeit)*
- *Behandlungsvertrag (längerfristiges, inhaltliches Ziel Zusammenarbeit)*
- *Stundenvertrag (gilt für das aktuelle Treffen)*
- *und momentanem Vertrag*

unterschieden (gilt für die gerade angewandte Methode) werden (Hennig and Pelz, 2007).

Für Berne ist ein Vertrag eine explizite Verpflichtung aller Beteiligten, sich an ein klar definiertes Vorgehen zu halten. Für eine effiziente Vertragsarbeit muss ein Vertrag positiv formuliert, leicht verständlich und nachvollziehbar, erreichbar, spezifisch und beobachtbar, sicher und gesund sein (Stewart et al., 2015).

James und Jongeward definieren einen Vertrag als eine Verpflichtung aus dem Erwachsenen-Ich, sich selbst und/oder anderen gegenüber, eine Veränderung vorzunehmen (James and Jongeward, 1995). Die Wichtigkeit eines Vertrags unterstreicht die Grundhaltung, dass alle Menschen in Ordnung sind, denken können und letzten Endes selbst für ihr eigenes Leben verantwortlich sind.

Obwohl viele Menschen mit Behinderungen als nicht vertragsfähig eingestuft sind, kann dennoch mit ihnen, sowie auch selbstverständlich mit Kindern, gearbeitet und zuvor eine Vereinbarung über Thema und Ziel getroffen werden. Wesentlich dabei ist, dass der Vertrag von den Beteiligten aufgestellt, angenommen und bestätigt wird.

Wie bereits erwähnt, können in zwischenmenschlichen Beziehungen verdeckte Botschaften weitergegeben werden. Das kann vor allem dann geschehen, wenn es um Veränderungen der Persönlichkeit oder im Organisationsleben geht, da jede Veränderung bedeuten kann, dass ein bisheriges Vorgehen in Frage gestellt wird. So kann es sein, dass Verträge auch verborgene Anliegen beinhalten, nämlich etwas Bestimmtes gerade nicht zu verändern. Die wichtigste Funktion eines Vertrages ist, verdeckte Anliegen offenzulegen. Je klarer ein Vertragsschluss ist, umso eher können verdeckte Botschaften sichtbar gemacht, durchkreuzt und psychologische Spiele weitgehend vermieden werden. Ohne Vertrag besteht die Gefahr, dass Menschen davon ausgehen, der andere verstehe und meine dasselbe wie man selbst. (Stewart et al., 2015, 373 - 374). Beim Abschluss eines Vertrags gehört darum immer die Überlegung, wie sich Beteiligte daran hindern können, das vereinbarte Ziel zu erreichen. So können Widerstände, die mitspielen können, direkt bearbeitet werden (Schlegel, 1995).

III. METHODE



Abbildung: Selbstgezeichnetes Plakat für eine Jahresplanung mit/für Selbstvertretungen

3 Empirischer Teil

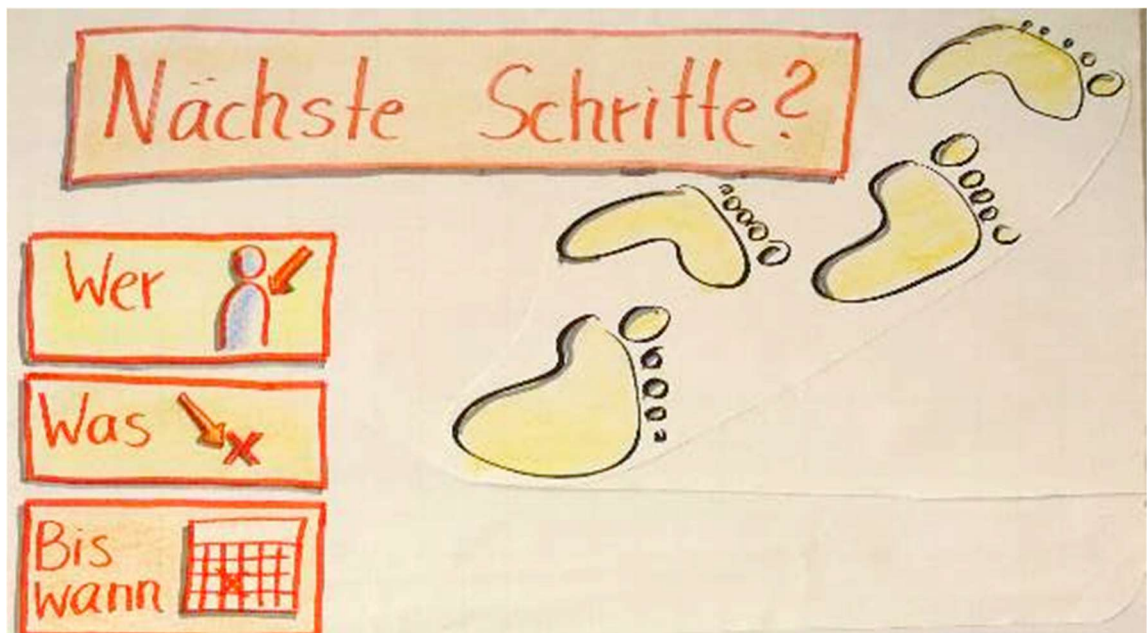


Hier wird im Konkreten versucht folgende Forschungsfrage(n) zu beantworten:

- Welche Erkenntnisse liefert das Untersuchen von Gedächtnis-Gruppengesprächsprotokollen über die Kooperation des Unbewussten in der Behindertenarbeit aus Sicht der Transaktionsanalyse?

Die Verbindung von Theorie und Empirie soll nun weitere Antwortmöglichkeiten anbieten:

- Wodurch lassen sich Kooperationen und insbesondere „Barrieren“ durch das Unbewusste erkennen?
- Ergeben sich Ideen und weitere Möglichkeiten aus den gewonnenen Erkenntnissen dieser Forschungsarbeit, die eine bewusste und potentialerweiternde Kooperation in der Behindertenarbeit ermöglichen sowie verbessern wollen und können?



3.1 Methodische Vorgehensweise



Nach der intensiven Literaturrecherche ging die Aufarbeitung des Datenmaterials in Form von 32 Gruppengesprächsprotokollen in folgender Weise vor sich:

Inhaltsanalyse:

Zunächst wurden alle Besprechungsprotokolle als Kommunikationsmaterial intensiv nach Aussagen und Themen aller beteiligten Personengruppen gesammelt und kategorisiert. Dies erfolgte in Anlehnung an die Qualitative und Quantitative Inhaltsanalyse nach Mayring. So konnten bestimmte Aussagen der SenderInnen und Wirkungen bei EmpfängerInnen erkennbar gemacht werden (Mayring, 2015). Ergebnisse, Auffälligkeiten und besondere Indizien wurden notiert und aus dem ersten spontanen Eindruck schriftlich niedergelegt.

Transaktionsanalyse:

Eric Berne begründete die Transaktionsanalyse in Amerika in den 1960er Jahren. Mithilfe seiner entwickelten und leicht verständlichen Kommunikations- und Persönlichkeitstheorie hat sich die Transaktionsanalyse als Kooperationspartner und eigenständige Forschungsmethode für diese Forschungsarbeit bewährt. Um die vorrangigen Themen und Anliegen der Personengruppen weiter analysieren zu können, wurden einige Modelle der Transaktionsanalyse angewandt. Dabei wurde „Behinderung“ als „Beziehungs- und Kommunikations-Phänomen“ betrachtet. Die Ergebnisse wurden von einer zusätzlichen transaktionsanalytisch geschulten Person reflektiert und analysiert.

Gesprächsprotokolle und hermeneutische Betrachtung:

Die Gesprächsprotokolle wurden entweder von mir oder von einer anderen zuständigen Person für die Koordination der innerbetrieblichen Selbstvertretung während den Gruppensitzungen und anschließend ergänzend aus dem Gedächtnis fertigerstellt. Ausgewertet wurden insgesamt 32 Gesprächsprotokolle von 2014 bis 2018 mit beteiligten Menschen mit Behinderungen, Führungspersonen und der Koordination für Selbstvertretung einer Behindertenorganisation. Für eine hermeneutische Analyse des Materials ist die "Enträtselung" unbewusster Bedeutungsgehalte in Prozessen wie z.B. in zwischenmenschlichen Beziehungen, Kommunikation und Kooperation äußerlich wichtig (www.spektrum.de/lexikon/psychologie/tiefenhermeneutik/15583," 2019). Die Vorgehensweise kennzeichnet eine hermeneutisch transaktionsanalytische mit vorangegangener hermeneutisch qualitativen Inhaltsanalyse.

Psychotherapeutische Wirkungsforschung:

Die Transaktionsanalyse wird mit der Anwendung ihrer Konzepte für die Analyse von Besprechungs- und Ergebnisprotokollen überprüft, um im Speziellen eine Kooperation des Unbewussten in der Behindertenarbeit zu entdecken. Die vorhin beschriebene Sekundäranalyse der Gesprächsprotokolle wurde mit einer subjektiv-selektiven Datenreduktion durchgeführt. Mein eigener Bezugsrahmen und Wissensschwerpunkt wirken sich zum einen auf die Analyse und Deutung des Gehörten während der Besprechungen, auf die erstellten Protokolle und in weiterer Folge auf die vorliegende Forschung aus. Sie hat das Ziel aufzuzeigen, was wie wirkt, um „barrierefreie“ Formen für Beziehungen, Kommunikationen und Kooperationen bewusst entwickeln zu können. Die Wirkungsweise der Transaktionsanalyse für individuelle und kollektive Potential-Entwicklungen wird entdeckt und angewendet.

Persönliche Wirkung als Forscherin:

Als Transaktionsanalytikerin bringe ich sowohl meine eigene Werthaltung und Meinung in die vorliegende Arbeit mit **und** forsche ebenso mit einer offenen, interessierten und analytischen Haltung. Somit wird hier meine Haltung, mein Verhalten, Denken und Fühlen in Zusammenhang der Analyse im Sinne der Übertragung und Gegenübertragung ebenfalls als Methode in diesem Kapitel beschrieben. Ich bin mit meinem Tun, Denken und Wirken stets aktiver Teil in der empirischen Forschungsarbeit, den ich authentisch und bewusst anbieten möchte.

Wichtig war, bei der gesamten Forschungsarbeit darauf zu achten, ob und wie auch mein Skript als Autorin bzw. Transaktionsanalytikerin wirkt und „kooperiert“, während ich den ganzen Prozess Jahre zuvor entwickelt, koordiniert, teils moderiert, protokolliert und nachträglich nun für die Forschungsarbeit analysiert und ausgearbeitet habe. Die Erkenntnisse und Ergebnisse werden

in dieser Arbeit ebenfalls aufgezeigt. Um größtmöglich verantwortungs-bewusste Forschung zu gewährleisten, wurde ich, sowie auch die vorliegende Studie von einem zusätzlichen Transaktionsanalytiker begleitend supervidiert. Ich werde kritisch und ehrlich sämtliche Ergebnisse und Informationen meiner Erkundungen aufnehmen, ernstnehmen und in der vorliegenden Arbeit anbieten.

Ich beschreibe jede meiner Vorgehensweisen, um ehrlich und mutig jeden Entstehungs- und Entwicklungsschritt dieser Arbeit darstellen zu können. So kann viel-leichter Bewusstheit gelingen, Motivation entstehen, Manipulation ausgeschlossen werden und Potential sich entfalten.

Meine Forschung ist

- Explorativ:
Sie erkundet Neuland.
- Partizipativ:
Personen und Personal (ich eingeschlossen) wurden einbezogen und wirkten mit.
- Intervenierend:
Sie greift aktiv in Abläufe ein.
- Emanzipatorisch:
Sie möchte befreien, Autonomie und Gleichstellung zwischen Menschen mit und ohne Behinderungen bewirken und dadurch Potential entfalten.

Christian Endler ist Hochschullehrer im Bereich Gesundheitswissenschaft und Psychotherapeut sowie Gruppenpsychoanalytiker. Ich habe die von ihm beschriebene Aufzählung für mein Forschen und Wirken nachstehend übernommen (Endler, 2018):

Ich habe An-Teil mit meinem

1. Erleben (Teilnehmen, Moderieren, Beobachten, Wahrnehmen, Empfinden, ...)
2. Aufschreiben (Protokolle, Notizen, Dissertation)
3. Nach-fühlen (Reflexion, hin-spüren, in Resonanz sein)
4. Strukturieren
5. Recherchieren

Bildhafte Darstellungen:

Selbst gestaltete Abbildungen und gezeichnete Visualisierungen, ermöglichen Erleichterung und sprechen zusätzliche Sinne und allgemein menschliche Bedürfnisse an. Auf diesen Weg kann man sich „ein Bild von etwas“ machen und ein „gemeinsames Bild von einer Sache“ bekommen. Bilder können innere EntdeckerInnen im Menschen ansprechen und zum Betrachten und Bearbeiten eines Themas motivieren. Bildhafte Darstellungen können ein „Barriere-freies“ Verstehen und Beteiligen bei schweren Themen ermöglichen und Behinderungen abbauen. Fotos und Zeichnungen ermöglichen nicht nur aktive Mitwirkung bei Arbeits-Prozessen mit SelbstvertreterInnen, Personen mit Behinderungen, AssistentInnen und Führungspersonen, sondern Wieder-Erkennen und Wieder-Verstehen von ebensolchen gestalteten Protokollen. Visualisierungen lockern ebenfalls Veranstaltungen und Fortbildungen auf.

Die etwas andere Schreib-Weise:

Mithilfe einer „kreativen“ und „etwas anderen“ Schreib-Weise, wird eine andere Weise – ein Perspektivenwechsel — in Bezug auf Worte und Verständnis sicht-bar gemacht. Das Potential von Worten und Be-Deutungen kommt dadurch verstärkt zum Ausdruck.

3.1.1 Das Datenmaterial: Gruppengesprächs-Protokolle



3.1.1.1 TeilnehmerInnen der Gruppengespräche

Um die Anonymität der TeilnehmerInnen zu achten, verwende ich bei der Beschreibung neutrale Bezeichnungen.

SelbstvertreterInnen:

Für die vorliegende Arbeit sollen die Inhalte und Ergebnisse aus Teambesprechungen mit SelbstvertreterInnen aus jeweils einem Schwerpunkt-Bereich der Behindertenorganisation, mit der jeweils zuständigen Bereichsleitung und einer KoordinatorIn, die für die Planung, Vorbereitung, Nachbereitung, Assistenz, Moderation und Protokollführung vor Ort zuständig ist, analysiert werden.

Die Teams der SelbstvertreterInnen waren aus diesen Bereichen:

- Freizeit
- Qualifizierung und Integration in die Arbeitswelt

Diese SelbstvertreterInnen sind in betrieblichen Arbeitsgruppen oder eigenen Betrieben der Behindertenorganisation beschäftigt oder werden dafür und für eine Arbeit am ersten Arbeitsmarkt vorbereitet.

- Beschäftigung und Förderung
In diesem Bereich sind SelbstvertreterInnen ganztags in geschützten und begleiteten Werkstätten, Förderstätten oder speziellen Seniorengruppen tätig.
- Wohnen
Hier werden SelbstvertreterInnen in ihrem Bereich entweder teilzeit oder vollzeit in einem Wohnhaus oder einer Wohngemeinschaft begleitetet.

Pro Bereich nahmen zwischen 5 und 15 Personen an den Teamtreffen teil. Die TeilnehmerInnen-Anzahl ergab sich aufgrund der Größe der Bereiche und der Anzahl an Selbstvertretungen pro Bereich.

Die teilnehmenden Personen mit Behinderungen waren DienstleistungsnutzerInnen der jeweiligen Bereiche und brachten somit die Expertise für die „eigene“ Dienstleistung und Beeinträchtigung mit. Sie kannten einander aus gemeinsamen Teams, Schulungen oder von anderen Veranstaltungen innerhalb oder außerhalb der Institution.

Die SelbstvertreterInnen sind für die Interessensvertretung und Zufriedenheit der Menschen mit Beeinträchtigungen des jeweiligen Bereichs zuständig.

Bereichsleitung und Geschäftsführung:

Die Bereichs-zuständige Leitung und die Geschäftsführung kannten die SelbstvertreterInnen des eigenen Bereichs aufgrund der Team-Treffen oder anderer Begegnungen.

Die Geschäftsleitungen verpflichteten sich, Strukturen für eine Selbstvertretung in der Organisation anzubieten.

Koordination:

Eine Person und ich waren für die Koordination der Gruppenbesprechungen sowie der gesamten Entwicklung und Durchführung der innerbetrieblichen Selbstvertretung zuständig. Wir teilten uns die Schwerpunkte, Bereiche und Arbeiten auf. Aufgrund der Gesamtkoordination und der intensiven Beschäftigung mit den SelbstvertreterInnen kannten wir alle teilnehmenden Personen.

Für die Installierung einer innerbetrieblichen Selbstvertretungsstruktur wurde eine zuständige Koordinationsstelle mit zwei angestellten ArbeitnehmerInnen von der Organisation aus besetzt.

Die vorliegende Studie will mögliche Antworten finden, wie sich Kooperations-Prozesse in der Behindertenarbeit gestalten und unter Umständen behindern. Es ist wichtig zu erwähnen, dass zum Zeitpunkt der Erstellung des verwendeten Datenmaterials noch keine Forschungsarbeit darüber angedacht war. Die vorliegende Dissertation entstand erst später ohne Verwendung aktueller Gesprächsprotokolle.

Eine besondere Herausforderung ist das „Los-schreiben“ vom eigenen Beruf und der Verantwortung als Koordinatorin für die Selbstvertretung und von den zum Teil selbst begleiteten und protokollierten Gesprächen. Erst dadurch konnten diese bewertet und beurteilt werden.

3.1.1.2 Gesprächs-Setting

Die Teams trafen sich zweimal im Jahr. Die jeweilige Bereichsleitung war jedes Mal dabei. Einmal im Jahr nahm die Geschäftsführung an den Gruppen-Gesprächen teil. Die Besprechungen dauerten zwischen zwei und drei Stunden und fanden in den Räumlichkeiten der Geschäftsführung und Verwaltung statt.

Schwerpunkt der Team-Besprechungen war der Austausch und die Mitsprache der TeilnehmerInnen.

3.1.1.3 Gesprächs-Protokolle

Während der Team-Besprechungen wurde auf Flipchart mitprotokolliert und zum Teil mit Symbolen visualisiert. Dadurch konnten viele TeilnehmerInnen angesprochen, beteiligt und informiert werden.

Die TeilnehmerInnen und entstandenen Flipcharts wurden im Anschluss fotografiert und in Word-Protokollen schriftlich und mit Symbolen ergänzt. Alle TeilnehmerInnen erhielten die Protokolle.

Auf den Flipcharts wurden Informationen, Aussagen, Vereinbarungen und Fragestellungen der TeilnehmerInnen notiert und visualisiert.

In der vorliegenden Arbeit wurden 32 Protokolle in 4 Bereichen und 4 Jahren analysiert. Das sind 2 Protokolle pro Bereich pro Jahr.

Als Beispiel für die 32 Protokolle werden hier zwei in anonymisierter Form dargestellt:

Protokoll

Team-Treffen der Kunden-Vertretungen
aus dem Bereich ...



Das Treffen war am ...



Das Treffen war von ... Uhr.



Das Treffen war in ...

Mitgeschrieben hat: ...

Diese Leute waren nicht dabei:

...

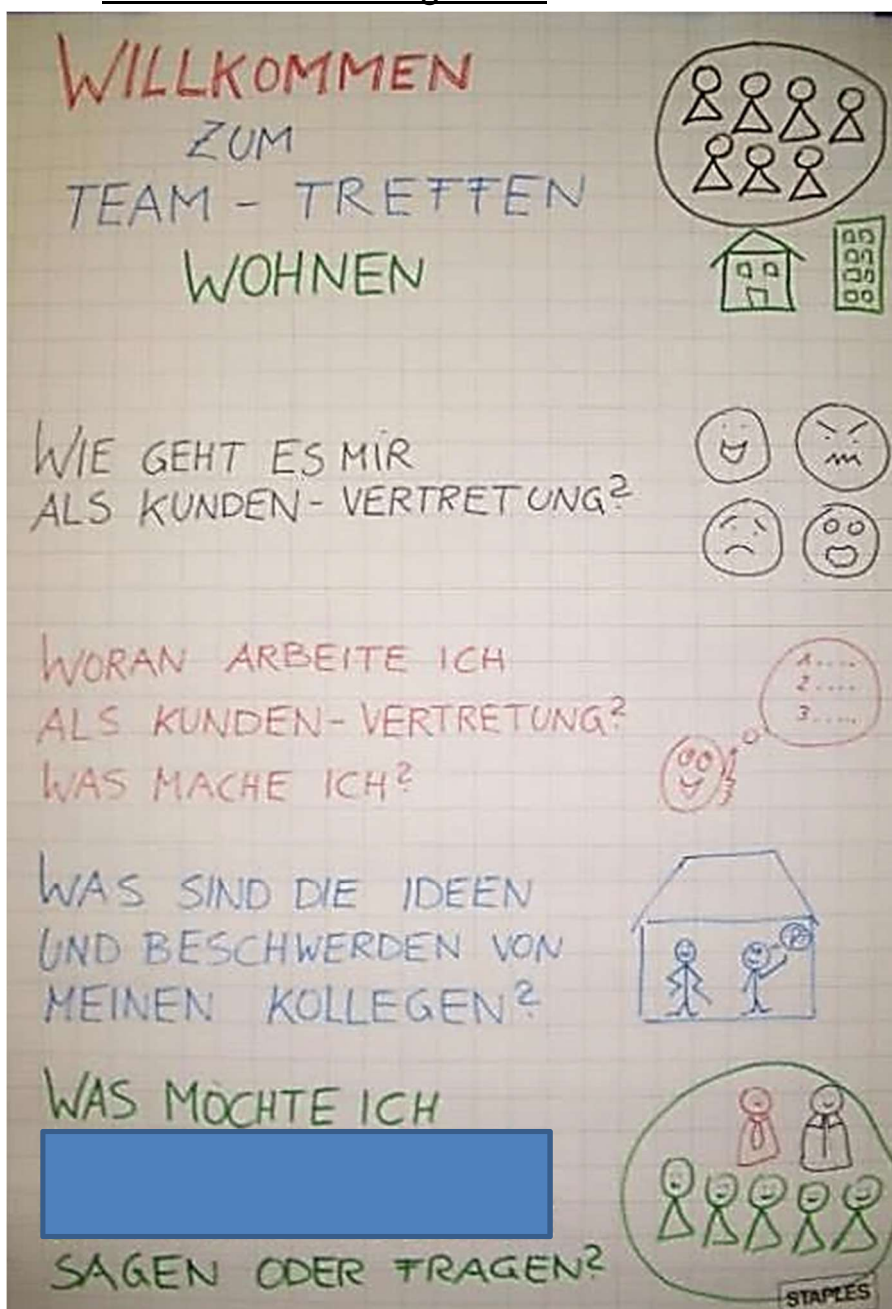
Diese Leute waren dabei:

...

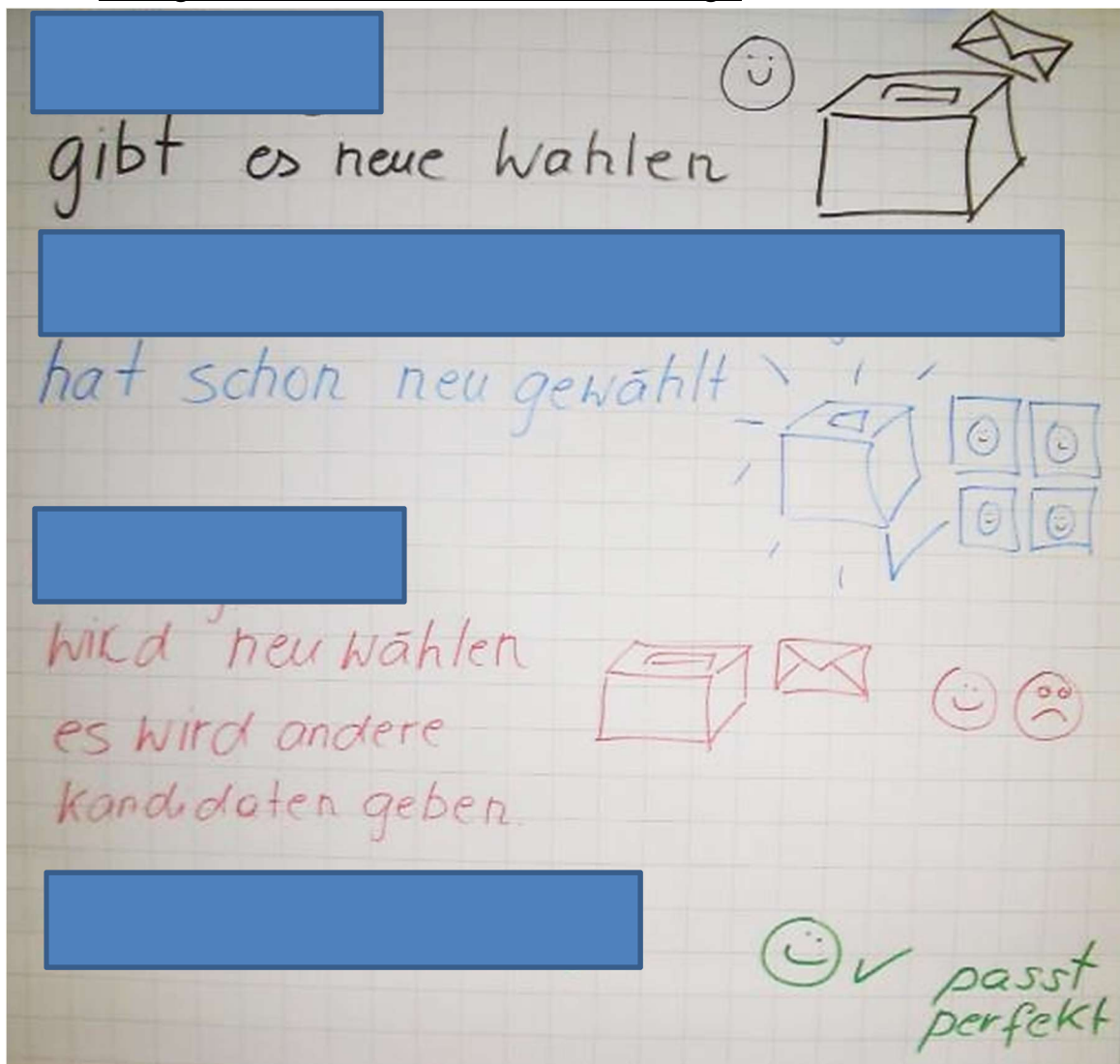
Foto



1. Darüber haben wir geredet



2. Wie geht es mir als Kunden-Vertretung?



Den meisten Kunden-Vertretung geht es gut.

In ... und in ...

wird jetzt neu gewählt.

Die meisten wollen wieder gewählt werden.

Eine Person möchte nicht mehr Kunden-Vertretung sein,
weil das Amt für sie zu schwer ist.

In ...

und in ...

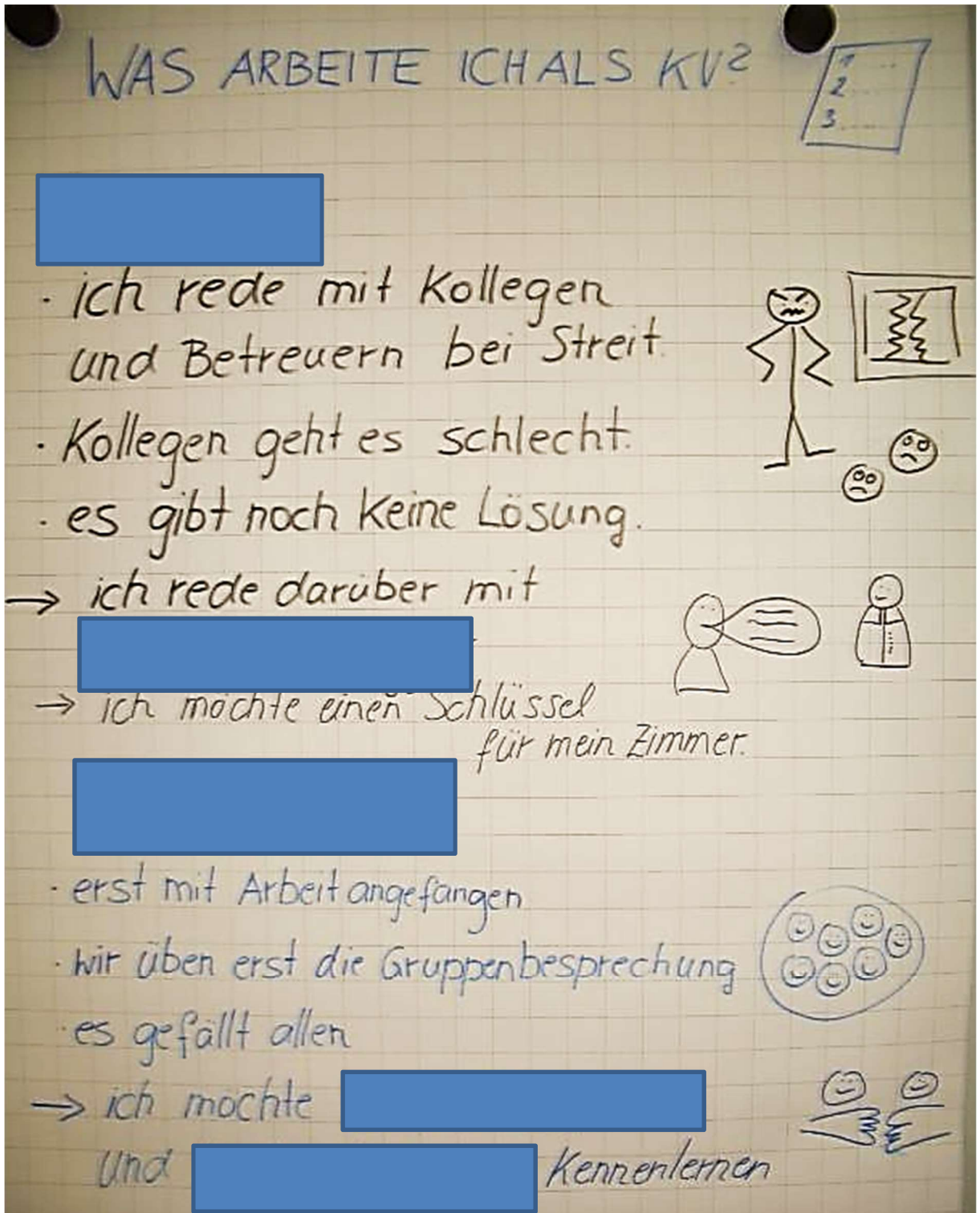
ist schon neu gewählt worden.

Herzlich Willkommen im Team!



3. Was arbeite ich als Kunden-Vertretung?4. Was möchte ich ... und ...
sagen oder fragen?

WAS ARBEITE ICH ALS KV?



- ich rede mit Kollegen und Betreuern bei Streit.
- Kollegen geht es schlecht.
- es gibt noch keine Lösung.

→ ich rede darüber mit [redacted]

→ ich möchte einen Schlüssel für mein Zimmer.

[redacted]

- erst mit Arbeit anfangen
- wir üben erst die Gruppenbesprechung
- es gefällt allen

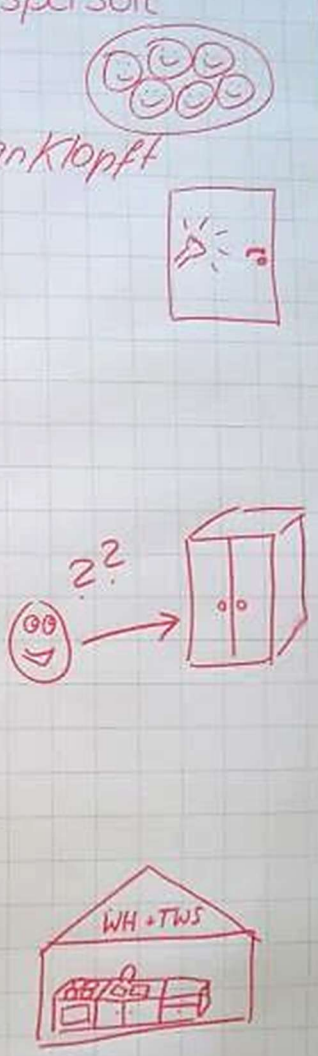
→ ich möchte [redacted] und [redacted] kennenlernen

[REDACTED]

- Besprechungen mit Vertrauensperson und Kollegen
- Thema ist, wenn jemand nicht anklopft und ins Zimmer geht.
- Bitte mit der Leitung darüber reden !!

→ ich möchte [REDACTED] fragen, was ich tun soll, wenn ich neue Sachen für mein Zimmer brauche.

→ ich möchte [REDACTED] fragen, ob die Küche bleibt. Und oben auch?
In [REDACTED] ändert sich da auch was?




5. Antworten von Geschäftsführung ...

- ... ist in ... geboren.
- ... wohnt in
- ... ist ... Jahre alt.
- ... ist und hat
- ... ist seit ... Geschäftsführung in

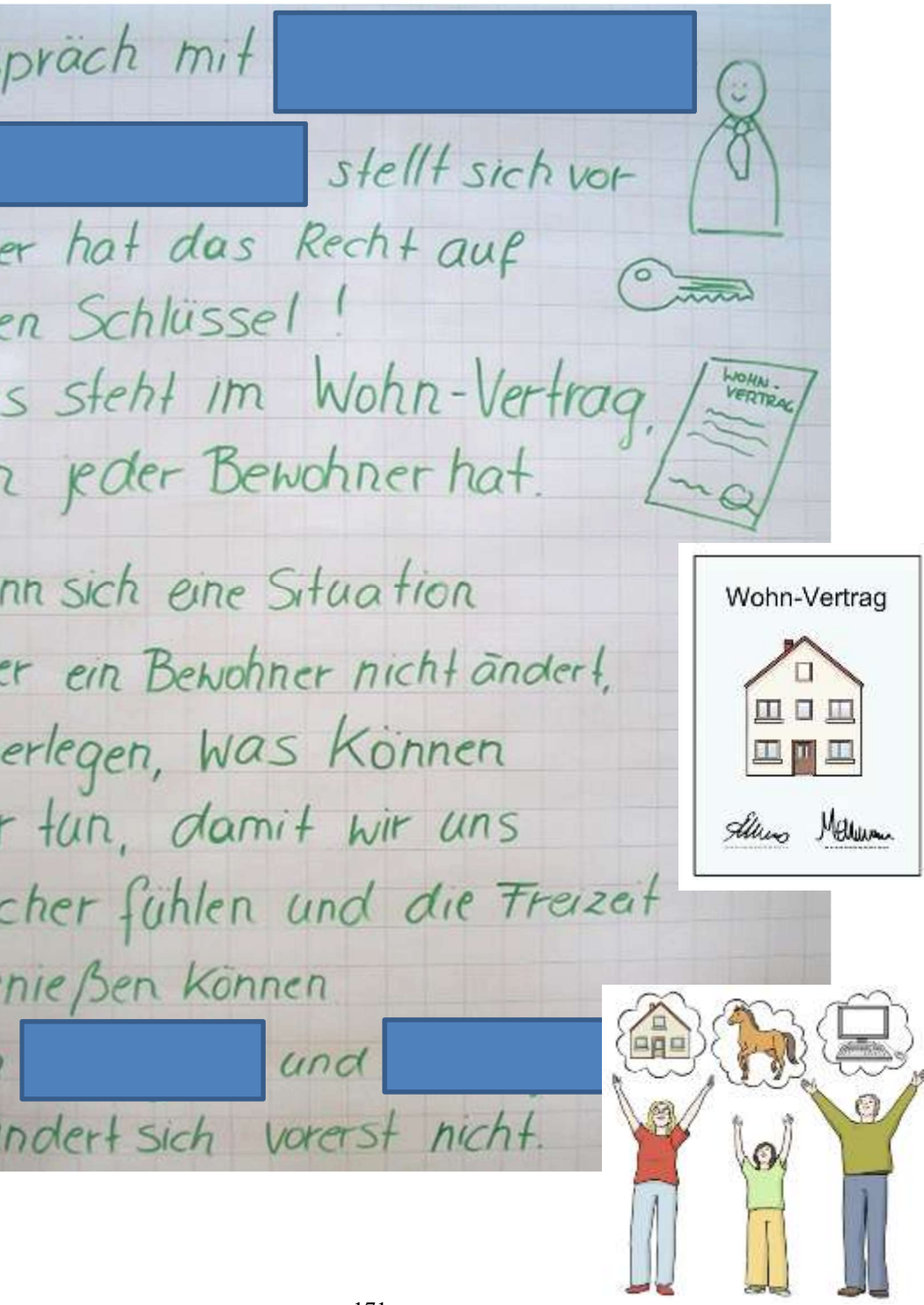
Davor hat ... in ... gearbeitet.

Gespräch mit [REDACTED]

- [REDACTED] stellt sich vor
- Jeder hat das Recht auf einen Schlüssel!

Das steht im Wohn-Vertrag, den jeder Bewohner hat.

- Wenn sich eine Situation oder ein Bewohner nicht ändert, überlegen, was können wir tun, damit wir uns sicher fühlen und die Freizeit genießen können
- In [REDACTED] und [REDACTED] ändert sich vorerst nicht.



The image contains several hand-drawn illustrations. At the top right is a simple drawing of a person in a suit. Below it is a key. To the right of the text 'Das steht im Wohn-Vertrag...' is a drawing of a document with the words 'WOHN-VERTRAG' written on it. To the right of the text 'überlegen, was können wir tun...' is a drawing of a house. At the bottom right, three people are shown from the waist up, each holding up a thought bubble. The first bubble contains a house, the second a horse, and the third a laptop.

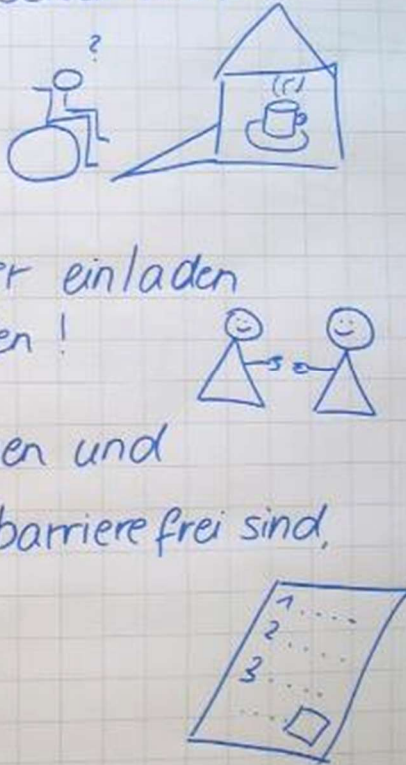
[Redacted]
 • Thema gibt es in [Redacted]
 Plätze und Cafes und die
 Geschäfte, die für Menschen mit
 Behinderung passen?

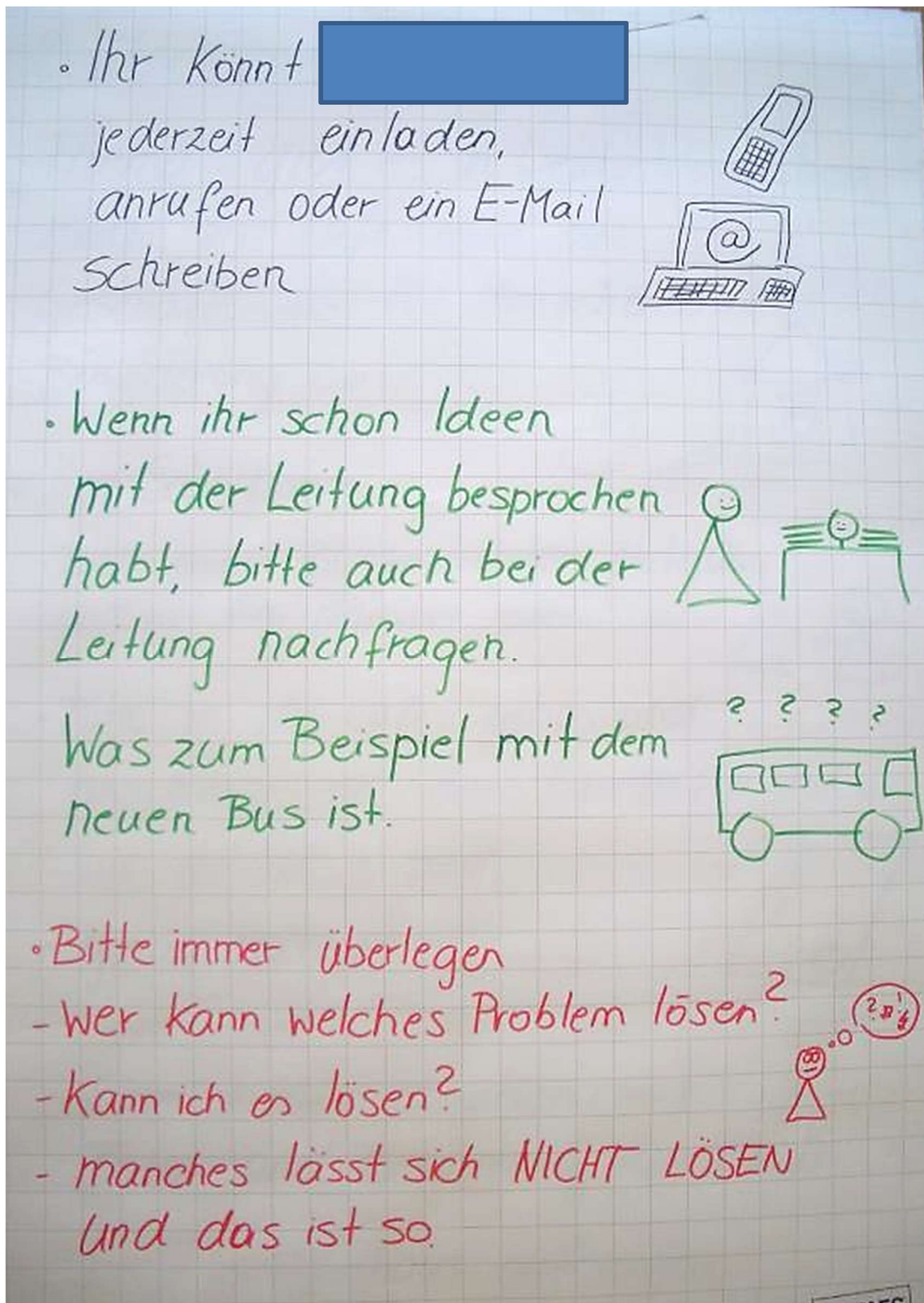
→ [Redacted]

• Bitte einmal Bürgermeister einladen
 und mit ihm darüber reden!

• Bitte in die Cafes gehen und
 anschauen, ob diese barrierefrei sind,
 - wie die WC's sind,
 - genug Platz ist

• Eine Liste machen mit
 Fotos und Bewertung von euch.
 Liste im Wohnhaus aufhängen.



So könnt ... erreichen
oder einladen:

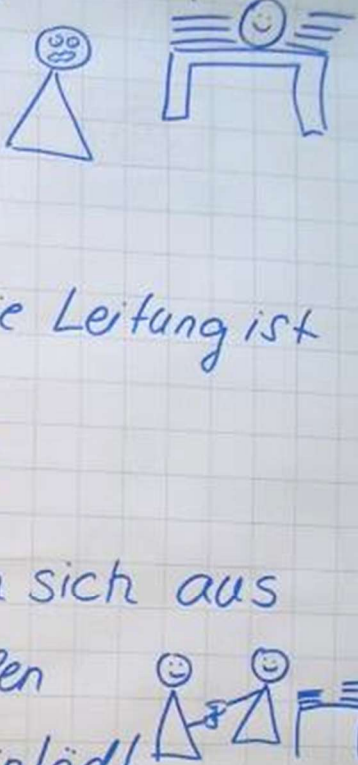
Foto

Telefon: ...

E-Mail-Adresse: ...

Wie geht es mir bei Gesprächen mit der Leitung?

- gut 😊
- schwer, weil das ja die Leitung ist 😞
- Was würde helfen?
Wenn die Leitung von sich aus zu regelmäßigen Treffen die Kunden-Vertretung einlädt.
zum Beispiel 1x in der Woche
oder 1x im Monat.
- Christine schreibt ein Mail an die Leitungen und den Leitfaden neu.




6. Antworten von ...
... stellt sich vor.

Foto

... sagt das den Leitungen,
dass die Leitung die Kunden-Vertretung
regelmäßig zu Treffen einlädt.



Protokoll

Team-Treffen der Kunden-Vertretungen
...



Das Treffen war am ...



Das Treffen war von ... Uhr



Das Treffen war bei ...



Mitgeschrieben hat:

...



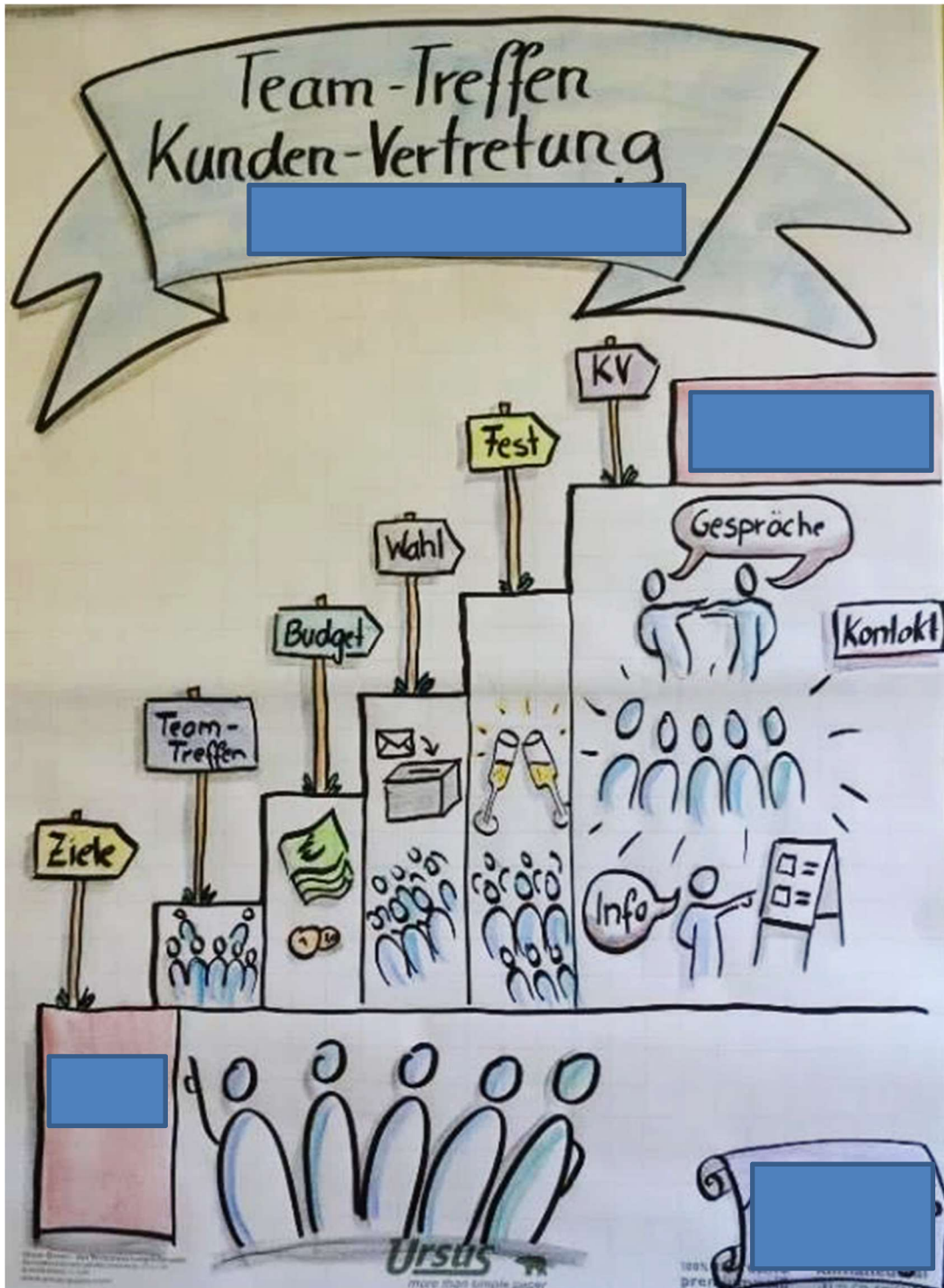
Diese Leute waren dabei:

...

Foto

1. Begrüßung

- Wie geht es mir?
- Welche Punkte möchte ich heute besprechen?
- Was ist mir wichtig?
- Themen-Sammlung
- Was ist wichtig für ...!



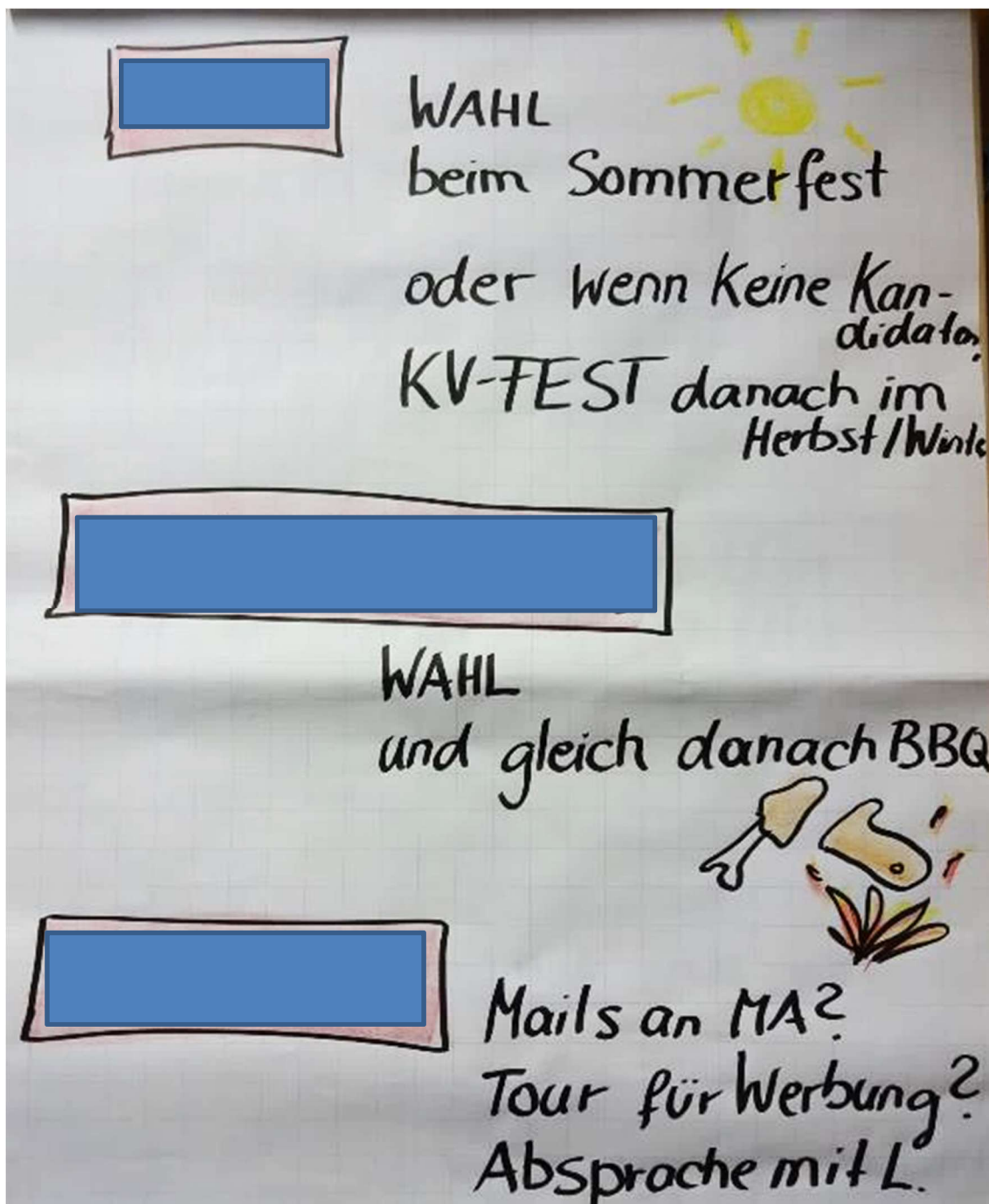
Wichtig:

Bitte gleich nachfragen und darüber reden,
wenn ihr etwas nicht versteht oder verwirrend ist!

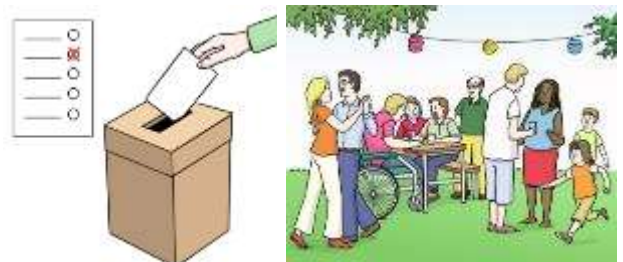


Wir reden darüber,
was die Kunden-Vertretung beschäftigt
und was die Aufgaben für das Jahr ... sind.

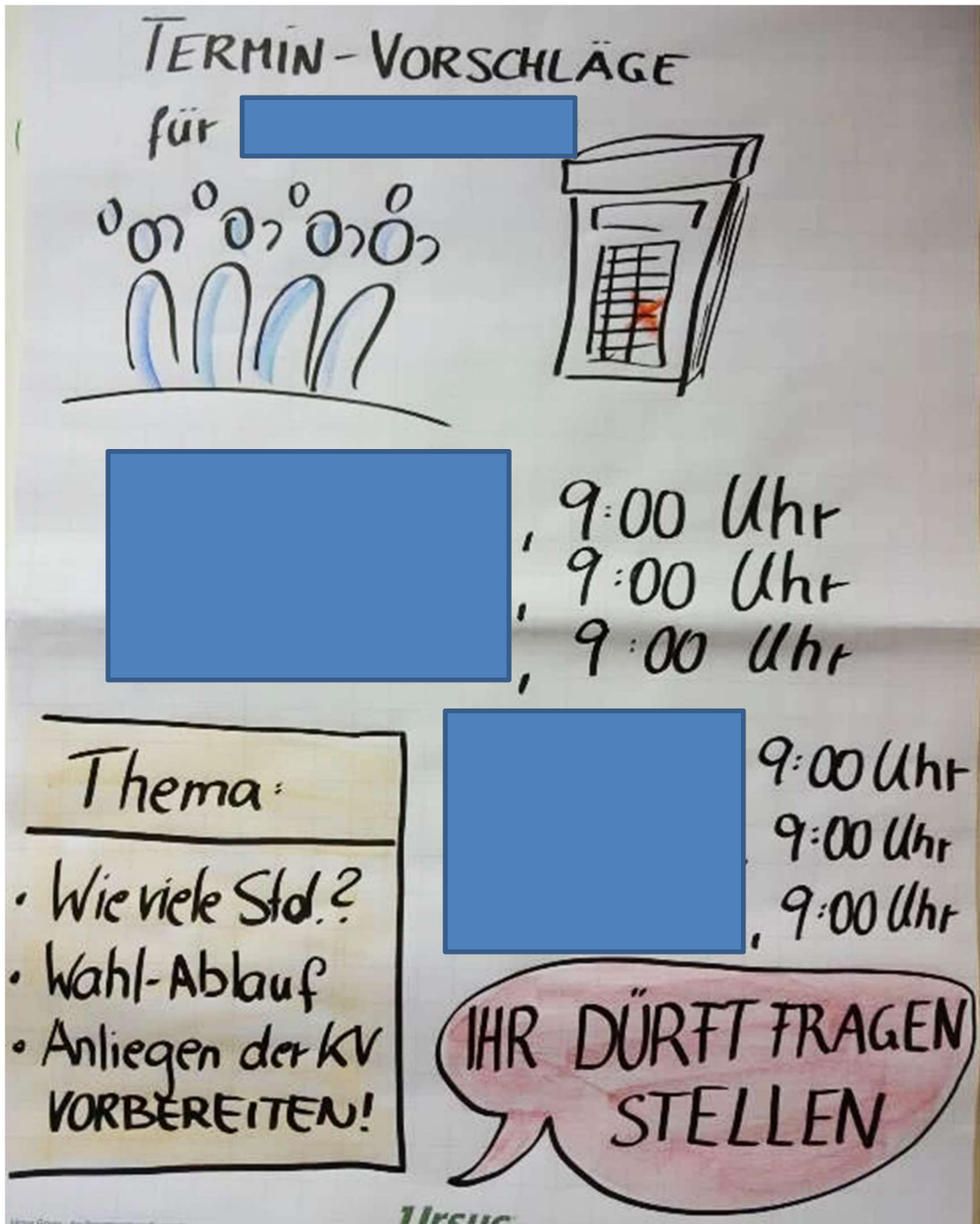
Überlegungen und Ergebnisse:



Die Kunden-Vertretung überlegt,
wann und wie
sie die Wahl machen könnte.



Die Kunden-Vertretung wünscht einen baldigen Termin mit ...,
damit sie das Jahr und die Treffen gut planen können.



Das 2. Team-Treffen im Jahr
bitte mit ... vereinbaren.
Vielleicht kann da auch
... dabei sein.



Bitte überlegt euch:

Bei welchen Treffen und Veranstaltung
kann ich als Kunden-Vertretung dabei sein
und mitmachen,
damit ich mit den Kundinnen
und Kunden in Kontakt kommen
und mit ihnen reden kann?



Das ist Kunden-Vertretung!!!

Da sein und reden!!

... wird eure Ideen
und die Ergebnisse der Budget-Planung
in den Leitfaden für die Kunden-Vertretung ... schreiben.

3.2 Analyse der Inhalte



3.2.1 Wesentliches zu Haltung und Vorgehen als Analytikerin

Es ist sehr wesentlich zu Beginn zu erwähnen, dass für die gesamte empirische Arbeit mit den Gesprächsprotokollen, Inhalten, Interpretation von intuitiven Ersteindrücken und nachfolgender transaktionsanalytischer Betrachtung ich mich als Forscherin immer wieder vom Forschungsobjekt distanzieren und frei machen musste. Nur so konnte ein Kontakt mit mir, mit dem Datenmaterial und etwas Neuem/Offenem/Anderem gelingen. Die Intuition ist ein wesentliches Werkzeug und als empirische Forschungsmethode anzuerkennen (Berne and Hagehülsmann, 1999).

Intuition und ein immer wieder neuer, freier und frischer Blick ermöglichten

- Visionen und Orientierung für weitere Schritte in der empirischen Forschung zu entwickeln,
- Themen, Bereiche, Grenzen zu überwinden und
- neue Verbindungen/Entwicklungen zuzulassen.

Im Sinne der Transaktionsanalyse und des Freiheitgedankens einer Selbstbestimmung konnte Autonomie in der Forschung folgendermaßen gelingen:

1. Bewusstheit: durch wiederholte Überprüfung der Inhalte und Ergebnisse
2. Spontaneität: durch Offenheit bezüglich Irrungen und Änderungen
3. Intimität: durch das Einlassen auf Beziehungen zu erwünschten und unerwünschten eigenen An-Teilen und derer im Anderen

3.2.1.1 *Analytikerin und Kooperation des Unbewussten*

Für einen bewussten Umgang müssen eigene mögliche Behinderungen und Barrieren betrachtet werden.

Da die eigene Haltung auch als Methode dient, wirkt sich eine geschwächte Haltung unmittelbar auch auf die Forschungsmethode aus. Eigene Werthaltung, Vorstellung und Meinung stehen immer in Wechselbeziehung, und manchmal sogar in Widerspruch zur offenen, forschenden, analytischen Haltung. Gerade dann, wenn Übertragung und Gegenübertragung in Bezug auf das Datenmaterial erfolgen und als Methoden dienen sollen. Ein bewusstes Hinterfragen „Ist es wirklich so?“ und „Was wäre ohne meine Wahrheit, dass das so ist?“ ermöglicht ein unweigerliches Lösen und Distanzieren von der eigenen Befangenheit und Betroffenheit. So können etwaige Projektionen auf Forschungsinhalte und -Ergebnisse verhindert oder zumindest verringert werden.

Die zusätzliche Betrachtung und Unterstützung mit Hilfe einer Supervision und Reflexion der eigenen wissenschaftlichen Arbeit konnte unten dargestellten Parallel-Prozess aufzeigen:

Für eine wissenschaftliche Arbeit ist die Wahrung der Anonymität von teilnehmenden Personen äußerst wesentlich. Das Wechselspiel und der verantwortungsvolle Umgang mit Wissen und Nichtwissen, die nötige Distanzierung, wichtige Neutralitätshaltung und Verschwiegenheit gegenüber den Personen und Bereichen, wirkte sich beeinträchtigend für die Arbeit aus. Zunehmende Unklarheit und fehlende eindeutige Nachvollziehbarkeit für Außenstehende, stellten unüberwindbare Barrieren für eine wissenschaftliche Studie dar. Die Konzentration auf Anonymisierung und Objektivität konnten Auslöser dafür werden, bei der schriftlichen Arbeit immer allgemeiner, unklarer und „trüber“ zu werden. Ein Zuviel an Distanz zum exakten Datenmaterial und zur LeserInnenschaft verursachte Verwirrung im schriftlichen Ausdruck und Angebot der Ergebnisse. Die wiederholte und bewusste Überprüfung und Rückbindung des wissenschaftlichen Vorgehens konnte die vorliegende Arbeit zunehmend nachvollziehbar und den Anforderungen entsprechend brauchbar machen.

Diese Erfahrung kann bedeuten, dass sich ähnliche Abläufe und Ergebnisse auch in den vorliegenden, analysierten Kooperationsprozessen ereignet haben, wenn Themen nicht angesprochen oder voreinander verschwiegen werden, wollen oder müssen. Wenn Sicherheit in Form von Orientierung und Zuordnungen aufgrund von Distanzierung, Vermeidungsverhalten oder eventueller Parteilichkeit für eine bestimmte Person/Personengruppe fehlen, kann das Unsicherheit, Verwirrung, Trübung, Schwächung des Erwachsenen-Ichs und somit Behinderungen von Autonomie bedeuten. Diese Erkenntnisse können die Kooperation des Unbewussten bestätigen.

ICH, als Analytikerin und Forscherin, bin Teil der Methode und somit auch unmittelbar Teil vom Ergebnis und anschließend Teil der Diskussion. So kann und will ich der LeserInnenschaft aufzeigen, was in mir geschehen ist. Vielleicht wird der eine oder die andere gerade dadurch mutig für das Andere und das Neue.

IV. ERGEBNISSE



4 Ergebnisse der Analyse



4.1 Inhaltliche Analyse

Es wurde pro Bereich und pro Jahr analysiert, was in den Protokollen steht. Die Inhalte wurden systematisch mit folgender Fragestellung betrachtet:

- Wer spricht was an und bringt welches Thema ein?
- Wie oft kommt welches Thema bei der jeweiligen Personengruppe vor?

Da die Analyse eine Vielzahl an Aussagen, Frage- und Themenstellungen ergab, werden anschließend nur mehr die 3 am häufigsten genannten Themen aus den Bereichen angegeben.

4.1.1 Überblick der Gesamtergebnisse

Eine Auflistung aller Aussagen pro Personengruppe und Bereich, die Analyse-Schritte und -Ergebnisse anhand einzelner Konzepte und Modelle der Transaktionsanalyse können im Anhang eingesehen werden.

Diese Vorgehensweise wird bei allen Auswertungen der Bereiche gleichermaßen aufgezeigt und beschrieben:

- a. Nun wird jeder Bereich einzeln dargestellt.
- b. Für eine leichtere Lesbarkeit werden die Auswertungsergebnisse danach nochmal ausformuliert dargestellt.
- c. Im Anschluss daran werden anhand der angeführten Ergebnisse aus der inhaltlichen Analyse aller Gesprächsprotokolle pro Bereich eine sowohl persönlich intuitionsbasierte als auch analytische Auflistung von Eindrücken dargestellt. Der Erkenntnisgewinn erfolgte mithilfe dieser Fragen:
 - Was fällt auf? Gefühle, Eindrücke und Überlegungen der Analytikerin
 - Wer hat welche Motive für die Kooperation?

Insgesamt konnte die Gesamtdurchsicht eine Erkenntnis über die Personen/Rollen/Funktionen und Entwicklungen innerhalb von vier Jahren ermöglichen.

4.1.2 Ergebnisse zu „Freizeit“:

Im Bereich „Freizeit“ werden Angebote für die Freizeitgestaltung von Menschen mit Behinderungen bearbeitet. Dazu gehören u.a. die Freizeitassistenz im Einzel- oder Gruppensetting und selbständiges Wohnen mit Assistenz bei Bedarf. Die SelbstvertreterInnen dieses Bereichs nutzen diese Dienstleitungen und dienen als Sprachrohr aller anderen NutzerInnen dieser Dienstleistungen, die sie gegebenenfalls bei Freizeitaktivitäten oder Veranstaltungen sehen.

Die Auswertung der Besprechungsthemen zeigte folgende Ergebnisse:

Freizeit	Anzahl TN	Themen	Häufigkeit
Themen der Selbstvertretungen	4-6 TN	Bedarf an Information in LV, LL: was gibt es?	10
	inkl. VP's	Kooperationswünsche L, KV, KU	8
		Beziehung KU und MA (Nähe Distanz)	7
Themen der Bereichsleitung		Wie Arbeit, Kontakt zwischen KV und KU- besser?	32
		Planung Struktur für KV+VP/Grenzen/Rechte/Rollen	7
		Geld, Sparen, Bereiche/Zuständigkeiten trennen	3
Themen der Geschäftsführung		wissen wollen: was läuft wie und warum	4
Themen der Koordination		Konzepte KV Leitfäden-Änderungen	3
		Erklären, was alles KV machen kann, soll	3

Legende:

TN: TeilnehmerInnen, VP: Vertrauenspersonen, KV: Kunden-Vertretung, KU: KundInnen, LV: leicht-verständlich, LL: leicht-lesen, L: Leitung, BL: Bereichsleitung, GF: Geschäftsführung

Die Erkenntnisse bedeuten für den Bereich „Freizeit“:

- Die Selbstvertretungen im Bereich „Freizeit“
wünschen vorrangig leicht verständliche und leicht lesbare Informationen über Themen, Inhalte und Angebote. Nachfolgend bevorzugen sie Zusammenarbeit und Nähe von Leitungen, MitarbeiterInnen und KollegInnen. Schwierigkeiten gibt es, wenn es um Grenzen von Personen, Rollen und Funktionen geht.
- Die Bereichsleitung im Bereich „Freizeit“
thematisiert die funktionierende Selbstvertretung und die Zusammenarbeit zwischen Selbstvertretungen und anderen DienstleistungsnutzerInnen (KundInnen). Dafür nötige Strukturen, Rechte, Grenzen, Rollen und Ressourcen stehen im Vordergrund.
- Die Geschäftsführung im Bereich „Freizeit“
will informiert sein.
- Die Koordination im Bereich „Freizeit“
gibt Informationen und Anleitungen.

Analytisch kann für den Bereich „Freizeit“ gesagt werden, dass „Information“, „Beziehung“ und „Funktionieren“ im Fokus stehen. Es entsteht die Frage, ob und wie diese Komponenten miteinander kooperieren können und wollen. Information scheint für alle Beteiligten von großer Bedeutung zu sein. Unklar ist jedoch, ob für Selbstvertretungen Beziehung als Voraussetzung fürs Funktionieren angesehen wird oder von Seiten der Bereichsleitung Funktionieren als Voraussetzung für Beziehung. Könnten unterschiedliche Ansichten eine erfolgreiche gemeinsame Kooperation unter Umständen behindern? Dies bleibt weiteren Untersuchungen vorbehalten.

4.1.3 Ergebnisse zu „Qualifizierung und Integration in die Arbeitswelt“

Qualifizierung und Integration in die Arbeitswelt	Anzahl TN ohne VP'S	Themen	Häufigkeit
Themen der Selbstvertretung	6-10 TN	Informieren, wie was KV alles tut, leistet, arbeitet	26
		Zufriedenheit	11
		eigene neg. Gefühle	10
Themen der Bereichsleitung		Information was gibt es in+außerhalb der Org.	23
		fragen ob passt,wie Organisation alles neu tut	18
		Info Strukturen	10
Themen der Geschäftsführung		Beraten, Lösen, Vorschlägen, Kooperation f. Lösung	5
		Info, eigene Rolle, Aufgaben, Rahmen, Rechte, Pflichten	3
		nachfragen - was tut wer wie?	2
Themen der Koordination		nachfragen wie etwas gefällt /Meinung KV erfragen	1
		Info zu externer Beratung	1
		Stärken der KV erfragen	1

Das bedeutet für den Bereich „Qualifizierung und Integration in die Arbeitswelt“:

Die Selbstvertretungen im Bereich „Qualifizierung und Integration in die Arbeitswelt“

- wollen die Bereichsleitung und Koordination, sowie die Geschäftsführung darüber informieren, was und wie sie als Selbstvertretung und mit sonstigen Aufträgen an ihren Arbeitsplätzen tätig sind. Sie äußern ihre Zufriedenheit sowie auch negative Gefühle wie Unsicherheiten oder Stress in der Arbeit.

Die Bereichsleitung im Bereich „Qualifizierung und Integration in die Arbeitswelt“

- informiert die Selbstvertretungen über zahlreiche Informationen, Veränderungen und Projekte innerhalb und außerhalb der Organisation. Sie will wissen, ob die Angebote und Inhalte die die Organisation setzt und entwickelt bei den Selbstvertretungen Zustimmung finden.

Die Geschäftsführung im Bereich „Qualifizierung und Integration in die Arbeitswelt“

- will für die Selbstvertretungen vorwiegend beratend und unterstützend für Problemlösungen zur Verfügung stehen. Sie informiert einerseits genauso wie die Bereichsleitung über die eigene und andere Rollen, Aufgaben, Rechte und Pflichten innerhalb der Organisation, fragt andererseits die SelbstvertreterInnen, wie diese ihre Aufgaben bewältigen.

Die Koordination im Bereich „Qualifizierung und Integration in die Arbeitswelt“

- fragt die SelbstvertreterInnen nach ihren Meinungen und Potentialen. Sie informiert diese in gleicher Weise aufgrund negativer Gefühle der SelbstvertreterInnen über externe Beratungsangebote.

Die Analyse zeigt eine sehr stark im Vordergrund stehende Arbeitsidentität durch das Darstellen von persönlicher „Arbeit“ und den „Leistungen“ in diesem Bereich. Gefühle von „Stolz“ jedoch auch „Unsicherheit“, ob es auch so passt, wie man was tut, kommen ebenfalls zum Ausdruck. Leistungen und (für andere) zu passen scheinen einen hohen Stellen-Wert für Anerkennung und Selbst-Wert darzustellen.

4.1.4 Ergebnisse zu „Beschäftigung und Förderung“

Beschäftigung und Förderung	Anzahl TN	Themen	Häufigkeit
	ohne VP`S		
Themen der Selbstvertretung	10-15 TN	Essen, Pausen, Arbeit als KV, KU	31
		Unsicher bei Komm. KU, L + wenn was neu	23
		Es geht gut	12
Themen der Bereichsleitung		Info über neue Einrichtungen, Angebote, ...	13
		KV sollen was sagen/tun (zu L, GF)	12
		Infos, Ideen, Anleitung geben	7
Themen der Geschäftsführung		Tipps: mit KU+Co treffen, reden, fragen, Infos	13
		Umgang mit Ideen, Tipps, Tricks für KV	9
		Fragen beantworten	4
Themen der Koordination		Info-Arbeitsanleitung KV	11
		Info und Liste in LV-Rückbindung mit KV	5
		zum selber überlegen anregen	3

Für den Bereich „Beschäftigung und Förderung“ können dahingehend folgende Aussagen getroffen werden:

Die Selbstvertretungen im Bereich „Beschäftigung und Förderung“

- sprechen vorwiegend über Tagesstrukturen wie Essen, Pausen und Arbeit. Dabei berichten sie über ihre Sicht und Beschäftigung als Selbstvertretung sowie als DienstleistungsnutzerInnen. Für ihre Tätigkeit als Selbstvertretungen bringen sie ihre Unsicherheiten bezüglich der Kommunikation zwischen ihnen, ihren KollegInnen und Leitungspersonen zum Ausdruck. Ebenso äußern sie Unsicherheiten bei Neuerungen und Veränderungen. Dass es ihnen gut geht, stellt nachfolgend einen wesentlichen Hauptinhalt dar.

Die Bereichsleitung im Bereich „Beschäftigung und Förderung“

- informiert die Selbstvertretungen vorrangig über Veränderungen und neue Angebote im Bereich. Beinahe in gleicher Weise betont sie, dass die Selbstvertretungen mit Leitungen und Geschäftsführung über ihre Empfindungen und Wahrnehmungen reden sollten. Sie gibt ebenfalls Ideen und Anleitungen für andere Themen.

Die Geschäftsführung im Bereich „Beschäftigung und Förderung“

- gibt Informationen und Tipps, wie Selbstvertretungen mit anderen reden können. Sie thematisiert die allgemeine Bedeutung von Ideen und berät für einen Umgang damit. Sie steht für Fragen zur Verfügung und beantwortet diese.

Die Koordination im Bereich „Beschäftigung und Förderung“

- erklärt vorwiegend Arbeitsanleitungen für Selbstvertretungen. In weiterer Folge bittet sie Selbstvertretungen für Rückbindung von Texten und Informationen in leichter Sprache für Menschen mit Behinderungen innerhalb der Organisation, um Überprüfung und Mitarbeit. Sie lädt Selbstvertretungen zum Überlegen und Denken ein und ebenfalls sich einzubringen.

Bei der Gesamtanalyse dieses Bereiches fällt spontan und intuitiv die Bedeutung von „Tagesstrukturen“ samt Fixpunkten, Abläufen und Miteinander, sowie der damit verbundenen „Sicherheiten“ und „Unsicherheiten“ auf. Der Wunsch nach Verbesserungen ist zwar da, Wahrnehmungen werden jedoch nicht an passender Stelle artikuliert. Es werden „Hemmungen“ hinsichtlich des „Ansprechens“ von Anliegen vermutet.

4.1.5 Ergebnisse zu „Wohnen“

Wohnen	Anzahl TN	Themen	Häufigkeit
Themen der Selbstvertretung	10-12 TN	mit KU,MA,L, BL bei Auswahl mitreden wollen	30
	ohne VP's	Arbeit als KV	12
		Termine, Info Personal-Änderungen im WH	11
Themen der Bereichsleitung		Projekte, Info, Veränderungen	23
		BL übernimmt Klärung und Info mit L	12
		bitte mit MA, L reden, fragen, mutig sein	10
Themen der Geschäftsführung		Info-Problemlöse-Tipps, Rechte, Verträge	7
		KV soll mit anderen+L reden, Info fragen, sammeln	6
		wie Mobilität der KV? Assistenz dafür sparen?!	3
Themen der Koordination		Änderungen, Info, Termine, AG's,...	8
		bitte mit L, MA reden	2
		was braucht KV? Coaching	1

Für den Bereich „Wohnen“ wird schlussfolgernd diese Beschreibung hier dargestellt:

Die Selbstvertretungen im Bereich „Wohnen“

- bringen verstärkt ein, dass sie mit Wohn-KollegInnen, MitarbeiterInnen wie auch Leitungspersonen reden und bei Besprechungen und Entscheidungen bezüglich MitbewohnerInnen oder Personal beteiligt sein möchten. Sie sprechen von ihrer Arbeit als SelbstvertreterInnen sowie von Terminen, Personal- und anderen Änderungen am eigenen Wohnplatz.

Die Bereichsleitung im Bereich „Wohnen“

- erzählt von Projekten, Veränderungen und anderen organisatorischen Informationen. Sie bietet an, Anregungen und Wünsche von Seiten der Selbstvertretungen mit zuständigen Leitungen zu klären. Sie ermutigt die Selbstvertretungen jedoch auch, selber mit zuständigen Personen zu sprechen und Anliegen vorzubringen.

Die Geschäftsführung im Bereich „Wohnen“

- informiert die Selbstvertretungen über Rechte, Verträge innerhalb der Organisation und gibt ihnen Tipps für deren Anliegen. Unter anderem will sie die Selbstvertretung mobilisieren, mit anderen Leuten und Leitungen zu reden und bei ihnen Informationen einzuholen. Zusätzlich interessiert sie sich für die Mobilität und den Assistenzbedarf der SelbstvertreterInnen und spricht Sparmöglichkeiten bei der Assistenz an.

Die Koordination im Bereich „Wohnen“

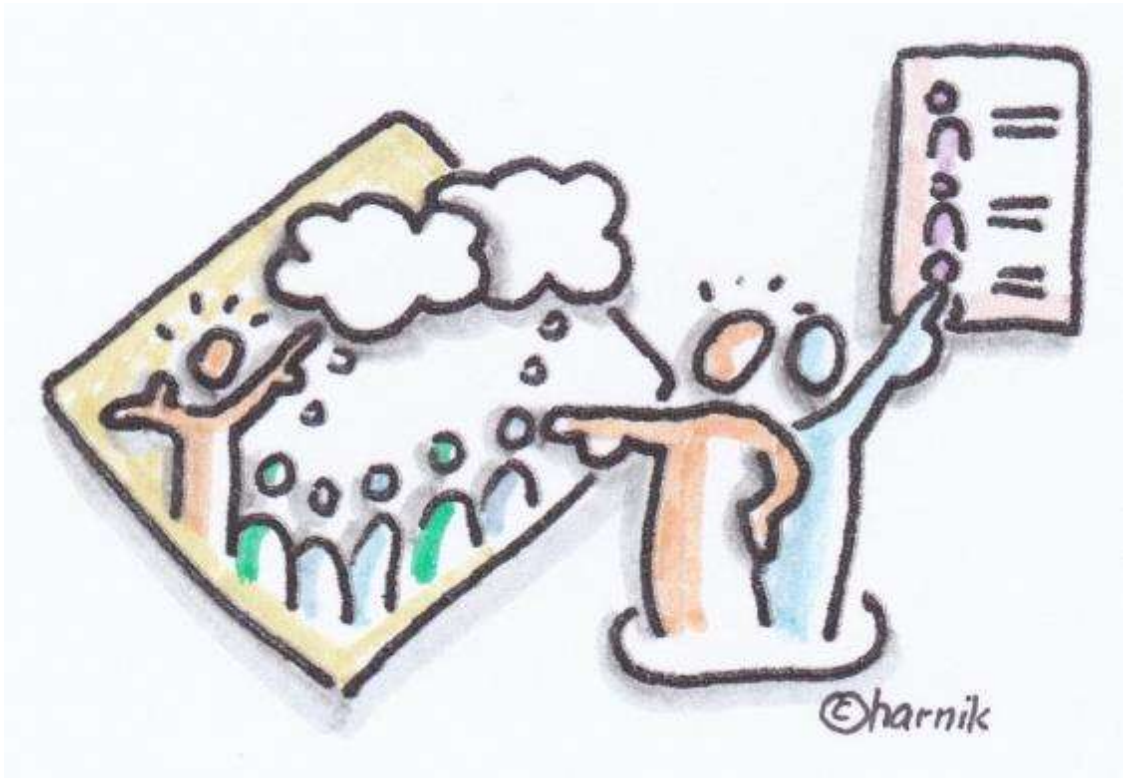
- redet hauptsächlich über Änderungen, Termine und Treffen für die Selbstvertretung. Wenig, aber doch motiviert sie die SelbstvertreterInnen selber mit Leitungen und MitarbeiterInnen zu reden, fragt sie diesbezüglich auch nach deren Unterstützungsbedarf im Sinne eines Coachings für ihre Selbstvertretungsarbeit

Die Analyse zeigt auf, dass „Kommunikation“ in diesem Bereich verstärkt zum Ausdruck kommt. Informationen, Erzählungen, Wünsche nach und Beteiligung bei Besprechungen, Planung von Gesprächen sowie Anleitung, „Ermutigung“ und „Übung“ für das Ansprechen von Anliegen kennzeichneten die Eindrücke der Analyse dieses Bereiches. Zwischenthemen wie Mobilität und Assistenzeinsparung wirken im Vergleich dazu fremd.



4.2 Kommunikationsangebote der Personengruppen

Für eine weitere transaktionsanalytische Betrachtung werden nunmehr keine einzelnen Aussagen der Personengruppen in den verschiedenen Bereichen untersucht, da die empirische Überprüfung einen Erkenntnisgewinn hinsichtlich einer Kooperation des Unbewussten darstellen möchte und keine Evaluation der einzelnen Bereiche.



Im Folgenden werden also die häufigsten Themen und Gesprächsangebote bereichsübergreifend, allerdings pro Personengruppe zusammengefasst und als Kommunikationsangebote jeder Personengruppe angeführt. Die Zusammenfassung der Hauptaussagen bezieht sich auf die inhaltliche Analyse im letzten Kapitel.

4.2.1 SelbstvertreterInnen



Ausgewertete Hauptthemen aller Selbstvertretungen sind:

Themen der Selbstvertretungen	4-6 TN	Bedarf an Information in LV, LL: was gibt es?	10
	6-10 TN	Informieren, wie was KV alles tut, leistet, arbeitet	26
	10-15 TN	Essen, Pausen, Arbeit als KV, KU	31
	10-12 TN	mit KU,MA,L, BL bei Auswahl mitreden wollen	30

Bezugnehmend auf die obige Auswertung der Themen ergeben sich diese zusammengefassten und ausformulierten Haupt-Aussagen (A) für die SelbstvertreterInnen (KV):

A. SelbstvertreterInnen (KV)

- Sie wollen Informationen und sich auskennen.
- Sie möchten bei der Wahl von KollegInnen, MitarbeiterInnen, Leitungen innerhalb der Organisation mit-reden.
- Ihnen sind Entscheidungen, Entwicklungen, Veränderungen betreffend die eigene Person, Arbeits- und Lebens-Situation sehr wichtig.

4.2.2 Bereichsleitungen



Laut Auswertung sind das die häufigsten Themen aller Bereichsleitungen:

Themen der Bereichsleitung	Wie Arbeit, Kontakt zwischen KV und KU- besser?	32
	Information was gibt es in+außerhalb der Org.	23
	Info über neue Einrichtungen,Angebote,...	13
	Projekte, Info, Veränderungen	23

Zusammengefasst und ausformuliert ergeben sich daraus diese Haupt-Aussagen (A) der Bereichsleitungen:

A. Bereichsleitungen (BL)

- Sie wollen ein besseres Funktionieren der Selbstvertretung (KV) als Sprachrohr für und von anderen Menschen mit Behinderungen im jeweiligen Bereich.
- Sie reden über Themen, Strukturen innerhalb und außerhalb der Organisation, sowie Projekte, Veränderungen, Angebote innerhalb der Organisation.

4.2.3 Geschäftsführung



Die Geschäftsführung bringt insgesamt diese Themen laut Auswertung überall ein:

Themen der Geschäftsführung	wissen wollen: was läuft wie und warum	4
	Beraten, Lösen, Vorschlagen, Kooperation f. Lösung	5
	Tipps: mit KU+Co treffen, reden, fragen, Infos	13
	Info-Problemlöse-Tipps, Rechte, Verträge	7

Werden diese Themen zusammengefasst und ausformuliert, können anschließende Haupt-Aussagen (A) der Geschäftsführung dargestellt werden:

A. Geschäftsführung (GF)

- Sie fragt nach, um zu wissen, wie die Selbstvertretung in den Bereichen läuft.
- Sie berät, löst Probleme, gibt Tipps für Selbstvertretungs- Arbeit.
- Sie beantwortet Fragen und redet über Strukturen/Rechte.

4.2.4 Koordination



Die Themen der Koordination sind in Summe folgende:

Themen der Koordination	Konzepte KV Leitfäden-Änderungen	3
	nachfragen wie etwas gefällt /Meinung KV erfragen	1
	Info zu externer Beratung	1
	Stärken der KV erfragen	1
	Info-Arbeitsanleitung KV	11
	Änderungen, Info, Termine, AG's,...	8

Nun werden zusammengefasste und ausformulierte Hauptaussagen (A) der Koordination anhand der obigen Auswertung der Themen angeführt:

A. Koordination

- Sie redet über Konzepte, Leitfäden, Termine, Änderungen für die Selbstvertretung.
- Sie gibt Anleitungen, Erklärungen für die Arbeit der Selbstvertretung.
- Sie fragt nach der Meinung und Stärken der Selbstvertretung.

4.2.5 Kommunikationsangebote im Überblick

Bezugnehmend auf die obige Auswertung der Themen folgen nun zusammengefasste und ausformulierte Haupt-Aussagen (A) der Personengruppen.

Hier sind noch einmal alle zusammengefassten und ausformulierten Hauptaussagen (A) der Personengruppen gemeinsam dargestellt:

A. SelbstvertreterInnen (KV)

- Sie wollen Informationen und sich auskennen.
- Sie möchten bei der Wahl von KollegInnen, MitarbeiterInnen, Leitungen innerhalb der Organisation mit-reden.
- Ihnen sind Entscheidungen, Entwicklungen, Veränderungen betreffend die eigene Person, Arbeits- und Lebens-Situation sehr wichtig.

A. Bereichsleitungen (BL)

- Sie wollen ein besseres Funktionieren der Selbstvertretung (KV) als Sprachrohr für und von anderen Menschen mit Behinderungen im jeweiligen Bereich.
- Sie reden über Themen, Strukturen innerhalb und außerhalb der Organisation, sowie Projekte, Veränderungen, Angebote innerhalb der Organisation.

A. Geschäftsführung (GF)

- Sie fragt nach, um zu wissen, wie die Selbstvertretung in den Bereichen läuft.
- Sie berät, löst Probleme, gibt Tipps für Selbstvertretungs- Arbeit.
- Sie beantwortet Fragen und redet über Strukturen/Rechte.

A. Koordination

- Sie redet über Konzepte, Leitfäden, Termine, Änderungen für die Selbstvertretung.
- Sie gibt Anleitungen, Erklärungen für die Arbeit der Selbstvertretung.
- Sie fragt nach der Meinung und Stärken der Selbstvertretung.

Als nächstes wird anhand der eben genannten Ergebnisse die transaktionsanalytische Betrachtung beschrieben. Die genaue Analyse mit transaktionsanalytischen Konzepten und Theorien kennzeichnet von nun an das weitere methodische Vorgehen und nimmt Bezug auf die ursprüngliche Forschungsfrage:

- Welche Erkenntnisse liefert eine Untersuchung von Gedächtnis-Gruppengesprächsprotokollen über die Kooperation des Unbewussten in der Behindertenarbeit aus Sicht der Transaktionsanalyse?

4.3 Transaktionsanalytische Betrachtung

Die vorliegende Arbeit möchte „Behinderung“ als „Beziehungs- und Kommunikationsphänomen“ betrachten. Aufgrund dessen werden nun die analysierten und zusammengefassten Aussagen der Personengruppen als Gesprächs- und somit auch als Beziehungsangebote angesehen.



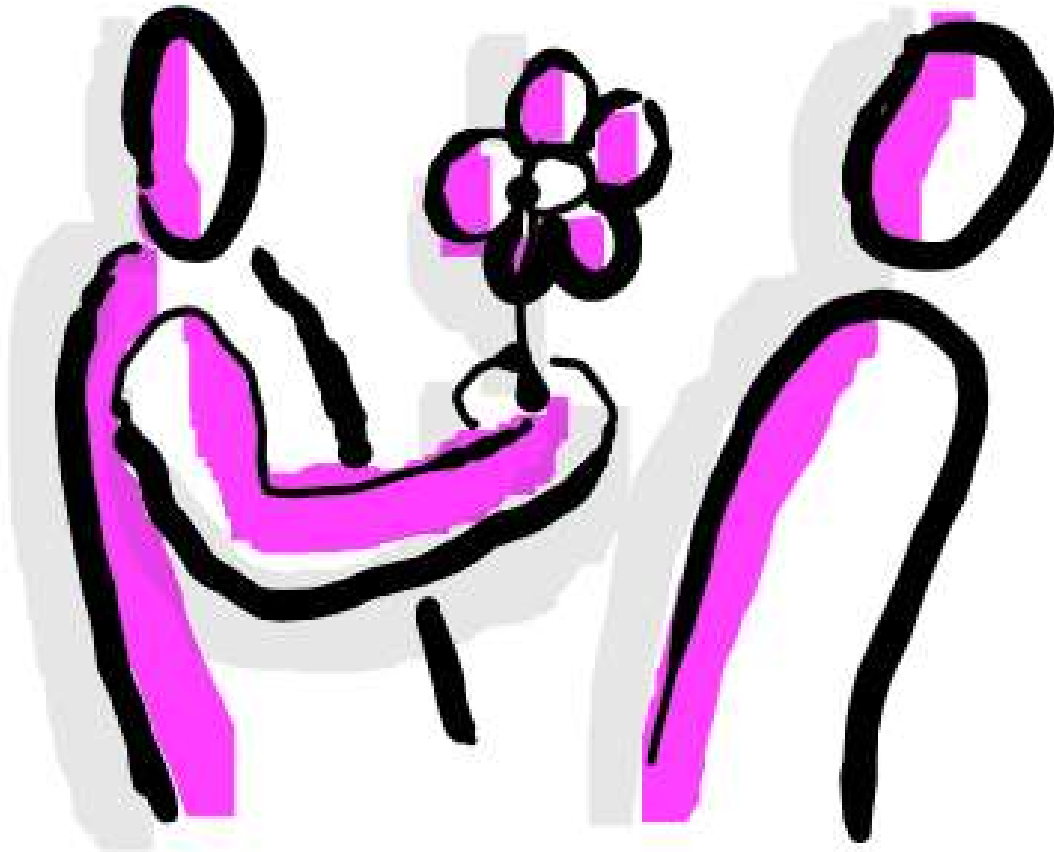
Die nachfolgende Analyse wurde ernsthaft und tiefgreifend erarbeitet. Sie wurde anhand folgender Fragestellungen eigenständig reflektiert (in Anlehnung an Katie et al., 2015):

- Ist die Aussage wirklich wahr?
 - o Unter welchen Umständen - und mit Berücksichtigung einer Kooperation des Unbewussten - ist die Aussage möglich?
- Welche Reaktion kann so eine Aussage bei den Zielpersonen hervorrufen?

Eine zusätzliche Reflexion fand im Rahmen einer Supervision mit einer transaktionsanalytisch geschulten Person statt.

4.3.1 Beziehungsangebote

Im Folgenden werden jeweils die Haupt-Aussagen (A) als Gesprächsangebote der Personengruppen nochmals dargestellt und im Anschluss darauf aufgezeigt, welche Deutungen hinsichtlich deren Positionen und Beziehungsangebote (BA) sich ergeben.



A. SelbstvertreterInnen (KV)

- Sie wollen Informationen und sich auskennen.
- Sie möchten bei KollegInnen, MitarbeiterInnen, Leitungen innerhalb der Organisation mit-reden.
- Ihnen sind Entscheidungen, Entwicklungen und Veränderungen betreffend die eigene Person, Arbeits- und Lebens-Situation sehr wichtig.

BA. SelbstvertreterInnen (KV):

- Sie zeigen sich nicht (ausreichend) wissend, aufgrund dessen auch unterlegen, ohnmächtig und abhängig.
- Sie wollen Gleichstellung, Gleichberechtigung, auf „gleicher Höhe“ sein, dabei sein, in Beziehung sein und Nähe von und mit MitarbeiterInnen und Leitungen.

A. Bereichsleitungen (BL)

- Sie wollen ein besseres Funktionieren der Selbstvertretung (KV) als Sprachrohr für und von anderen Menschen mit Behinderungen im jeweiligen Bereich.
- Sie reden über Themen, Strukturen innerhalb und außerhalb der Organisation, sowie Projekte, Veränderungen, Angebote innerhalb der Organisation.

BA. Bereichsleitung (BL):

- Sie sind über Entscheidungen und Informationen ermächtigt.
- Sie wollen Entwicklung und Erfolg hinsichtlich eigener Vorstellungen mit-/bestimmen.
- Sie zeigen ihr Wissen, aufgrund dessen ihre Macht, Überlegenheit und Unabhängigkeit.

A. Geschäftsführung (GF)

- Sie fragt nach, um zu wissen, wie die Selbstvertretung in den Bereichen läuft.
- Sie berät, löst Probleme, gibt Tipps für Selbstvertretungs- Arbeit.
- Sie beantwortet Fragen und redet über Strukturen und Rechte.

BA. Geschäftsführung (GF):

- Sie bringt Interesse, Offenheit und ein Nähe-Angebot ein.
- Sie zeigt sich wissend, aufgrund dessen überlegen, mächtig und unabhängig.
- Sie will bei der Funktion einer Selbstvertretung mitbestimmen.

A. Koordination

- Sie redet über Konzepte, Leitfäden, Termine, Änderungen für die Selbstvertretung.
- Sie gibt Anleitungen, Erklärungen für die Arbeit der Selbstvertretung.
- Sie fragt nach der Meinung und Stärken der Selbstvertretung.

BA. Koordination:

- Sie äußert sich wissend, aufgrund dessen überlegen, mächtig und unabhängig.
- Sie will bei der Funktion einer Selbstvertretung mitbestimmen.
- Sie bietet Interesse und Offenheit an.
- Sie braucht Orientierung vonseiten der SelbstvertreterInnen sowie der Organisation und ist dahingehend abhängig.

Als nächstes werden für die weitere Überprüfung, Modelle und Theorien der Transaktionsanalyse mit den oben genannten Erkenntnissen in Beziehung gebracht.

Daraus ergaben sich zahlreiche „Verbindungen“ mit der TA.

4.3.2 Grundpositionen in Beziehungen

Anhand einer empathischen, intuitiven und analytischen Überprüfung der Beziehungs-Angebote (BA) können verschiedene Einstellungen und Grundpositionen (GP) über sich und andere vermutet werden. Der theoretische Bezug kann im Kapitel 2.5.2 *Grundposition* nachgelesen werden.

BA. SelbstvertreterInnen (KV):

- Sie zeigen sich nicht (ausreichend) wissend, aufgrund dessen auch unterlegen, ohnmächtig und abhängig.
- Sie wollen Gleichstellung, Gleichberechtigung, auf „gleicher Höhe“ sein, dabei sein, in Beziehung sein und Nähe von und mit MitarbeiterInnen und Leitungen.

GP. SelbstvertreterInnen:

- Ich bin nicht ok/du bist ok (-/+)
 - o wenn ich weniger weiß und wert bin (als du)
 - o wenn du wichtig und wissend bist
- Ich bin ok/du bist ok (+/+)
 - o wenn ich es mir wert bin, mich mit dir auf Augenhöhe begegnen zu wollen
 - o wenn ich dich und dein Wissen schätze

Weitere mögliche Grundeinstellungen könnten zur Ergänzung unter folgenden Umständen sein:

- ich bin nicht ok/du bist nicht ok (-/+)
 - o wenn ich mich minderwertig fühle
 - o wenn du daran schuld bist und dich nicht um mich kümmerst
- Ich bin ok/du bist nicht ok (+/-)
 - o wenn ich mich im Recht und selbstsicher fühle
 - o wenn du mich mit Informationen und Nähe vernachlässigst und ausgrenzt

BA. Bereichsleitung (BL):

- Sie sind über Entscheidungen und Informationen ermächtigt.
- Sie wollen Entwicklung und Erfolg hinsichtlich eigener Vorstellungen mit-/bestimmen.
- Sie zeigen ihr Wissen, aufgrund dessen ihre Macht, Überlegenheit und Unabhängigkeit.

GP. Bereichsleitung:

- Ich bin ok/du bist ok (+/+)
 - o wenn ich mich meine Macht und Rolle schätze
 - o wenn ich Entscheidungen mit dir treffen und als unseren gemeinsamen Erfolg anerkennen kann und will
 - o wenn ich dich gleich wie mich schätze und ermächtige
- Ich bin ok/du bist nicht ok (+/-)
 - o wenn ich mich, mein Wissen und meine Macht schätze
 - o wenn ich dich und dein Wissen weniger oder geringschätze

Weitere mögliche Grundeinstellungen könnten zur Ergänzung unter folgenden Umständen sein:

- Ich bin nicht ok/du bist nicht ok (-/-)
 - wenn ich unsicher bin und deshalb über anderes, viele Informationen rede
 - wenn ich weiß, dass du das nicht merkst/nicht kannst
- Ich bin nicht ok/du bist ok (-/+)
 - wenn ich mich dir unterlegen fühle

BA. Geschäftsführung (GF):

- Sie bringt Interesse, Offenheit und ein Nähe-Angebot ein.
- Sie zeigt sich wissend, aufgrund dessen überlegen, mächtig und unabhängig.
- Sie will bei der Funktion einer Selbstvertretung mitbestimmen.

GP. Geschäftsführung:

- Ich bin ok/du bist ok (+/+)
 - wenn ich mich für dich interessiere
 - wenn ich wichtig bin und du wichtig bist für mich
- ich bin ok/du bist nicht ok (+/-)
 - wenn ich wissend bin und mein Wissen mehr zählt als deines
 - wenn ich über und für dich bestimme

Weitere mögliche Grundeinstellungen könnten zur Ergänzung unter folgenden Umständen sein:

- ich bin nicht ok/du bist ok (-/+)
 - wenn ich mich unsicher fühle und stattdessen mein Wissen zeige
 - wenn ich dich mehr schätze als mich und mich um dich kümmere
- ich bin nicht ok/du bist nicht ok (-/-)
 - wenn ich mich und mein Wissen, mein Tun nicht schätze
 - wenn ich dich und dein Wissen nicht schätze, gelangweilt von dir bin

BA. Koordination:

- Sie äußert sich wissend, aufgrund dessen überlegen, mächtig und unabhängig.
- Sie will bei der Funktion einer Selbstvertretung mitbestimmen.
- Sie bietet Interesse und Offenheit an.
- Sie braucht Orientierung vonseiten der SelbstvertreterInnen sowie der Organisation und ist dahingehend abhängig.

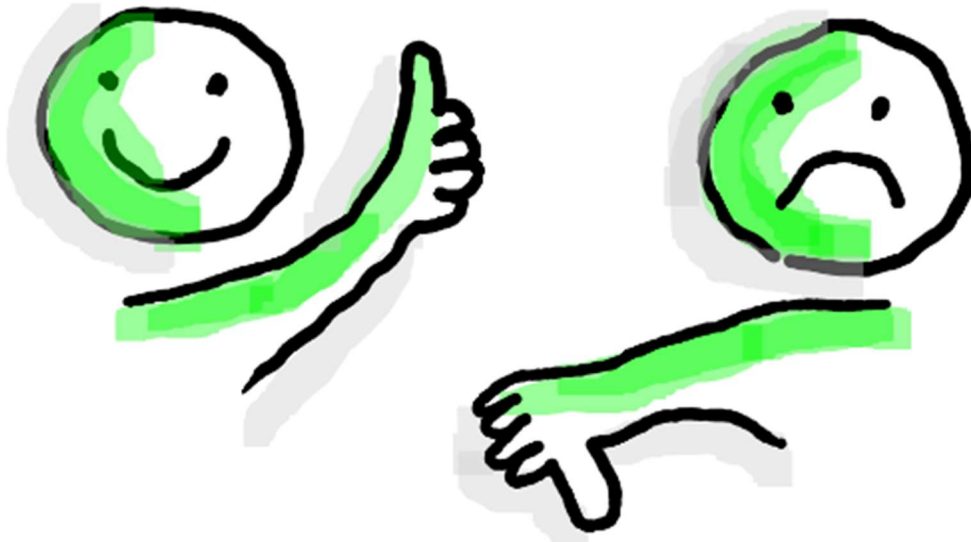
GP. Koordination:

- ich bin ok/du bist ok (+/+)
 - wenn ich mich und mein Wissen schätze
 - wenn ich dich und dein Wissen, deine Meinung schätze
- ich bin ok/du bist nicht ok +/-)
 - wenn ich mehr weiß als du
 - wenn ich mich und meine Arbeit wichtiger nehme als dich und deine Arbeit

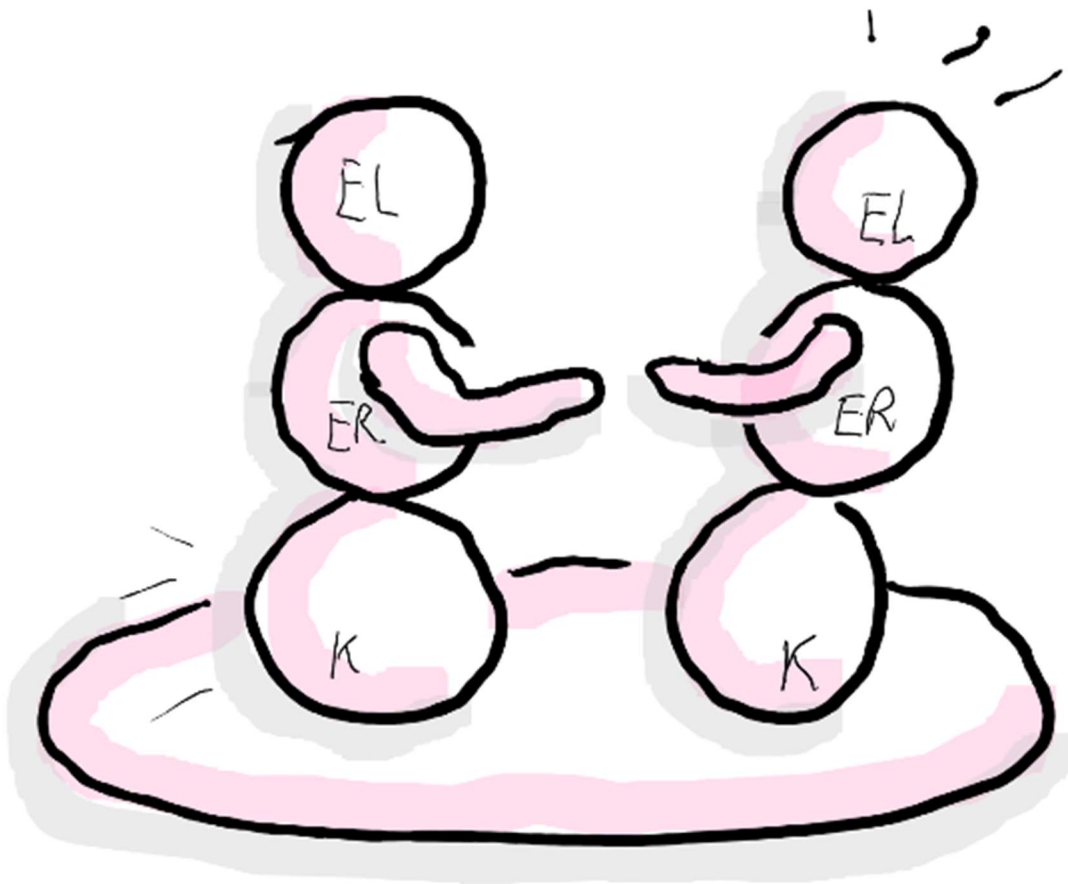
Weitere mögliche Grundeinstellungen könnten zur Ergänzung unter folgenden Umständen sein:

- ich bin nicht ok/du bist ok (-/+)
 - wenn ich mich unsicher fühle und viel von meinem Arbeiten zeige
 - wenn ich dich mehr schätze als mich und deine Meinung mehr zählt als meine

- ich bin nicht ok/du bist nicht ok (-/-)
 - wenn ich mich und mein Wissen, mein Tun nicht schätze
 - wenn ich dich und dein Wissen nicht schätze, gelangweilt von dir bin



4.3.3 Ich-Zustände in den Beziehungen



Bezugnehmend auf die ursprünglichen Haupt-Aussagen (A) der Personengruppen können diese Ich-Zustände (IZ) nach dem Funktionsmodell anschließend folgendermaßen interpretiert werden. Der theoretische Bezug findet sich unter 2.5.3. *Strukturanalyse - Die Ich-Zustands-Analyse*.

A. SelbstvertreterInnen (KV)

- Sie wollen Informationen und sich auskennen.
- Sie möchten bei KollegInnen, MitarbeiterInnen, Leitungen innerhalb der Organisation mit-reden.
- Ihnen sind Entscheidungen, Entwicklungen und Veränderungen betreffend die eigene Person, Arbeits- und Lebens-Situation sehr wichtig.

IZ. SelbstvertreterInnen:

- Freies Kind-Ich (fK)
 - o Wenn ich frei sage und zeige, dass ich dabei sein will
- Angepasstes Kind-Ich (aK)
 - o Wenn ich mich an andere anpassen und meine Arbeit gut und brav für die Organisation machen will
- Erwachsenen-Ich (ER)
 - o Wenn ich Informationen austauschen möchte – gleichwertig geben und nehmen möchte

Weitere Ich-Zustände könnten unter folgenden Umständen aktiviert sein:

- Rebellisches Kind-Ich (rK)
 - o Wenn ich will, dass du mich beachtest und dich dazu bringe
- Fürsorgliches Eltern-Ich (fEL)
 - o Wenn ich mich um dich, um andere und um die Organisation kümmern will
- Kritisches Eltern-Ich (krEL)
 - o Wenn ich dich und die Organisation auf zu wenig Informationsaustausch, Mitsprachemöglichkeiten aufmerksam mache und u.U. kritisiere

A. Bereichsleitungen (BL)

- Sie wollen ein besseres Funktionieren der Selbstvertretung (KV) als Sprachrohr für und von anderen Menschen mit Behinderungen im jeweiligen Bereich.
- Sie reden über Themen, Strukturen innerhalb und außerhalb der Organisation, sowie Projekte, Veränderungen, Angebote innerhalb der Organisation.

IZ. Bereichsleitungen:

- Kritisches Eltern-Ich (krEL)
 - o Wenn ich dich kritisiere und will, dass du deine Arbeit anders/besser machst
 - o Wenn ich dir sage und zeige, dass du nicht gut genug machst/bist und ich es besser weiß/kann
- Fürsorgliches Eltern-Ich (fEL)
 - o Wenn ich dich mit Informationen unterstütze und dir helfe
- Erwachsenen-Ich (ER)
 - o Wenn ich mit dir gemeinsam Lösungen und eine gute Entwicklung erreichen will
 - o Wenn ich dir Informationen gebe, die du erfragst

Weitere Ich-Zustände könnten unter folgenden Umständen aktiviert sein:

- Rebellisches Kind-Ich (K)
 - o Wenn ich dir beweise, was ich besser weiß/kann, um dich abzuwerten
- Angepasstes Kind-Ich (aK)
 - o Wenn ich sage und tue, was du von mir erwartest und um dir zu passen
 - o Wenn ich es selber nicht besser weiß und will, dass du die Aufgabe (für mich) löst
- Freies Kind-Ich (fK)
 - o Wenn ich rede, mich beteilige, spontan sage, was ich denke

A. Geschäftsführung (GF)

- Sie fragt nach, um zu wissen, wie die Selbstvertretung in den Bereichen läuft.
- Sie berät, löst Probleme, gibt Tipps für Selbstvertretungs- Arbeit.
- Sie beantwortet Fragen und redet über Strukturen und Rechte.

IZ. Geschäftsführung:

- Erwachsenen-Ich (ER)
 - o Wenn ich mich für dich interessiere
 - o Wenn ich dir Informationen gebe, um die du mich gebeten hast
- Fürsorgliches Eltern-Ich (fEL)
 - o Wenn ich mich um dich kümmere und dich frage, wie es dir geht
 - o Wenn ich Probleme für dich löse
- Kritisches Eltern-Ich (krEL)
 - o Wenn ich nachfrage und dich überprüfe
 - o Wenn ich (besser) weiß, wie was ist

Weitere Ich-Zustände könnten unter folgenden Umständen aktiviert sein:

- Freies Kind-Ich (fK)
 - o Wenn ich tu, was ich will
- Angepasstes Kind-Ich (aK)
 - o Wenn ich tu, was du von mir willst
- Rebellisches Kind (rK)
 - o Wenn ich gegen dich etwas mache, sage

A. Koordination

- Sie redet über Konzepte, Leitfäden, Termine, Änderungen für die Selbstvertretung.
- Sie gibt Anleitungen, Erklärungen für die Arbeit der Selbstvertretung.
- Sie fragt nach der Meinung und Stärken der Selbstvertretung.

IZ. Koordination

- Erwachsenen-Ich (ER)
 - o wenn ich dich informiere, wie es vereinbart ist
 - o wenn ich mich austauschen will
- Fürsorgliches Eltern-Ich (fEL)
 - o wenn ich dir helfen und dir Gutes tun will
- Freies Kind-Ich (fK)
 - o wenn ich neugierig bin und Interesse an dir habe
- Angepasstes Kind-Ich (aK)
 - o wenn ich mir unsicher bin und mich an deine Meinung anpasse

Weitere Ich-Zustände könnten unter folgenden Umständen aktiviert sein:

- Kritisches Eltern-Ich (krEL)
 - o wenn ich von meinem Wissen überzeugt bin und will, dass du etwas genauso tust
 - o wenn ich Fehler bei dir suche
- Rebellisches Kind-Ich (rK)
 - o wenn ich gegen dich handle

4.3.4 *Transaktionen in den Beziehungen*

Ausgehend von den oben hauptsächlich als besetzt vermuteten Ich-Zuständen (IZ.) der Personengruppen – ohne Berücksichtigung derjenigen in den Ergänzungen – können nachstehende Transaktionen (T) als ausgetauschte Kommunikationseinheiten folgendermaßen gedeutet werden. Dafür kann bei Bedarf rückschließend im Kapitel 2.5.4. *Analyse der Transaktionen* nachgelesen werden.

IZ. SelbstvertreterInnen:

- Freies Kind-Ich (fK)
 - o Wenn ich frei sage und zeige, dass ich dabei sein will
- Angepasstes Kind-Ich (aK)
 - o Wenn ich mich an andere anpassen und meine Arbeit gut und brav für die Organisation machen will
- Erwachsenen-Ich (ER)
 - o Wenn ich Informationen austauschen möchte – gleichwertig geben und nehmen möchte

T. SelbstvertreterInnen (KV) zu Bereichsleitung (BL)/Geschäftsführung (GF)/Koordination

- Erwachsenen-Ich (ER) – Erwachsenen-Ich (ER)
- Kind-Ich (K) – zu Eltern-Ich (EL)

IZ. Bereichsleitungen:

- Kritisches Eltern-Ich (krEL)
 - o Wenn ich dich kritisiere und will, dass du deine Arbeit anders/besser machst
 - o Wenn ich dir sage und zeige, dass du nicht gut genug machst/bist und ich es besser weiß/kann
- Fürsorgliches Eltern-Ich (fEL)
 - o Wenn ich dich mit Informationen unterstütze und dir helfe
- Erwachsenen-Ich (ER)
 - o Wenn ich mit dir gemeinsam Lösungen und eine gute Entwicklung erreichen will
 - o Wenn ich dir Informationen gebe, die du erfragst

T. Bereichsleitung (BL) zu SelbstvertreterInnen (KV)

- Eltern-Ich (EL) – Kind-Ich (K)
- Erwachsenen-Ich (ER) – Erwachsenen-Ich (ER)

IZ. Geschäftsführung:

- Erwachsenen-Ich (ER)
 - o Wenn ich mich für dich interessiere
 - o Wenn ich dir Informationen gebe, um die du mich gebeten hast
- Fürsorgliches Eltern-Ich (fEL)
 - o Wenn ich mich um dich kümmere und dich frage, wie es dir geht
 - o Wenn ich Probleme für dich löse

- Kritisches Eltern-Ich (krEL)
 - o Wenn ich nachfrage und dich überprüfe
 - o Wenn ich (besser) weiß, wie was ist

T. Geschäftsführung (GF) zu SelbstvertreterInnen (KV)

- Erwachsenen-Ich (ER) – Erwachsenen-Ich (ER)
- Eltern-Ich (EL) – Kind-Ich (K)

IZ. Koordination

- Erwachsenen-Ich (ER)
 - o wenn ich dich informiere, wie es vereinbart ist
 - o wenn ich mich austauschen will
- Fürsorgliches Eltern-Ich (fEL)
 - o wenn ich dir helfen und dir Gutes tun will
- Freies Kind-Ich (fK)
 - o wenn ich neugierig bin und Interesse an dir habe
- Angepasstes Kind-Ich (aK)
 - o wenn ich mir unsicher bin und mich an deine Meinung anpasse

T. Koordination zu SelbstvertreterInnen (KV)

- Erwachsenen-Ich (ER) – Erwachsenen-Ich (ER)
- Eltern-Ich (EL) – Kind-Ich (K)
- Kind-Ich (K) – Kind-Ich (K)

Zusammenfassend können vorwiegend parallele Transaktionen interpretiert werden. Für verdeckte Botschaften kann u.a. eine weiter unten angeführte Analyse der Verträge Aufschluss bieten.

4.3.5 Spielanalyse der Beziehungen

Aufgrund der Transaktionen (T) zwischen Eltern-Ich (EL) und Kind-Ich (K) können Spieleinladungen und verdeckte Botschaften mit den Rollen des Dramadriehcks (SP.) anschließend gekennzeichnet werden. Die Theorie dazu ist im Kapitel 2.5.5. *Spielanalyse* nachzuschlagen.

T. SelbstvertreterInnen (KV) zu Bereichsleitung (BL)/Geschäftsführung (GF)/Koordination

- Erwachsenen-Ich (ER) – Erwachsenen-Ich (ER)
- Kind-Ich (K) – zu Eltern-Ich (EL)

SP. SelbstvertreterInnen (KV):

- Opfer

T. Bereichsleitung (BL) zu SelbstvertreterInnen (KV)

- Eltern-Ich (EL) – Kind-Ich (K)
- Erwachsenen-Ich (ER) – Erwachsenen-Ich (ER)

SP. Bereichsleitungen (BL):

- Verfolger
- Retter

T. Geschäftsführung (GF) zu SelbstvertreterInnen (KV)

- Erwachsenen-Ich (ER) – Erwachsenen-Ich (ER)
- Eltern-Ich (EL) – Kind-Ich (K)

SP. Geschäftsführung (GF):

- Verfolger
- Retter

T. Koordination zu SelbstvertreterInnen (KV)

- Erwachsenen-Ich (ER) – Erwachsenen-Ich (ER)
- Eltern-Ich (EL) – Kind-Ich (K)
- Kind-Ich (K) – Kind-Ich (K)

SP. Koordination

- Retter
- Verfolger



4.3.6 Skriptanalyse der Beziehungen

Für eine Analyse des Skripts werden bezugnehmend auf die bevorzugten Grundpositionen (GP.), Ich-Zustände (IZ.), Transaktionen (T.) und Spiel-Rollen (SP.) der Personengruppen, dahinterliegende Antreiber (SK) vermutet. Zum Vergleichen werden überwiegend aussagekräftige Analyse-Ergebnisse der Haupt-Aussagen (A) und Beziehungsaussagen (BA) voran angeführt. Die Theorie zu Skript und Antreibern ist im Kapitel 2.5.6. *Skriptanalyse* zu sehen.

A. SelbstvertreterInnen (KV)

- Sie wollen Informationen und sich auskennen.
- Sie möchten bei KollegInnen, MitarbeiterInnen, Leitungen innerhalb der Organisation mit-reden.
- Ihnen sind Entscheidungen, Entwicklungen und Veränderungen betreffend die eigene Person, Arbeits- und Lebens-Situation sehr wichtig.

BA. SelbstvertreterInnen (KV):

- Sie zeigen sich nicht (ausreichend) wissend, aufgrund dessen auch unterlegen, ohnmächtig und abhängig.
- Sie wollen Gleichstellung, Gleichberechtigung, auf „gleicher Höhe“ sein, dabei sein, in Beziehung sein und Nähe von und mit MitarbeiterInnen und Leitungen.

SK. SelbstvertreterInnen (KV)

- Mach`s recht – sei gefällig
- Streng dich an
- Sei stark

A. Bereichsleitungen (BL)

- Sie wollen ein besseres Funktionieren der Selbstvertretung (KV) als Sprachrohr für und von anderen Menschen mit Behinderungen im jeweiligen Bereich.
- Sie reden über Themen, Strukturen innerhalb und außerhalb der Organisation, sowie Projekte, Veränderungen, Angebote innerhalb der Organisation.

BA. Bereichsleitung (BL):

- Sie sind über Entscheidungen und Informationen ermächtigt.
- Sie wollen Entwicklung und Erfolg hinsichtlich eigener Vorstellungen mit-/bestimmen.
- Sie zeigen ihr Wissen, aufgrund dessen ihre Macht, Überlegenheit und Unabhängigkeit.

SK. Bereichsleitung (BL)

- Streng dich an
- Sei stark
- Mach`s recht – sei gefällig

A. Geschäftsführung (GF)

- Sie fragt nach, um zu wissen, wie die Selbstvertretung in den Bereichen läuft.
- Sie berät, löst Probleme, gibt Tipps für Selbstvertretungs- Arbeit.
- Sie beantwortet Fragen und redet über Strukturen und Rechte.

BA. Geschäftsführung (GF):

- Sie bringt Interesse, Offenheit und ein Nähe-Angebot ein.
- Sie zeigt sich wissend, aufgrund dessen überlegen, mächtig und unabhängig.
- Sie will bei der Funktion einer Selbstvertretung mitbestimmen.

SK. Geschäftsführung (GF)

- Sei stark
- Sei perfekt

A. Koordination

- Sie redet über Konzepte, Leitfäden, Termine, Änderungen für die Selbstvertretung.
- Sie gibt Anleitungen, Erklärungen für die Arbeit der Selbstvertretung.
- Sie fragt nach der Meinung und Stärken der Selbstvertretung.

BA. Koordination:

- Sie äußert sich wissend, aufgrund dessen überlegen, mächtig und unabhängig.
- Sie will bei der Funktion einer Selbstvertretung mitbestimmen.
- Sie bietet Interesse und Offenheit an.
- Sie braucht Orientierung vonseiten der SelbstvertreterInnen sowie der Organisation und ist dahingehend abhängig.

SK. Koordination:

- Sei perfekt
- Mach`s recht – sei gefällig
- Streng dich an



4.3.7 Analyse von Zuwendung in den Beziehungen

Die häufigsten Kommunikationsangebote der Personengruppen (A.) werden auf Hinweise von Zuwendungseinheiten (ZE.) untersucht, die zeigen,

- wie sparsam oder großzügig die Personengruppen mit Zuwendung für sich oder andere umgehen,
- welche Bedingungen dafür erfüllt sein müssen,
- wo es Hinderungsgründe für andere Formen der Zuwendung geben könnte

oder

- welche Zuwendungs-Arten für sie üblich sind.



Abbildung: Selbstgezeichnetes Plakat zum Thema „Zuwendung“ – auch „Strokes“ genannt

Den theoretischen Bezug dazu gibt es unter 2.5.7. *Analyse von Zuwendung*.

A. SelbstvertreterInnen (KV)

- Sie wollen Informationen und sich auskennen.
- Sie möchten bei KollegInnen, MitarbeiterInnen, Leitungen innerhalb der Organisation mit-reden.
- Ihnen sind Entscheidungen, Entwicklungen und Veränderungen betreffend die eigene Person, Arbeits- und Lebens-Situation sehr wichtig.

ZE. SelbstvertreterInnen (KV)

- um Information, Ansprache bitten, sich Information holen
- anderen Aufmerksamkeit und Anerkennung geben
- um Nähe, Wahrnehmung und Teilhabe bitten, sich Nähe und Wahrnehmung holen
- Teilhabe und Information als Bedingung

A. Bereichsleitungen (BL)

- Sie wollen ein besseres Funktionieren der Selbstvertretung (KV) als Sprachrohr für und von anderen Menschen mit Behinderungen im jeweiligen Bereich.
- Sie reden über Themen, Strukturen innerhalb und außerhalb der Organisation, sowie Projekte, Veränderungen, Angebote innerhalb der Organisation.

ZE. Bereichsleitung (BL)

- sich über eigenes Wissen Bestätigung holen
- Zuwendung in Form von Informationen anderen geben
- Funktionieren und Erfüllung nach eigenen Vorstellungen als Bedingung

A. Geschäftsführung (GF)

- Sie fragt nach, um zu wissen, wie die Selbstvertretung in den Bereichen läuft.
- Sie berät, löst Probleme, gibt Tipps für Selbstvertretungs- Arbeit.
- Sie beantwortet Fragen und redet über Strukturen und Rechte.

ZE. Geschäftsführung (GF)

- anderen Aufmerksamkeit, Interesse geben
- sich Information holen
- sich Bestätigung aufgrund des eigenen Wissens und Könnens selbst geben
- Information bekommen, geben und eigenes Können zeigen als Bedingung

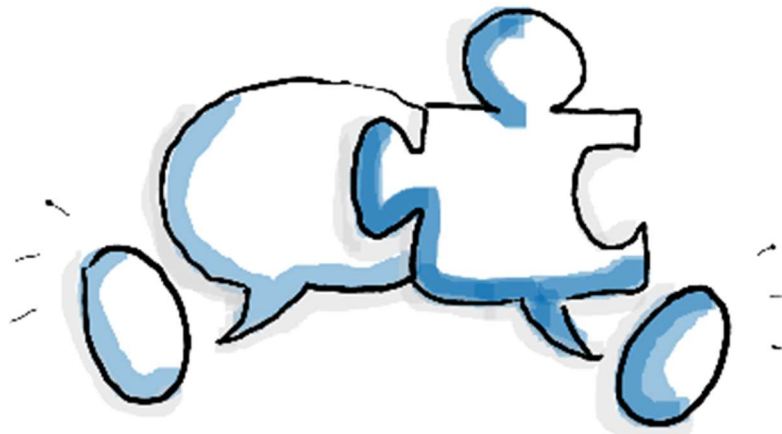
A. Koordination

- Sie redet über Konzepte, Leitfäden, Termine, Änderungen für die Selbstvertretung.
- Sie gibt Anleitungen, Erklärungen für die Arbeit der Selbstvertretung.
- Sie fragt nach der Meinung und Stärken der Selbstvertretung.

ZE. Koordination:

- Information, Hilfe und Ernstnehmen geben
- sich selbst bestätigen aufgrund des Zeigens eigenen Wissens und Könnens
- anderen Interesse und Anerkennung geben aufgrund deren Meinung und Stärken
- um Mitarbeit, Kontakt anderer bitten
- sich Anerkennung über Bestätigung holen

4.3.8 Verträge in den Beziehungen



Hier wird untersucht, ob es Verträge (V.) zwischen SelbstvertreterInnen und Organisationsmitgliedern hinsichtlich ihrer häufigsten Aussagen und Kommunikationsangebote (A.) gibt. Nähere theoretische Erläuterungen über Verträge sind im Kapitel 2.5.8. *Verträge* nachzulesen.

Vorhandene Verträge gibt es in Bezug auf

- Wechselseitigem Informations- und Gesprächsaustausch
- Einbeziehen, Mitsprache und Teilhabe von SelbstvertreterInnen (KV)
- Gemeinsame Weiterentwicklung der innerbetrieblichen Selbstvertretung (KV)
- Empowerment, Assistenz und Hilfestellungen bei Bedarf für die SelbstvertreterInnen (KV)
- Schaffen guter Rahmenbedingungen für SelbstvertreterInnen
- Begegnung auf „Augenhöhe“

Es bestehen keine offenen Verträge über

- Nicht-vereinbartes Assistieren und Beraten
- Vorgaben bezüglich „was ist eine funktionierende Selbstvertretung“

Mögliche verdeckte Verträge können infolgedessen sein:

A. SelbstvertreterInnen (KV)

- Sie wollen Informationen und sich auskennen.
- Sie möchten bei KollegInnen, MitarbeiterInnen, Leitungen innerhalb der Organisation mit-reden.
- Ihnen sind Entscheidungen, Entwicklungen und Veränderungen betreffend die eigene Person, Arbeits- und Lebens-Situation sehr wichtig.

V. SelbstvertreterInnen (KV)

- Hinterfragen und überprüfen, ob Informationen und Teilhabe-Möglichkeiten zurückgehalten werden
- Ich will gleich und anderen nahe sein
- Ich will passen und Harmonie
- Ich will, dass andere/die Bereichsleitung mit mir und meinem Tun zufrieden sind, ich will anderen gefallen
- Ich lasse andere reden, um sie wichtig/er zu nehmen und zu halten
- Nur so kann ich – für andere – wichtig sein

A. Bereichsleitungen (BL)

- Sie wollen ein besseres Funktionieren der Selbstvertretung (KV) als Sprachrohr für und von anderen Menschen mit Behinderungen im jeweiligen Bereich.
- Sie reden über Themen, Strukturen innerhalb und außerhalb der Organisation, sowie Projekte, Veränderungen, Angebote innerhalb der Organisation.

V. Bereichsleitung (BL)

- Mach was, mach es besser – bis es (mir) passt
- Ich bestimme, was du weißt und was du machst
- Ich zeige (nur), was ich kann und bleibe als Wissende/r und Bestimmende/r in dieser Form von Nähe bzw. Distanz
- Ich bestimme, löse so Probleme und das genügt
- Ich will Harmonie

A. Geschäftsführung (GF)

- Sie fragt nach, um zu wissen, wie die Selbstvertretung in den Bereichen läuft.
- Sie berät, löst Probleme, gibt Tipps für Selbstvertretungs- Arbeit.
- Sie beantwortet Fragen und redet über Strukturen und Rechte.

V. Geschäftsführung (GF)

- Ich bestimme und überprüfe, was du weißt, was du kannst und was du machst
- Ich berate, beantworte Fragen und kann so Nähe und Distanz halten
- Ich kann, weiß, mach mein Ding draus und andere können mir nicht viel bieten
- Ich will Probleme, um beraten zu können

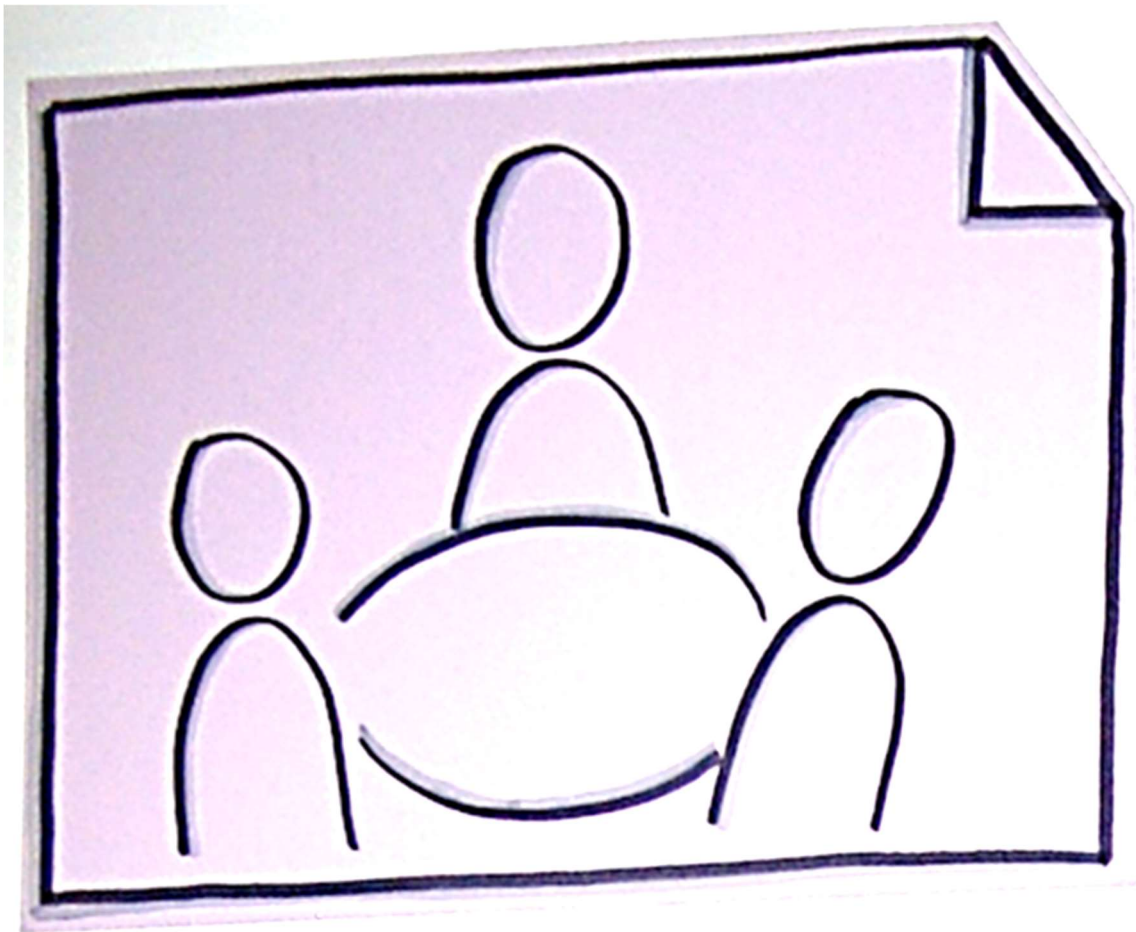
A. Koordination

- Sie redet über Konzepte, Leitfäden, Termine, Änderungen für die Selbstvertretung.
- Sie gibt Anleitungen, Erklärungen für die Arbeit der Selbstvertretung.
- Sie fragt nach der Meinung und Stärken der Selbstvertretung.

V. Koordination:

- Ich bestimme, was du weißt, was du kannst und was du machst
- Ich brauche andere, um das Eigene zu überprüfen
- Ich will, dass es allen (mir, den SelbstvertreterInnen und der Organisation) passt
- Ich will passen und dass meine Arbeit passt
- Ich will Harmonie

V. DISKUSSION



5 Diskussion und Zusammenfassung der Ergebnisse



In Anlehnung an die Forschungsfrage wird hier nun mithilfe der Erkenntnisse festgestellt, wodurch sich Kooperationen und insbesondere „Barrieren“ durch das Unbewusste in Form verdeckter Kooperations-Verträge zwischen SelbstvertreterInnen, Führungspersonen und Koordination der Selbstvertretung erkennen lassen. Um Aussagen zu begründen, werden alle Forschungsergebnisse mit dem Blick auf eine Kooperation des Unbewussten mithilfe aller angewandten TA-Konzepte und anschließend in Bezug auf alle beteiligten Personengruppen dargestellt.

Die Ergebnisse verdeutlichen zukünftige Forschungsmöglichkeiten durch eine intensive Analyse von Datenmaterial nach Modellen der Transaktionsanalyse. Sie zeigen auch kritisch die Grenzen empirischer Bearbeitung dieses Themas.

5.1 Rückblick

Das methodische Vorgehen kennzeichnet eine genaue transaktionsanalytische Betrachtung von „Behinderung“ als „Beziehungs- und Kommunikationsphänomen“ anhand transaktionsanalytischer Konzepte und Theorien. Zusammengefasste und analysierte Themen und Aussagen der beteiligten Personengruppen werden als Kommunikations- und somit auch als Beziehungsangebote angesehen.

Die Analyse von Kommunikations- und Beziehungsangebote liefert Ergebnisse in Hinblick auf die ursprüngliche Forschungsfrage:

- Welche Erkenntnisse liefert eine Untersuchung von Gedächtnis-Gruppengesprächsprotokollen über die Kooperation des Unbewussten in der Behindertenarbeit aus Sicht der Transaktionsanalyse?



5.1.1 Besonderheiten

Die Forschungsarbeit stellte für mich persönlich ein großes Risiko dar. Zum einen wurde meine jahrelange Arbeit mit mir vertrauten Menschen in der Behindertenhilfe, ich als Mensch, ich als Transaktionsanalytikerin und ich als Forscherin genauestens analysiert. Zum anderen stellte ich die Transaktionsanalyse und somit meine Kernkompetenz in einer wissenschaftlichen Arbeit ohne dafür erforderliche Tonbänder und Transkripte über direkt Gesagtes – wie sie sonst in Therapie und Supervision üblich sind – auf den Prüfstand.

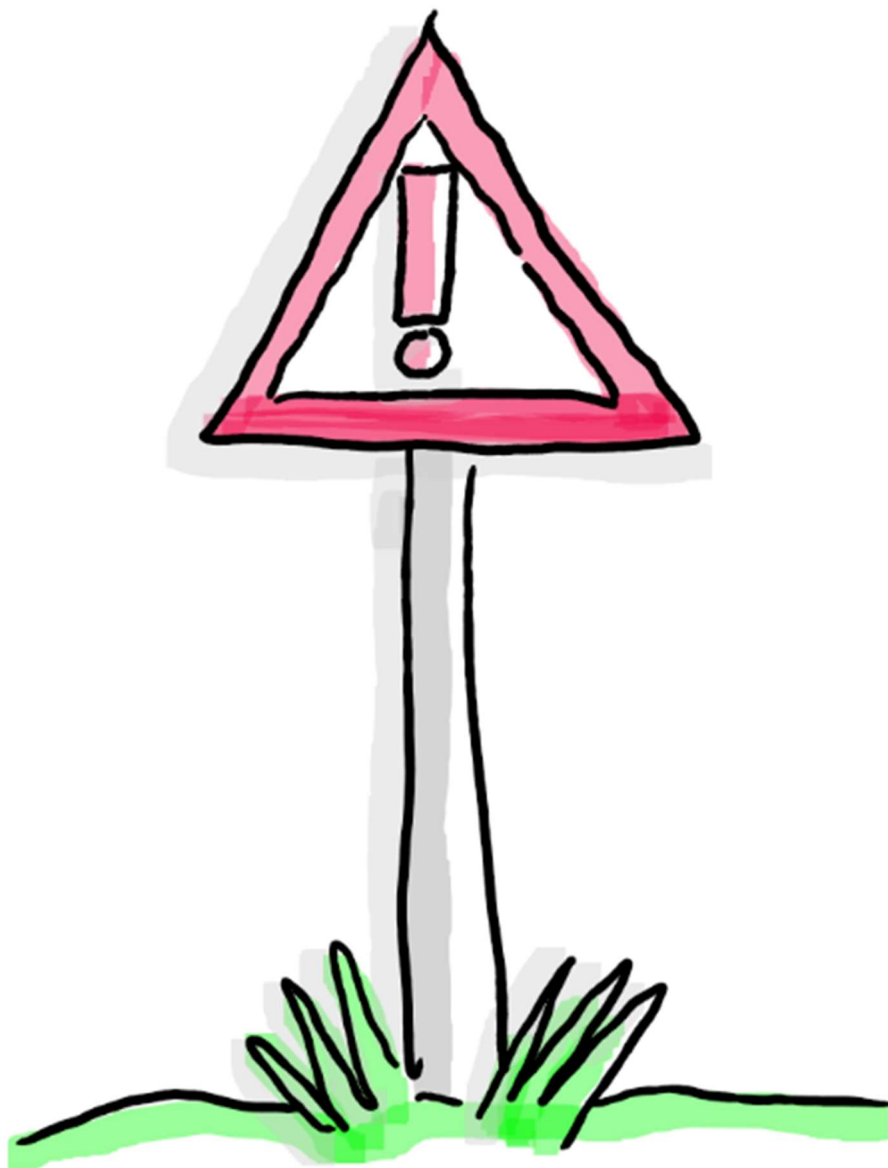
Die Analyse konnte meine vorerst nur rein intuitiv und hypothetisch angenommenen Behinderungen durch eine Kooperation des Unbewussten von Menschen mit Behinderungen für ihre Behindertenhilfe arbeitende Personen bestätigen.

Besonders hervorzuheben ist die Tatsache, dass die Transaktionsanalyse sich nicht nur als anerkannte Methode zur Analyse von Transkripten, Videos und Tonbandaufnahmen bewährt, sondern genauso als Kooperationspartnerin mit der Inhaltsanalyse nach Mayring auszeichnet.

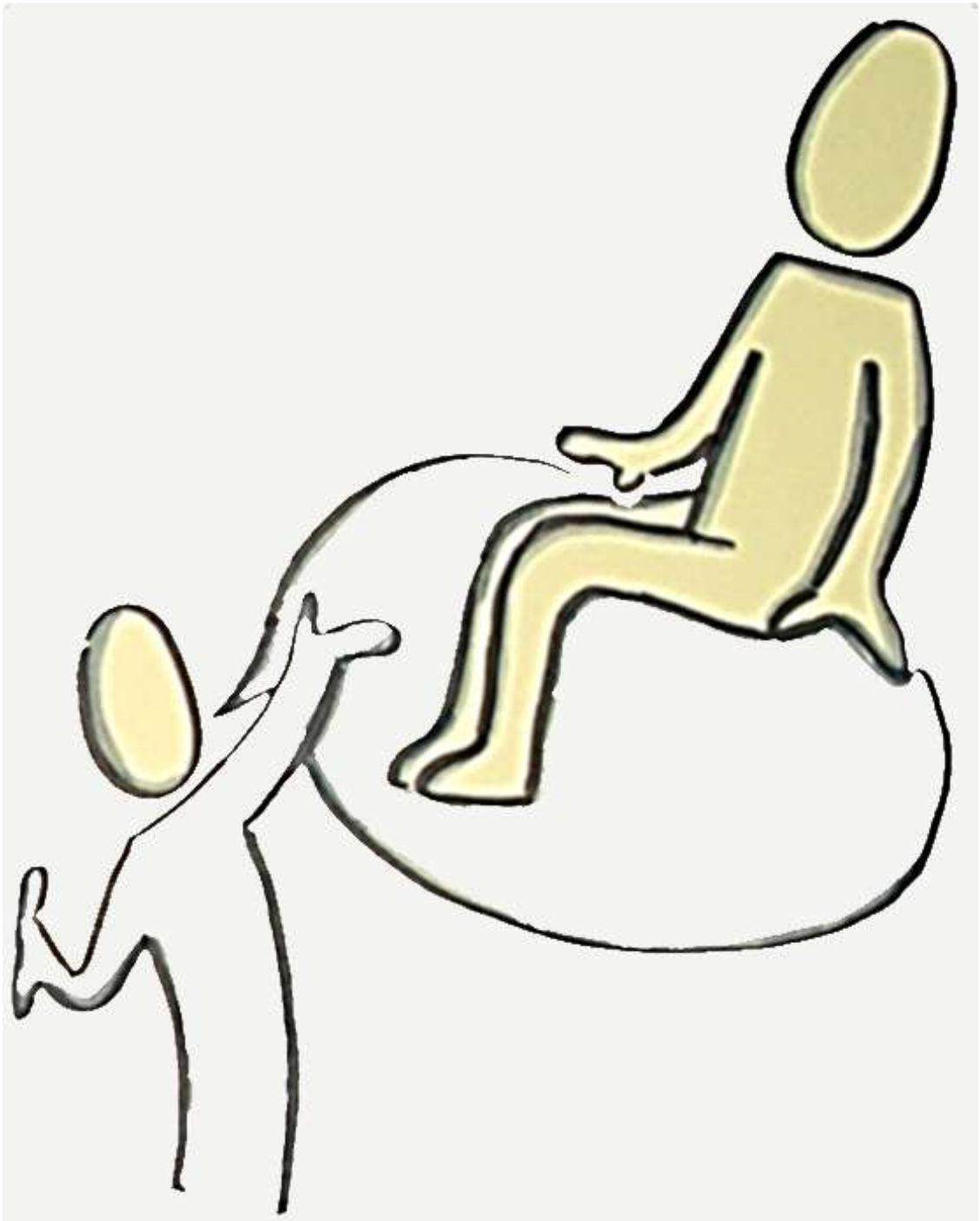
Überraschend ist, dass aller vorangegangener Skepsis zum Trotz die TA bemerkenswert viele Aussagen über das Denken, Fühlen und Verhalten von Menschen und deren Kooperation des Unbewussten liefern konnte. Eine ernsthafte und konsequente Analyse von rein schriftlich dargestellten Zusammenfassungen von Ergebnis-Protokollen kann konkrete Aussagen zu beinahe allen Modellen und Konzepten der Transaktionsanalyse liefern. Das ist erstaunlich.

Die nun vorliegenden Ergebnisse verdeutlichen zukünftige Forschungsmöglichkeiten durch eine intensive Analyse von Datenmaterial nach Modellen der Transaktionsanalyse. Eine Kooperation zwischen Forschung und ernsthafter Methodik der Transaktionsanalyse schafft viele neue Verbindungen und Möglichkeiten für zahlreiche Forschungsgebiete.

Es freut mich sehr, dass die vorliegende Arbeit das Potential der Transaktionsanalyse aufzeigen kann.



5.2 Diskussion zur Kooperation des Unbewussten



Für die folgende Diskussion der Forschungsergebnisse im Hinblick auf die Forschungsfragen werden vorerst die ausgewerteten Kommunikationsangebote und anschließend die analysierten Beziehungsangebote von SelbstvertreterInnen, Bereichsleitungen, Geschäftsführung und Koordination im Rahmen der gemeinsamen Gruppensitzungen dargestellt. Transaktionsanalytisch betrachtete Aussagen hinsichtlich einer Kooperation des Unbewussten werden angeboten.

Im Anschluss steht der LeserInnenschaft eine kurze Zusammenfassung über die Kooperation des Unbewussten von den beteiligten Personen zur Verfügung.

5.2.1 Kommunikationsangebote der Personengruppen und Kooperation des Unbewussten

SelbstvertreterInnen wollen Lebensberechtigung und Gleichstellung in Form von Berechtigung und Gerechtigkeit bei Informationen, Entscheidungen und Gesprächen betreffend KollegInnen, MitarbeiterInnen und ihr Leben betreffend.

Bereichsleitungen brauchen das (bessere) Funktionieren von Selbstvertretung (KV), also der SelbstvertreterInnen und der Koordination für bessere Rahmenbedingungen, Gelder und Gesetze für die Behindertenarbeit.

Die Geschäftsführung überprüft das Funktionieren der Selbstvertretung und leitet an nach eigenen Vorstellungen.

Die Koordination versucht über Informieren, Anleiten und Nachfragen den beteiligten Personen und deren Ansprüche zu entsprechen.

5.2.2 Beziehungsangebote und Kooperation des Unbewussten

Es wird eine Kooperation zwischen Nichtwissenden und Wissenden deutlich.

Die Selbstvertretungen stellen den Part der „Nichtwissenden“ dar. Das bedeutet, dass das Nichtwissen gleich eine Abhängigkeit der Nichtwissenden von Wissenden, also der SelbstvertreterInnen von Leitungs- und Unterstützungspersonen, darstellt.

Führungspersonen und Koordination verhalten und äußern sich als „Wissende“. Sie verstärken einerseits ihr Wissen und die Unabhängigkeit und andererseits die Unwissenheit und Abhängigkeit der SelbstvertreterInnen.

Es besteht die Gefahr, dass Kooperation und Nähe NUR so möglich ist, wenn es Wissende auf der einen Seite und Nichtwissende auf der anderen Seite geben MUSS und die Seiten bzw. die Rollen von Wissen und Nichtwissen nicht gewechselt werden. Es erfolgt ein einseitiges Verständnis und Vorgehen von Wissen, Wissenserfahrung und Wissensvermittlung.

Ein Nachfragen der Koordination bezüglich der Meinungen und Ideen der SelbstvertreterInnen findet zwar statt, stellt jedoch ein geringeres Vorkommen im Vergleich zur sonstigen Verteilung von „Wissen“ und „Nichtwissen“ und somit wenig Wirkungskraft dar.

5.2.3 Grundeinstellungen und Kooperation des Unbewussten

Bei den Personengruppen kommt gleichermaßen die gesunde Grundposition „ich bin OK/du bist OK“ zum Ausdruck. Bei den SelbstvertreterInnen ist gleichermaßen die „ich bin nicht OK/du bist OK“ gegeben.

Bei Leistungs- und Führungspersonen und Koordination, ist eine „ich bin OK/du bist nicht OK“ – Einstellung erkennbar. Interessante Ergebnisse liefert die weitere Analyse möglicher Grundeinstellungen. Die „ich bin nicht OK/du bist nicht OK“ und „ich bin nicht OK/du bist OK“- Position von Leitungspersonen und Koordination zeigt vorhandene Barrieren in Form von unausgesprochenen und unter Umständen unbewussten Abwertungen und Unsicherheiten hinsichtlich des eigenen Selbst- und Menschenbildes, Wissens und Vorgehens. Das zeigt sich zum einen im gelangweilt sein von Leitungspersonen und Koordination gegenüber SelbstvertreterInnen, und deren Wissen – also deren Person und Handeln – und zum anderen im eigenen schlechten Ge-Wissen in einer passenden Interaktion mit Menschen mit Behinderungen. „ich bin nicht OK“- Positionen hinterlassen bei Betroffenen immer schlechte Gefühle, die sich unbewusst auf die Interaktion auswirken.

Wenn vorwiegend die Personengruppe der SelbstvertreterInnen zu einer „ich bin nicht ok/du bist ok“- Position neigen und bei anderen in der gemeinsamen Interaktion die Einstellung „ich bin ok/du bist nicht ok“ überwiegt, ergänzen sich diese Personen symbiotisch, kooperiert das Unbewusste, indem die Personengruppen einander als „Opfer“ und „Retter“ brauchen und wechselseitig ihre Grundpositionen bestätigen.

5.2.4 Ich-Zustände und Kooperation des Unbewussten

SelbstvertreterInnen zeigen verstärkte Aktivierung des „Kind-Ichs“, vor allem in Form von Anpassung durch das „angepasste Kind-Ich“. In gewissem Ausmaß ist ebenfalls das „Erwachsenen-Ich“ besetzt. Bei starker Aktivierung des „Kind-Ich“ besteht die Gefahr der Trübung und nicht vollen Funktionsfähigkeit des „Erwachsenen-Ichs“. Die Analyse der weiteren Ich-Zustände der SelbstvertreterInnen zeigt mögliche Rebellion und Kritik aber auch Fürsorge gegenüber der beteiligten Personengruppen und der Organisation.

Bei den Leitungspersonen ist klar die verstärkte Aktivierung des „Eltern“- und „Erwachsenen-Ichs“ analysierbar. Die weitere Analyse zeigt mögliche Kooperationen des Unbewussten in Form der An-Passung und des „Passen-wollens“ aus dem „angepassten Kind“-Ich aber auch „rebellischen Kind“-Ichs heraus, die wiederum die Bedürfnisse des „freien Kind-Ichs“ von Leitungspersonen bestätigen.

Bei der Koordination zeigt sich ein Unterschied in der Verteilung. Da überwiegen neben dem „Erwachsenen-Ich“ die „fürsorglichen Eltern-Ich“ und „freien“ sowie „angepassten Kind-Ich“ – Zustände. Diese Analyse macht Bedürfnisse der Anpassung und des OK-Seins der Koordination gegenüber SelbstvertreterInnen und Leitungspersonen deutlich. Aktivierungen „kritischen Eltern-Ichs“ und „rebellischen Kind-Ichs“ machen den Druck dahinter erkennbar, dass „die Koordination passen soll“.

Wann immer „Kind-Ichs“ oder „Eltern-Ichs“ in einer Kooperation beteiligt und die „Erwachsenen-Ichs“ der Beteiligten geschwächt oder getrübt sind (aufgrund negativer Grundeinstellungen oder hinderlicher Gedanken), ist die Möglichkeit erhöht, nicht zeit- und situationsadäquat und mit allen freien und hilfreichen Möglichkeiten zu reagieren. Gedanken rufen Reaktionen hervor, kindliche, elterliche wie auch erwachsene. Das kann bedeuten, dass vermehrt aktivierte und geäußerte „Eltern-Ich“-Zustände von Leitungspersonen oder Koordination immer stärker und stabiler werden und dadurch bei SelbstvertreterInnen dieses Bild vermitteln und eigene „Kind-Ich“-Anteile aufgrund der empfundenen Abhängigkeit in Beziehung treten. Genauso können „Eltern-Ich“-Anteile von SelbstvertreterInnen in Aktion treten, um „bei den Großen“ dabei zu sein und „Elterngespräche“ führen zu dürfen.

5.2.5 Transaktionen und Kooperation des Unbewussten

Die Analyse der Transaktionen bestätigt die verstärkte Kommunikation zwischen Erwachsenen-Ich der SelbstvertreterInnen, Führungspersonen und Koordination sowie die Kommunikation zwischen „Kind-Ich“ der SelbstvertreterInnen und „Eltern-Ich“ der Leitungen und Koordination, also „Eltern-Kind-Gespräche“.

Bei der Koordination sind zusätzlich „Kind-Ich“-Interaktionen mit den SelbstvertreterInnen erkennbar mit der gemeinsamen Bemühung um Anerkennung und OK-Sein.

Die oben angeführten und vermuteten Transaktionen zeigen mögliche Reaktionen auf bestimmte kindliche, elterliche oder erwachsene Ausdrucksformen. In einer Kooperation des Unbewussten kann durch ein bestimmtes Ich- Denken, -Fühlen und -Handeln das Gegenüber zu Kind, Eltern oder Erwachsenen gemacht und gehalten werden. Es besteht die Möglichkeit, dass Selbstvertretungen dadurch „Kinder“ bleiben und sich unwissend, bedürftig und hilflos zeigen.

Vorwiegend parallele Transaktionen stellen ein vordergründig harmonisches und konfliktfreies Miteinander dar, es soll passen, gelingen und nicht an-ecken. Dahinter liegende und verdeckte Botschaften bieten weiter unten die angeführten Ergebnisse der Analyse von Verträgen.

5.2.6 Psychologische Spiele und Kooperation des Unbewussten

In einem Drama handelt es sich immer auch um eine Kooperation des Unbewussten. Das Einnehmen einer bestimmten Rolle fördert die Kooperation mit der angesprochenen Rolle beim Gegenüber – Opfer und Retter bzw. Verfolger kooperieren auf eine Autonomie-behindernde Art und Weise.

Eine eingenommene Opfer-Haltung vonseiten der SelbstvertreterInnen spricht sowohl Retter- als auch Verfolger-Rollen beim Gegenüber an und umgekehrt.

Bereichsleitungen, Geschäftsführung und Koordination übernehmen die Retter-Rolle gegenüber SelbstvertreterInnen sowie auch die Verfolger-Rolle, in dem sie Anleitungen geben und als (Besser-) Wissende kommunizieren. Die Retter- oder Verfolger-Rolle von Leitungen und Koordination fördern das Denken, Fühlen und Handeln der SelbstvertreterInnen als Opfer und deren Abhängigkeit und Selbstzweifel.

5.2.7 *Skript und Kooperation des Unbewussten*

Die Analyse zeigt auf, dass SelbstvertreterInnen es unbewusst den Leitungen und der Koordination gegenüber Recht machen und gefallen wollen. Dafür strengen sie sich an, sind stark und halten durch. Das Befolgen dieser Antreiber machen Ausstiege in Form von freiem selbstgewähltem und nicht angepasstem Empowerment, bedingungsloses Selbstvertrauen und Veränderungsbereitschaft unmöglich.

Aus der Sicht der Bereichsleitungen ergeben sich dieselben Antreiber: Recht-machen, gefallen wollen, anstrengen und stark sein. Diese können sich zum einen auf die SelbstvertreterInnen, jedoch genauso auf die Geschäftsführung und die Organisation beziehen. Sie wollen in allen Richtungen gefallen und setzen dafür jede Menge Anstrengung und Stärke ein. Das macht deutlich, dass es nur gelingen kann, wenn alle Richtungen, also alle Beteiligten wirklich dasselbe wollen. Ansonsten entsteht nur ein Agitieren, ein Agieren an Ort und Stelle – keine Veränderung oder Zielerreichung, nur Energieverbrauch.

Die Geschäftsführung zeigt als Skriptverhalten Perfektion und Stark-Sein. Das erklärt die große Herausforderung des Gefallen-wollens und die Unmöglichkeit des Gelingens.

Die Koordination zeigt Antreiber in Form von Perfekt-Sein, Anstrengen und Recht-machen, also gefallen wollen. Der Anspruch auf Perfektionen im eigenen Handeln und Schaffen zeigt sich vor allem in der Anstrengung für das Recht-machen und Gefallen-wollen in Richtung Selbstvertretung, Leitungen und Organisation. Auch dadurch werden Zerrissenheit und enormer Kräfteaufwand deutlich, die ein unbewusstes Skriptverhalten durch die Befolgung der inneren unbewussten Antreiber bewirken.

Wenn Personen, die miteinander leben oder arbeiten dieselben Antreiber haben wie die SelbstvertreterInnen und Bereichsleitungen, verstärken sie diese unbewusst bei sich und beim Gegenüber. Ein skriptfreies Agieren ohne aktivierte Antreiber wird dann umso schwerer. Personen mit anderen Antreibern oder Skripts bzw. nicht-aktiviertes Skriptverhalten können hilfreich sein, um eigene Gedanken und Reaktionen mit Skepsis zu hinterfragen und gegebenenfalls neue, autonome und bewusste Entscheidungen zu treffen.



5.2.8 Zuwendung und Kooperation des Unbewussten

SelbstvertreterInnen geben Leitungen und Koordination ihre bedingungslose Zuwendung in Form von Aufmerksamkeit, Anerkennung und Anpassung. Sie bitten und fordern um Zuwendung in Form von Teilhabe und Information, da diese vonseiten der Leitungen und Koordination erlaubt sind und durch die Betonung der Rechte von SelbstvertreterInnen verstärkt werden. Dadurch holen sich SelbstvertreterInnen Nähe, Anerkennung und Aufmerksamkeit. Bedingungslose Zuwendung wird in den Settings von Leitungen und Koordination oftmals über Rechte und Pflichten dargestellt. Negative und bedingte Zuwendung wird von ihnen in Bezug auf die Arbeit der SelbstvertreterInnen geäußert. Der Wunsch der SelbstvertreterInnen nach Teilhabe und Besuche kennzeichnet einen Hunger nach mehr Nähe und Beziehung zu Leitungen und Führungspersonen. Unter Umständen ist es ein Hunger nach Umsorgt-Sein. Eine andere positive bedingungslose Wertschätzung in Bezug auf das Sein sowie auch körperliche Zuwendung in Form von Thematisierung scheint nicht relevant und somit auch nicht bestärkt zu werden.

Es ist möglich, dass das Unbewusste dahingehend kooperiert, Zuwendung, Bestätigung und Anerkennung – gleich ob positiv oder negativ – nunmehr über diesen Weg zu erlangen. Nähe-Angebote gibt es über den Informationsaustausch, durch die gemeinsamen Besprechungssettings und das Pochen auf die eigenen Rechte.

Die Bereichsleitungen holen sich Zuwendung und Bestätigung durch den Ausdruck des eigenen Wissens für die SelbstvertreterInnen. Sie geben Zuwendung durch die Übermittlung dieses Wissens und von Informationen. Die Zuwendung ist allerdings auch begrenzt durch die Bedingungen der eigenen Vorstellungen und Vorgaben hinsichtlich des Funktionierens von Selbstvertretung.

Die Geschäftsführung gibt Zuwendung in Form von Interesse, Nachfragen und Aufmerksamkeit den Selbstvertretungen gegenüber. Genauso holt sie sich für das Erhalten von Informationen und für das eigene Wissen und Können Zuwendung. Das Eigene und das Bekommen von Informationen zum eigenen Nutzen stellen eine Bedingung für Zuwendung vonseiten der Geschäftsführung dar.

Die Koordination gibt Zuwendung in Form von Information, Hilfe und Ernstnehmen der Meinung und Stärken der SelbstvertreterInnen. Sie bestätigt sich aufgrund des eigenen Wissens und Könnens. Sie äußert Mitarbeit und Feedback als Bedingung für Anerkennung und Bestätigung – für sich und andere.



5.2.9 Verträge und Kooperation des Unbewussten



Wenn die weiter oben konkret beschriebenen Analyseergebnisse über verdeckte Verträge betrachtet werden, können wiederum vielerlei Hinweise und Zusammenhänge mit einer Kooperation des Unbewussten der Personengruppen bestätigt werden.

Die SelbstvertreterInnen passen sich an, indem sie ihre Informations- und Teilhabe-Möglichkeiten überprüfen. So entsprechen sie den Anforderungen und bestätigen Leitungen und Koordination bezüglich ihrer Rechte. Dabei bewahren sie sich im Besprechungssetting die Zuwendungen von Bereichsleitung, Geschäftsführung und Koordination, lassen sie reden, hören zu, nehmen an und machen es ihnen Recht.

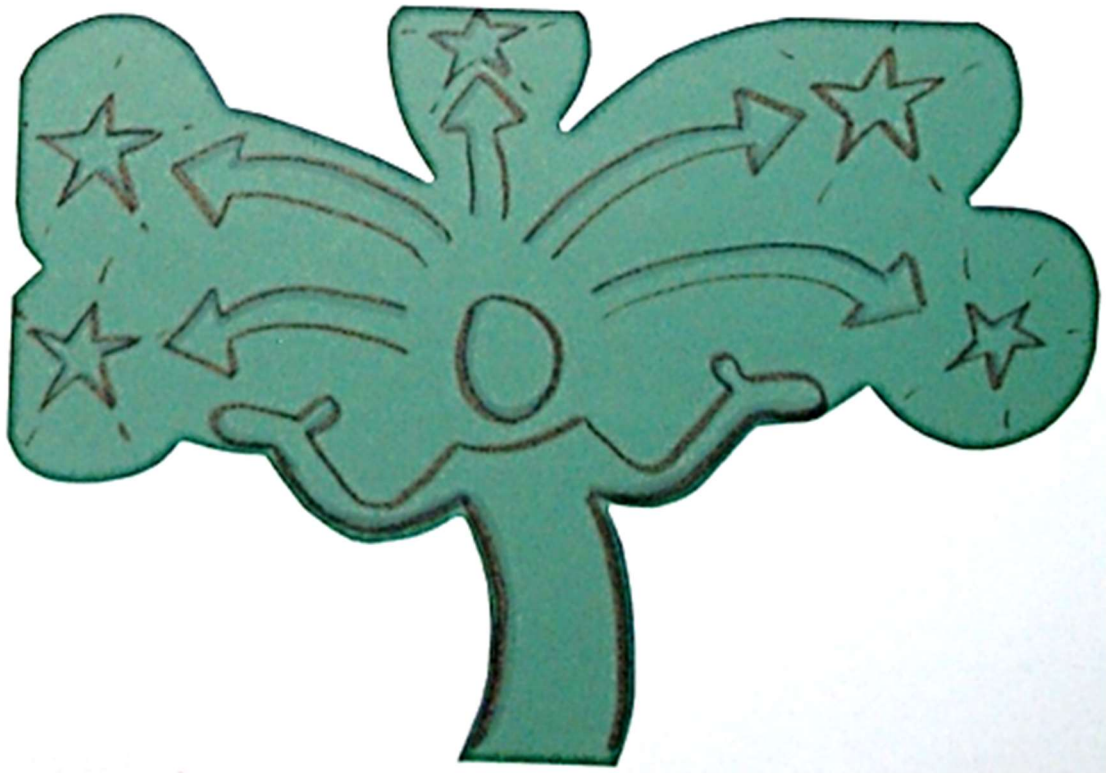
Die Bereichsleitungen, Geschäftsführung und Koordination aktivieren SelbstvertreterInnen zu Empowerment und Eigeninitiative mit der Bedingung, sich an deren eigene Vorstellungen und bestimmte Vorgaben anzupassen. Die Wichtigkeit und Wertigkeit von Führungs- und Koordinationspersonen als anleitende und wohlwollende (insbesondere wollende) Personen verdeutlichen die nötige Vermeidung von Kritik an und Konfrontation mit ihnen. SelbstvertreterInnen riskieren die einzige Möglichkeit an Zuwendung vonseiten der KooperationspartnerInnen. Diese brauchen wiederum hilfsbedürftige SelbstvertreterInnen, um den Bedarf an Unterstützungsleistungen gegenüber Geld- und Gesetzgebern argumentieren zu können. Dieses Motiv bleibt jedoch gegenüber den SelbstvertreterInnen verdeckt.

Die Geschäftsführung zieht zusätzlich einen persönlichen Nutzen aus der Kooperation, um einen Überblick und eine Distanz aufrecht zu halten.

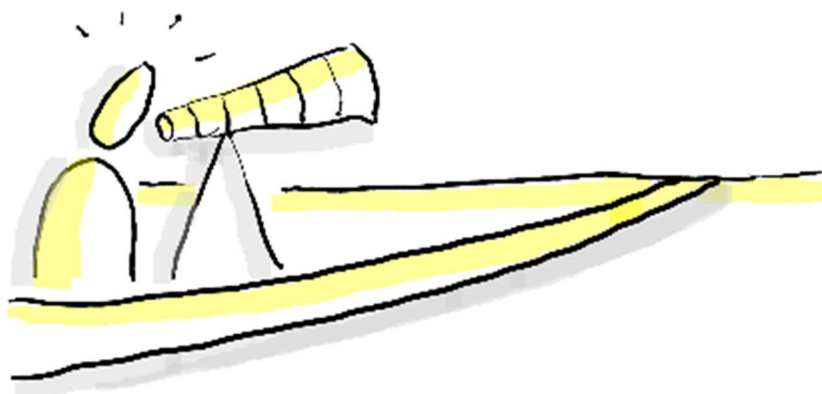
Die Koordination passt sich an das Geschehen, an die SelbstvertreterInnen und die Leitungspersonen an, um Berechtigung, Beteiligung und Bestätigung zu erhalten. Sie benötigt die Abhängigkeit vonseiten der SelbstvertreterInnen.

Es herrschen eindeutig verdeckte Verträge zwischen den Personengruppen durch unbewusste Bestätigungen und Fortführung eines Ist-Stands, der Veränderungen und gesunde Weiter-Entwicklungstendenzen behindert. Die Ambivalenz zwischen Auftrag der Behindertenhilfe und dessen Verwirklichung scheint in sich ein Widerspruch zu sein. Wenn es Menschen mit Behinderungen „besser“ geht und „gleich“ sind, welche Begründung gäbe es dann noch für eine speziell fachliche und finanzierte Behindertenhilfe?

5.3 Zusammenfassung der Ergebnisse



Beginnend wird festgehalten, dass die erwachsene, wertschätzende und bewusste Haltung der beteiligten Personengruppen in der gemeinsamen Kooperation überwiegen. Da in dieser Arbeit allerdings eine Kooperation des Unbewussten nachgewiesen werden soll, wird nunmehr auf diese vertieft eingegangen. Dieses Vorgehen soll unter keinen Umständen als Machtmissbrauch und psychologisches Spiel mit verdecktem Vorgehen verstanden werden.



Mithilfe der Erkenntnisse konnten weitere wichtige Aspekte der Forschungsfrage entdeckt werden. Es wurde dargestellt,

- wodurch sich Kooperationen und insbesondere „Barrieren“ durch das Unbewusste erkennen lassen:

Die Kooperation des Unbewussten in Form verdeckter Kooperations-Verträge ist anhand der empirischen Arbeit folgendermaßen bewiesen:

- Nicht-Kommunizieren und Nicht-Wissen verstärkt das Nicht- und Unbewusste. Autonomie wird somit behindert.
- Negative Grundeinstellungen von sich selbst oder anderen gegenüber in Form „ich bin nicht ok/du bist ok“ und „Ich bin ok/du bist nicht ok“ überwiegen. Sie rufen hinderliches, symbiotisches, schädigendes und unbewusstes Verhalten hervor.
- „Kind-Ich-“ und „Eltern-Ich-“ Anteile sind in der Kooperation beteiligt, die bewusste „Erwachsenen-Ich“- Anteile ausgrenzen oder schwächen und trüben. Vermehrt aktivierte und geäußerte Kind- und Eltern-Ich-Zustände bestätigen und stabilisieren sich wechselseitig unbewusst.
- Transaktionen zeigen bestimmte Denk-, Fühl- und Handlungsformen von inneren kindlichen und elterlichen Anteilen, die erwachsene und bewusste Ausdrucksformen behindern.
- Drama-Rollen werden eingenommen, welche beim Gegenüber ebenfalls das Einnehmen einer bestimmten Haltung und Rolle fördern. So eine Rolle ist immer ein Kennzeichen psychologischer und unbewusster Spiele.
- Personen mit denselben Antreibern, verstärken diese unbewusst bei sich und beim Gegenüber. Ein skriptfreies Agieren ohne aktivierte Antreiber wird dann umso schwerer.
- Bedingte verbale positive und negative Zuwendung in Bezug auf Rechte, Pflichten, Rollen und Arbeit überwiegen im Vergleich zu positiver bedingungsloser Wertschätzung in Bezug auf das Sein sowie auch körperliche Zuwendung.
- Der Fokus liegt im Informieren und Funktionieren und entspricht nicht den Bedürfnissen aller beteiligten Personen.
- Es gibt verdeckte Verträge, die zu einer Kooperation des Unbewussten motivieren.

Abschließend wird im Speziellen noch einmal zusammenfassend auf die einzelnen Personengruppen eingegangen.

5.3.1 *SelbstvertreterInnen und ihre Kooperation des Unbewussten*



SelbstvertreterInnen wollen und bitten um eine Da(bei)seins-Berechtigung und Anerkennung in Form von Gesprächen. Sie sind „Nichtwissende“ und von wissenden Leitungs- und Unterstützungspersonen abhängig. Sie anerkennen diese und sich einerseits als gleichwertig „ich bin OK/du bist OK“, bringen andererseits gleichermaßen durch ihre verstärkte „Kind-Ich“-Aktivierung einen Unterschied in Form eines „ich bin nicht OK/du bist OK“ zum Ausdruck. Diese Aktivierung trübt die Funktionsfähigkeit des „Erwachsenen-Ichs“ und führt zu einem stabilen angepassten, recht-machenden und gefallen-wollenden Verhalten, um Zuwendung zu erlangen. Eine Rebellion gegenüber „hochgestellter“ Personen ist dadurch stark erschwert. Sie empfinden sich als abhängige Kinder gegenüber mächtigen Eltern. Dafür nehmen sie vorwiegend eine passive Opfer-Rolle ein, ausgenommen das Gewähren-lassen und der Schutz von empfundenen „Eltern“-Personen. Sie „füttern“ diese, um selbst „gefüttert“ zu werden. Dafür nehmen sie Kritik in Bezug auf ihre Arbeit als SelbstvertreterInnen und Ungleichheiten und Ungerechtigkeiten in der Kooperation in Kauf.

5.3.2 Bereichsleitungen und ihre Kooperation des Unbewussten



Bereichsleitungen sind angestrenzte, starke, durch viel Wissen Zuwendung gebende Retter mit einer überwiegenden „ich bin OK/du bist nicht OK“ – Einstellung. Sie brauchen bedürftige, abhängige und unwissende Opfer- SelbstvertreterInnen für die eigene Anerkennung und Bestätigung und um gegenüber Geld- und Gesetzesgeber argumentieren zu können und Akzeptanz zu erlangen. Unsichere Einstellungen in Form von „ich bin nicht OK/du bist nicht OK“ und „ich bin nicht OK/du bist OK“ bestätigen Ambivalenzen in Vorgaben, Haltung, Umsetzung und Erfüllung von Selbstvertretung. Demgegenüber können alltägliche Belange von SelbstvertreterInnen aus Sicht des vorwiegend aktivierten „Eltern-ichs“, das sich um andere und wichtigere Anforderungen kümmern muss, langweilig erscheinen. Das Bewältigen wichtiger Herausforderungen kommend von verschiedenen Richtungen stellt eine essentielle Bedingung zur Befriedigung von „Kind-Ich-“ Bedürfnissen von Leitungspersonen dar. Dafür setzen sie jede Menge Anstrengung und Stärke für zögerliche Veränderung und Zielerreichung, die Selbstvertretung betreffend. Die Bereichsleitungen aktivieren SelbstvertreterInnen nach ihren eigenen Vorgaben. Anerkennung für die Selbstvertretungsarbeit erfolgt nach erfolgreicher Anpassung.

5.3.3 *Geschäftsführung und ihre Kooperation des Unbewussten*



Die Geschäftsführung überprüft das Funktionieren der Selbstvertretung und die Einhaltung von Vorgaben an die Bereichsleitungen. In Form des Nachfragens und Aktivierens der SelbstvertreterInnen vermittelt sie zugleich Zuwendung. Um Vergleichen und „wissend“ anleiten und führen zu können, benötigt sie Unwissenheit und Probleme anderer. Unausgesprochene Abwertungen und Langeweile erfolgen aus einem verfolgenden „rebellischen Kind-Ich“, das wiederum Bedürfnisse zu befriedigen versucht. Die Geschäftsführung leitet wissend mit einer „ich bin OK/du bist nicht OK“ – Einstellung aus einem distanzierten Retter- und Verfolger- „Eltern-Ich“ an. Bereichsleitungen, Selbstvertretungen sowie die Koordination werden zu Opfern von Abhängigkeit und Selbstzweifel im Vergleich zur wahrgenommenen Perfektion und Stärke der Geschäftsführung. Daraus bezieht diese ihre eigene Zuwendung und Anerkennung.

5.3.4 Koordination und ihre Kooperation des Unbewussten



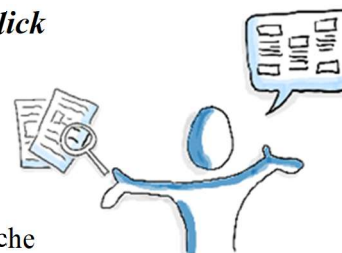
Die Koordination versucht allen teils widersprüchlichen Anforderungen zu entsprechen und kann wenig Wirkungskraft erlangen. Sie wechselt zwischen einem wissenden und zuwendenden Eltern-Ich mit „ich bin OK/du bist nicht OK“ und bedürftigen/unsicheren Kind-Ich mit „ich bin nicht OK/du bist OK“ gegenüber anderen beteiligten Personen. Sie rettet und verfolgt mit Wissen, Anleiten und Nachfragen. Sie ist gleichermaßen Opfer von Unsicherheiten, die trotz aller Bemühungen, Anpassungen und Perfektion vorhanden sind. Sie begrenzt Anerkennung und Bestätigung für sich, andere und Autonomie durch Vermeidung von Kritik und Konfrontationen. Sie benötigt andere Beteiligte für die eigene Bestätigung und Bestärkung.

5.3.5 Beantworten der Forschungsfrage(n) – auf einen Blick





5.3.5.1 Antworten für die Wissenschaft

Die Dissertation zeigt,








- welche Erkenntnisse über die Kooperation des Unbewussten in der Behindertenarbeit das transaktionsanalytische Untersuchen von Gedächtnis-Gruppengesprächsprotokollen liefert.



Das Unbewusste von beteiligten Personen kooperierte folgendermaßen:




Menschen mit Beeinträchtigungen SelbstvertreterInnen 	Obere Führungsposition Bereichsleitungen 	Geschäftsführung 	Koordination Assistenz für Selbstvertretung 
brauchen eine Da(bei)seins-Berechtigung und Anerkennung in Form von Gesprächen;	strengen sich sehr an, vermitteln viel Wissen und haben dadurch eine Überlegenheit;	überprüft das Funktionieren der Selbstvertretung, Bereichsleitung und die Einhaltung von Vorgaben;	versucht zu entsprechen und Wirkungskraft zu erlangen im Wissen, Anleiten und Nachfragen;
sind „Nichtwissende“ und von Wissenden abhängig;	brauchen bedürftige und abhängige Zielgruppen für die Bestätigung vom Geld- und Gesetzesgeber in Bezug auf die Arbeit;	fragt nach, aktiviert SelbstvertreterInnen und vermittelt zugleich Zuwendung;	zeigt gleichermaßen Unsicherheit trotz aller Bemühung, Anpassung und Perfektion;
anerkennen sich und andere einerseits als gleichwertig, andererseits „kindlich“ unterstellt und nehmen dann eine passive Opfer-Rolle ein;	haben unsichere, negative Einstellungen, die Ambivalenzen in Vorgaben, Haltung und Umsetzung von Selbst- und Interessens-Vertretung bestätigen;	zieht Vergleiche, leitet mit Distanz und „wissend“ an und benötigt dazu Unwissenheit und Probleme anderer;	vermeidet Kritik und Konfrontation und begrenzt dadurch eigene Autonomie und die von anderen;
„füttern“ durch Gewähren-lassen und Schützen von empfundenen „Eltern“-Personen, um von diesen mit Zuwendung „gefüttert“ werden zu können;	setzen Anstrengung, Stärke und Anpassungsleistung bei sich und anderen voraus für das Anerkennen und Befriedigen von Bedürfnissen;	drückt eigene Perfektion und Stärke aus, wobei Abwertung gegenüber anderen aus Langeweile erfolgt, um eigene Bedürfnisse zu befriedigen;	benötigt andere Beteiligte für die eigene Bestätigung und Bestärkung;

Kooperationen, insbesondere behindernde „Barrieren“ durch das Unbewusste werden so erkannt:


<p>In-Beziehung-Sein und Kommunizieren sind offenbare Grundbedürfnisse der untersuchten Zielgruppen. Das Erlangen und Gestalten dieser zeigt u.a. eindeutig ungesunde und ungünstige Ausdrucksformen.</p>	
<p>Wenn etwas nicht ausgesprochen und nicht gewusst wird, behindert dies bewusstes Denken, Fühlen und Verhalten, weil Nicht-Wissen das Nicht- und somit das Unbewusste aktiviert.</p>	
<p>Negative Grundeinstellungen über sich selbst oder andere überwiegen und dehnen vorhandene Macht- und Abhängigkeitsverhältnisse aus. Diese fördern beim Gegenüber ebenfalls bestimmte Haltungen und werden fortgesetzt.</p>	
<p>Verstärkte und bestätigte einschränkende Einstellungen über sich und andere erschweren bewusste kooperative Kommunikation und Beziehungen.</p>	
<p>Die Konzentration auf ein Informieren, Funktionieren, Bemühen und Anpassen vernachlässigt und behindert ein bedingungsloses wechselseitiges Wertschätzen des Mensch-Seins, des So-Seins, wie man ist und die positive Zuwendung im Miteinander.</p>	
<p>Vorhandene Unsicherheiten aufgrund einseitig bestätigter Leistungen und Tätigkeiten hemmen bewusstes Verhalten und Verantworten von Autonomie- und Entwicklungsbestrebungen in Bezug auf das eigene Selbst.</p>	
<p>Unbefriedigte Bedürfnisse fördern unbewusste Kommunikations- und Beziehungsgestaltung.</p>	

5.3.5.2 Antworten für die Behinderten- und Inklusionsarbeit


Folgende Ideen und Möglichkeiten ermöglichen und verbessern eine bewusste und potentialerweiternde Kooperation (nicht nur für die Selbstvertretung):

<p>Jeden Menschen als Kooperations-PartnerIn und Entwicklungs-HelferIn zu betrachten, den/der man auf Augenhöhe begegnet und zu der/dem man staunend „aufblicken“ kann.</p>	
<p>Das Ausprobieren von anderen, neuen und mutigen Denk- und Verhaltensweisen in der täglichen Kooperation zum Beispiel in der Abkehr von Üblichem schafft Lust, macht Mut für Selbstbehauptung und stärkt alle.</p>	
<p>Bewusste, gestaltete Beziehung und Kommunikation mit verschiedenen Menschen – unabhängig von ihren Rollen, Funktionen und Aufgaben – erleichtern Kooperationen und Potential-Entfaltung.</p>	
<p>Die Transaktionsanalyse stellt eine Brücke und sehr hilfreiche Kooperationspartnerin dafür dar, um zwischenmenschliches Verhalten bewusst wahrzunehmen, leichter zu verstehen und Autonomie zu erlangen.</p>	

5.3.5.3 Antworten für die Transaktionsanalyse

<p>Die Transaktionsanalyse (TA) bewährt sich als geeignete, verlässliche, hochqualitative Methode und Kooperationspartnerin für diese und zukünftige Forschung.</p>	
<p>Die TA kann aufgrund ihrer leicht verständlichen Erklärungs- und Darstellungsmöglichkeiten von inneren und äußeren menschlichen Vorgängen vielseitig in der sozialen Arbeit, insbesondere Inklusionsarbeit eingesetzt werden.</p>	

5.3.5.4 Antworten für Potenzial-Entfaltung

<p>Alles ist Sprache – alles ist Verhalten – alles ist Kommunikation!</p>	
<p>Alles kann dazu beitragen, zwischen Menschen und für Menschen Verständnis zu schaffen, sie zu verbinden, zu berühren, und zu entfalten!</p>	

5.4 Barrieren und Behinderungen



Das Problem, welches sich bei der vorliegenden Arbeit dargestellt hat, beschreibt die Ungewissheit welche Wirkungsweise und Beeinflussung das Unbewusste in der Kooperation noch hat und somit in jeder Begegnung von Menschen mit und ohne Beeinträchtigungen und klar ist: was will eigentlich wer von wem wirklich? Mithilfe der Inhaltsanalyse konnte die Analyse von Kommunikationsmaterial Rückschlüsse auf bestimmte Aspekte der Kommunikation und Beziehung ziehen, sowie Aussagen über SenderInnen und Wirkungen bei EmpfängerInnen erkennbar machen. (Mayring, 2015). Aussagekräftigere und erstaunliche Ergebnisse konnte die anschließende Analyse mithilfe transaktionsanalytischer Modelle und Konzepte liefern.

5.4.1 Anregung zu weiterführender Arbeit



Abbildung: Selbstgezeichnetes Plakat zum Thema „Leichte Sprache“

Um die Forschungsergebnisse mit weiteren empirischen Ergebnissen belegen bzw. unterstützen zu können, kann die Analyse von Ton- oder Videoaufnahmen und Transkripte mithilfe der Transaktionsanalyse zusätzliche Aussagen liefern. Es könnten tiefere Einblicke bezüglich Skript-Verhalten durch verbales und nonverbales Datenmaterial erlangt werden.

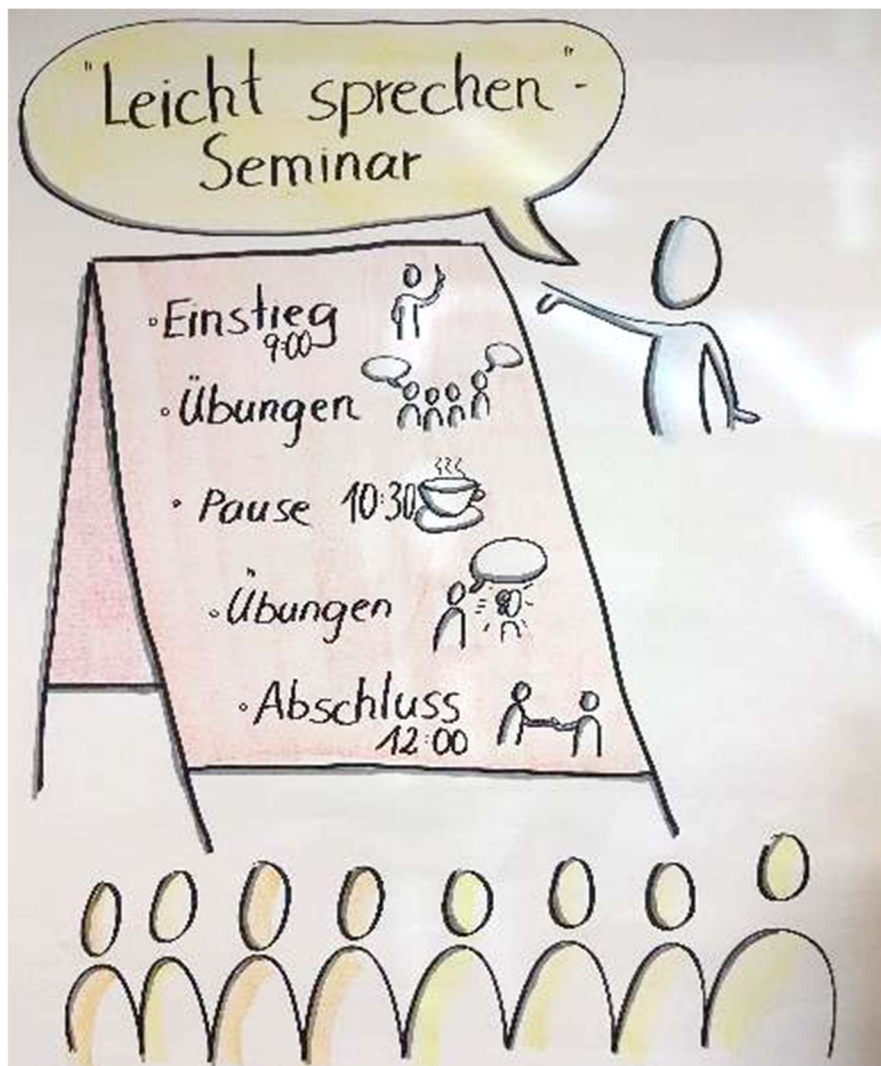
Eine Messung körperlicher Erregungs- oder Entspannungszustände von beteiligten Personen vor, während und nach einer Kooperationsform können zusätzlich aussagekräftige Erkenntnisse liefern. Darstellungen von Gehirn und bildgebende Verfahren können anzeigen, welche unterschiedlichen Gehirnsysteme bei welchen Methoden und Vorgangsweisen in der Kooperation beteiligt sind. Sie bieten anderen WissenschaftlerInnen die Möglichkeit, Wirkungen und Folgen von Anwendungen transaktionsanalytischer Methoden im Gehirn zu sehen.

Es ist bekannt, dass Psychotherapie, das heißt vor allem hilfreiche Beziehungsarbeit mit dem Ziel der gesunden Heil- und Selbstwerdens, ihre Wirkung durch die Beeinflussung von Gehirnfunktionen entfaltet. Sie bewirkt physische Veränderungen im Gehirn (Kandel, 2018)

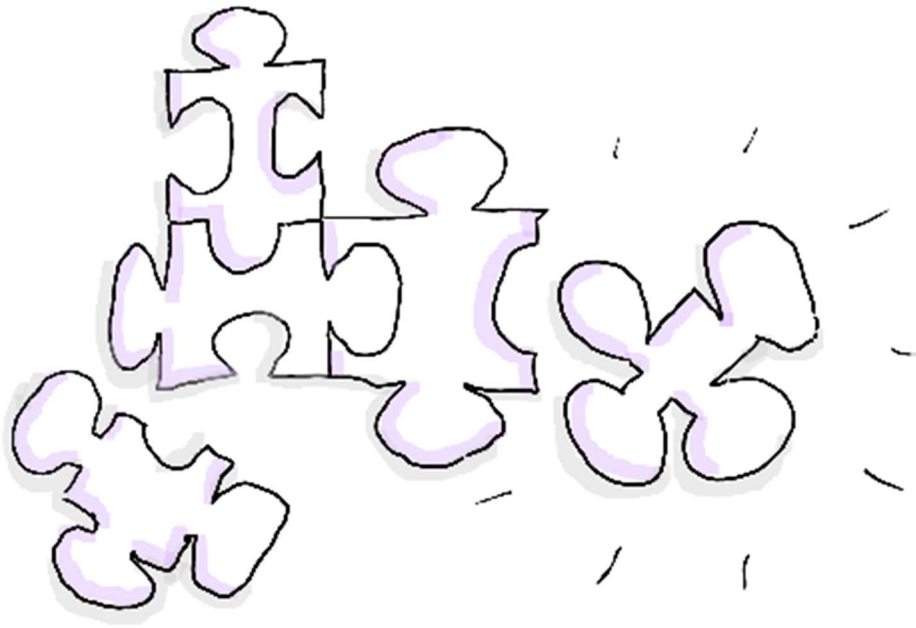
Die eben angeführten Ideen können als Anregung für weitere Forschungsarbeiten für nachfolgende Fragestellungen dienen:

- Welche Effekte bewirken transaktionsanalytische Interventionen, wenn „Behinderung“ als Beziehungs- und Kommunikationsphänomen betrachtet wird?
- Wie beeinflusst transaktionsanalytisches Wissen die Gesprächs- und Protokollführung, Kooperation und Selbstvertretung im Allgemeinen?
- Welche Unterschiede lassen sich zwischen transaktionsanalytisch geschulten und nicht geschulten Gesprächs- und Protokollführungen sprich Kooperationen erkennen?

Da die vorliegende Arbeit auch **bildhafte Darstellungen** beinhaltet und zusätzliche Sinne, allgemein menschliche Bedürfnisse ansprechen möchte, sollen dadurch innere EntdeckerInnen und ForscherInnen in Menschen mit und ohne Beeinträchtigungen zu einer offenen und wertfreien Betrachtung der vorliegenden Forschung eingeladen werden. Da der hier viel und klein geschriebene Text in schwieriger Sprache als große Barriere viele Menschen beim Forschen behindert, ermutige ich zu einer „Leicht-Lesen und Leicht-Verständlich“-Variante als zukünftiges wunderbares Projekt.



5.4.2 *Limitation und Legitimation*



Behinderungen und Einschränkungen liegen zum einen aufgrund der begrenzten Zeit und Möglichkeiten für die empirische Bearbeitung einer „Momentaufnahme“ des doch so großen Themas dar; zum anderen sei an dieser Stelle auch nochmal das durchaus Menschliche als Forscherin erwähnt. Alle Formen von Grenzen, Hindernissen und Unbewusstem begegneten und begleiteten mich während dem wissenschaftlichen Arbeiten. Das Erkennen und das Verstehen-Wollen kennzeichnen das entdeckende Wesen, Denken und Handeln in Richtung mehr und mehr Bewusstheit.

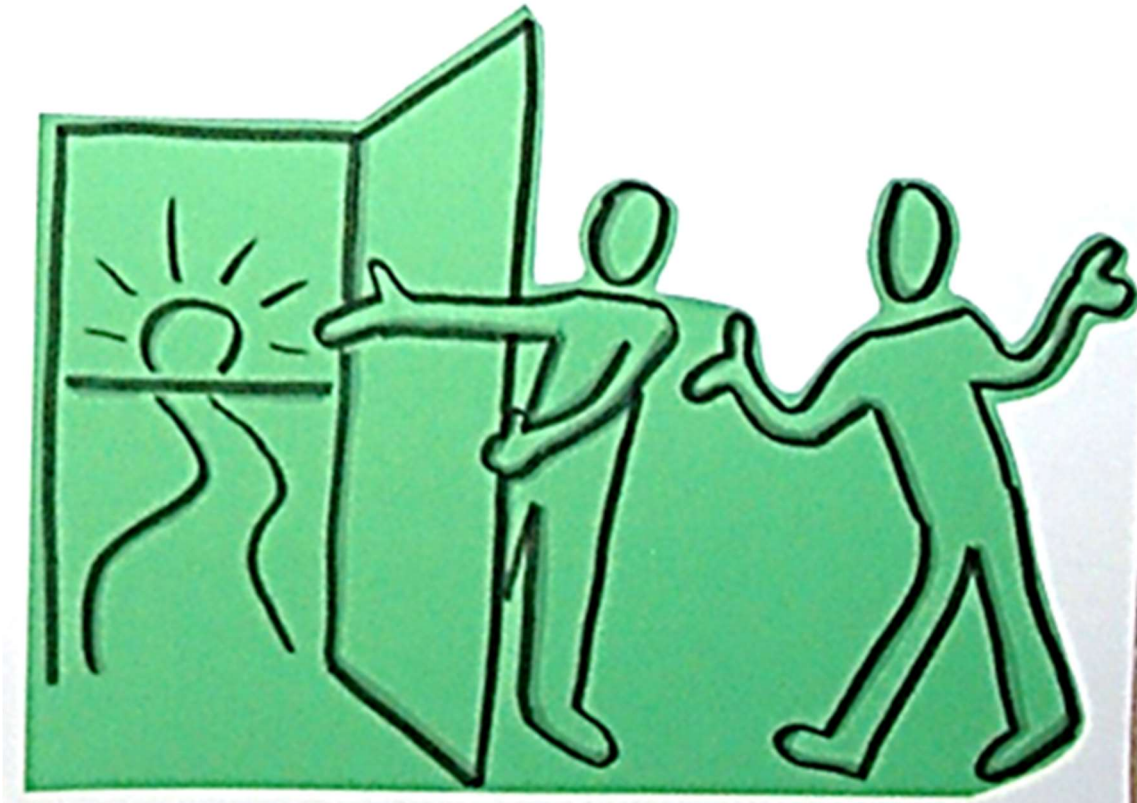
Für die Ergebnisse der inhaltlichen Analyse im Kapitel 3.2.2 stellten Informationen und der Austausch aller Bereiche die Basis dar. Unterscheidungen gibt es durch die analysierten Schwerpunkte wie Beziehungsaufbau, Arbeit, Sicherheit und Kommunikation. Unter Umständen begründen die verschiedenen Bereiche und deren zuständigen Führungspersonen für die verschiedenen Lebensbereiche das Ergebnis. Offen bleibt die Überlegung, ob nicht gerade deshalb eine „bewusste“ Kooperation über die Mischung und Neu-Verbindung der Bereiche, Schwerpunkte und Zuständigkeiten mehr Autonomie mit Bewusstheit, Spontaneität und Intimität ermöglichen kann.

In „Normal ist ungesund“ schreibt Bowen Faville White folgendes: „Achtung – Warnung vor dem Arzt! Eintreten auf eigene Gefahr! Ich mache jeden Tag Fehler!“ Damit sollen die LeserInnen ermuntert werden, sich daneben zu benehmen, sich selber genauso wichtig und bedeutend zu nehmen wie andere Menschen, wie andere Situationen (White, 2002). White zitiert dazu Folgendes *„Ich habe Forschungen angestellt und fand heraus: Die Wirklichkeit ist der Hauptgrund für den Stress derer, die mit ihr konfrontiert sind. In kleinerer Dosierung kann ich sie ertragen, aber als Lebensstil fand ich sie zu beengend. Sie war schlicht zu fordernd; Sie wollte, dass ich die ganze Zeit zur Verfügung stehe, mit allem, was ich zu tun habe – und ich musste etwas aufgeben. Seitdem mir die Wirklichkeit den Buckel runterrutschen kann, sind meine Tage erfüllt und voller Freude...“* (White, 2002, 33). Mögen die LeserInnen voller Lust und Freude sich auch ihrem persönlichen Wohlstand im Sinne von Gesundheit und Wohlbefinden widmen und auf den „Input“ dieser Arbeit mit verantwortungsvollem „Output“ reagieren, ohne dabei ihre Kontrolle über sich selbst mit der Einflussnahme auf andere zu verwechseln.

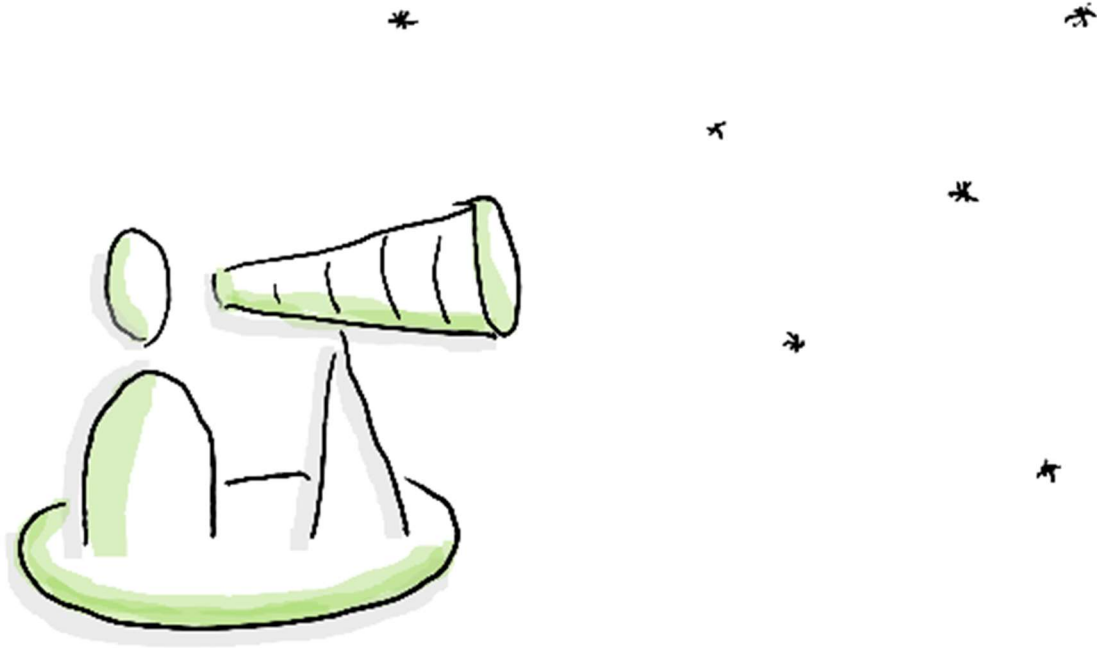
VI. EMPFEHLUNGEN UND AUSBLICK

Ich möchte in nachfolgenden Kapiteln Empfehlungen und Ausblicke anführen für

- Berufsgruppen in Pädagogik insbesondere Heil- und Sonderpädagogik, Erwachsenenbildung, Organisationsentwicklung und Psychotherapie
- SelbstvertreterInnen, Menschen mit Beeinträchtigungen und deren UnterstützerInnen
- Weiterbildungen für oben genannte Personen und Organisationen
- Kooperationssettings und Gesprächsführung
- Strukturen, Methoden und Materialien



6 Ausblicke und Einblicke



6.1 Bewusste Kooperation und Potential-Entfaltung

Dieses Kapitel will einer weiteren Forschungsfrage nachgehen:

- Ergeben sich Ideen und Handlungsmöglichkeiten aus den gewonnenen Erkenntnissen dieser Forschungsarbeit, die eine bewusste und potentialerweiternde Kooperation in der Behindertenarbeit ermöglichen sowie verbessern wollen und können?

Für den Auf- und Ausbau von Inklusion und aktiv beteiligter Selbstvertretung innerhalb und außerhalb von Organisationen der Behindertenhilfe kann es hilfreich sein, sich auf eine Loslösung von starren und engen Themen, Vorgehensweisen, Gedanken und Aussage einzulassen.

Das Verbinden mit transaktionsanalytischen Konzepten und Modellen trägt einen großen Teil für anschließende Ausblicke und Empfehlungen bei.

Eine bewusste Kooperation und Potential-Entfaltung braucht Mut. Die nachfolgende Auflistung möchte LeserInnen, insbesondere PädagogInnen, TherapeutInnen, Fachpersonen für Menschen mit Behinderungen und SelbstvertreterInnen bzw. Menschen mit Beeinträchtigungen Mut machen für ein gemeinsames Leben, Arbeiten, Entwickeln und Gestalten. Es geht um Mut, für ein „In-Stimmung-kommen“, sich An-muten und Zu-muten – mit De-Mut (Zitat Vera F. Birkenbihl).

6.1.1 Mutige Entdeckungen, Einladungen und Inspirationen für bewusste Kooperation



6.1.1.1 Mut für Spaß

Wo bleiben der Spaß und das Wohlbefinden? Spaß, Humor und Leichtigkeit können viele Ressourcen und Potentiale befreien, welche wiederum neue Wege für Denken, Fühlen, Handeln und Lösen wachrufen können. Wenn der Fokus einmal auf Leichtigkeit und Spaß wechselt und es nicht ums Befolgen innerer Antreiber oder To Do's geht, kann und darf Etwas ganz anders entstehen. Es profitieren alle KooperationspartnerInnen, wenn sie Spaß am Tun erfahren. Es gilt mutig zu werden für die Wahrheit, dass Spaß Entwicklungen, Veränderungen und Bewusstheit bewirken kann.

6.1.1.2 Mut für Gleichheit

Da die Bedürfnisse nach Gleichheit, Sicherheit, Nähe und Distanz vorrangig sind, können Gesprächs-Settings dahingehend gestaltet werden. Abläufe und Strukturen, wo sich offen und direkt gegenseitig Anerkennung gegeben wird, geholt, abgelehnt und darum gebeten werden kann, eröffnet Übungsmöglichkeiten für bewusste Kooperation. Wenn Antreiber direkt angesprochen werden, kann eine Auseinandersetzung damit in der gemeinsamen und täglichen Arbeit wie auch im Privaten Bewusstsein und Befreiung schaffen. Alle Beteiligten können sich als Lernende und Wissende erleben und einbeziehen. Eine Gleichheit und ein ganzheitliches OK-Sein aufgrund desselben Wissensstands und Lerninhalts kann die neue Basis bilden. Es bedarf an Mut für diese Form des Miteinanders und Gleichseins als gemeinsam Reflektierende und Lernende. Wenn wir etwas nicht wissen und erklären können, müssen wir uns ehrlich und auf Augenhöhe dem Gegenüber begegnen und mit Demut Fragen stellen. Die Analyse hat gezeigt, dass Thema nicht gleich Thema ist. Es gibt verschiedene Gefühle und Reaktionen zu gleichen Themen in verschiedenen Bereichen. Diese stellen noch lang nicht alle bzw. weitere Möglichkeiten dar. Stimmungen, Persönlichkeiten gestalten immer wieder die Bedeutung und Aussagekraft von Themen mit.

6.1.1.3 Mut für Gespräche

Wenn ein Gegenüber lehrend (Eltern-Ich), wissend, analysierend (Erwachsenen-Ich) und lernend, sowie auch spielend erlebt wird, entsteht die Situation, dass jene aktivierten Anteile aktiviert, belebt und gestärkt werden. Ein Setting, in dem im selben Ausmaß jedes Mitglied all seine Anteile aktivieren und stärken kann, ermöglicht eine Vielfalt an Handlungs-, Entdeckungs- und Reaktionsweisen. Statt immer nur den einen oder anderen Zustand zu leben, können alle 3 pro Person in Aktion treten und zur Verfügung stehen. Das macht Lebendigkeit aus und das volle Potenzial kann genutzt werden. Es geht darum, mutig die lernende und spielerische, bzw. als Gegenüber die wissende und kompetente Seite zu zeigen und zu leben. Dies kann gelingen, wenn Besprechungs-Themen so gewählt werden, dass sich alle Anteile eingeladen fühlen und beteiligen können. Die themenzentrierte Interaktion kann dahingehend Orientierung geben (Cohn and Terfurth, 2007). Themen für große Betroffenheit und Beteiligung können gemeinsam gefunden werden, zum Beispiel anhand der Themen vergangener Teamsitzungen und Gruppenbesprechungen 2014-2018:

- Schöpferische Produktivität, berufliche Identität
- Beziehungen, Nähe, Soziales
- Sicherheit, Schutz, Gefahren
- Gesundheit, Bewegung, Nahrung, Schlaf
- Krankheit, Tod
- Selbstverwirklichung
- Tagesstruktur, Hobbies
- Spiritualität, Sinn

Besprechungen sollten kein Berichten sein, sondern forschungsfreudig Raum für Fragen, Experimentieren und Selbsterfahrung bieten. Somit können Vorhaben für Veränderungen in Organisationen gemeinsam entschieden, besprochen und Lösungen gefunden werden. „*Das Suchen ist ansteckender als Wissen*“ (Elschenbroich, 2005, 253)

6.1.1.4 Mut für Fühlen

In einer hoch-technologischen und digitalisierten Welt, kann es schon vorkommen, dass die Stärke des Menschen, nämlich das Menschliche an Stellenwert verliert und nicht die Anerkennung erhält, die es verdient. Fühlen, Einfühlen, Empathie und Intuition sind kostbare Qualitäten des Menschseins. Diese wiederzuentdecken, wahrzunehmen, ihnen Raum zu geben und entfalten zu lassen, kann Vieles freilegen, was ansonsten tief im Dunkeln verborgen bliebe. Wenn wir etwas einfach auf uns wirken lassen und offen und mutig wahrnehmen, was in uns auftaucht, können wir darüber staunen, welche passende Lösungen und Antworten in uns schlummern, als Realität, wie jede andere auch. Wir alle, mit und ohne Behinderungen, Jung und Alt können ExpertInnen für unsere Emotionen werden und die dahinterliegende Stärke entdecken. Auch wenn mangelnde Erfahrung, körperliche Einschränkungen oder persönliche Eigenschaften Lernen und Tun behindern können, so sind sehr wohl alle Menschen in der Lage Freude, Angst, Trauer, Wut und vieles mehr zu fühlen. Das ist die Basis auf der wir uns alle begegnen, verbinden und weiter entwickeln können, nach innen und nach außen.

6.1.1.1 Mut für Selbst

Wenn jemand viel für ein Gegenüber übernimmt, verstärkt das die abhängige und unsichere Haltung bei der anderen Person. Wenn es um Potential-Entfaltung geht, wird auf das Potenzial innerhalb des Selbst eingegangen. Was steckt in einer Person? Welches Wissen und welche Zugänge, Gedanken, Meinungen, Wahrnehmungen gibt es zu entdecken, was verbirgt sich alles im eigenen und im anderen Selbst? Um sich oder ein anderes Selbst aktivieren zu können, braucht es unmittelbare Betroffenheit und Beteiligung, ansonsten hält sich die innere Kraft und Weisheit zurück. Es gibt unvorstellbar viele Facetten und Seiten des Selbst. Diese zu entdecken kann zum einen ein lebenslanger Prozess für jeden Menschen und zum anderen ein innovativer Weg für eine Arbeitshaltung, Begleitung, Führung und Organisation sein. Wenn wir im wohlwollenden, offenen und ehrlichen Zwiegespräch mit uns selbst sind, können wir mithilfe von Umkehrungen eigener Bewertungen und Projektionen auf andere neue Möglichkeiten – besonders für unser Selbst – entdecken. Ein Beispiel: Wenn ich andere(s) als falsch und unrecht bewerte, bewerte ich immer auch mich selbst = ich bin falsch und unrecht. Das kann, wie die zwei Seiten einer Medaille, genauso wahr sein.

6.1.1.1 Mut für Autonomie

Abschließend kann gesagt werden, dass viele neue Möglichkeiten entstehen können, wenn mit einer bewussten Haltung (statt das Recht-machen, Stark-Sein, Anstrengen oder Perfekt-Sein, etc.) ein humorvolles gemeinsames In-Beziehung-Treten, Tun und Erleben erlaubt und gefördert werden. Intimität kann gelebt und genossen werden. Neue und andere Gedanken und Einstellungen gegenüber Situationen, Menschen und Themen können neue und andere Reaktionen und Spontaneität ermöglichen. Es geht darum, dass Menschen sich für ihre Anliegen und für das, was sie wirklich wollen, mutig machen. Wenn Autonomie und Potentialentfaltung als höchster gemeinsamer Wert innerhalb einer Organisation Gültigkeit haben, kann die Förderung von bewussten Beziehungen zu sich selbst und anderen und daraus resultierende bewusste Kommunikation und Kooperation das Ergebnis sein. Es entsteht eine Freiheit im Wahrnehmen, Bewerten und Handeln und dadurch zahlreich neue Alternativen für Inklusion, Innovation und Gesundheit.

6.1.1.2 Mut für Nein

Es kann hilfreich sein, eigene liebgewonnene Gewohnheiten und Denkweisen liebevoll und wohlwollend mit Skepsis zu betrachten und zu hinterfragen. „Ist das was ich tue und denke wirklich richtig und wichtig?“ Wie kann ich mir sicher sein, dass mein Denken, mein Verhalten, meine Herangehensweise jetzt wirklich richtig sind?“ „Könnte das andere / das der anderen nicht genauso wichtig und richtig sein?“ „Wie fühlt es sich an und was kann daraus entstehen?“ Derartige Überprüfungen und Kritik gegenüber so manchem SOLL und MUSS stellen eine große Herausforderung dar und verursachen Konflikte. Meine Wahrheit ist genauso wahr wie eine andere Wahrheit. Innere wie äußere Konflikte aushalten und führen zu können sind ein wichtiger Bestandteil für ein gesellschaftliches Zusammenleben. Streiten zu können bedeutet „Nein“-sagen zu können, und das braucht Mut. Jeder Mensch hat das Recht auf Kritik, den Wunsch nach Veränderung und die Durchsetzung dieser. Das alles sind emanzipatorische Elemente. Zu widersprechen ist für Interessens- und Selbstvertretungen, für Selbst-Werden und Selbst-Sein äußerst notwendig. Mensch-Sein heißt, mit anderen menschlich zu wachsen und (nach)reifen zu können – im Sinne der Salutogenese für eine gesunde und erfolgreiche Gesellschaft. Dafür brauchen wir mutige Menschen, die streiten lernen, streiten können, sich durch das Streiten verbinden und entschuldigen können. Dabei geht es nicht ums Gewinnen, Verlieren oder die reine Wahrheit, sondern es geht um Bereicherung, Ehrlichkeit und Erkenntnisgewinn. Diesen Erfolg können sich alle Beteiligten gleichermaßen teilen und feiern. Hervorzuheben ist nochmal die Fähigkeit zur Entschuldigung gegenüber sich selbst UND anderen. Jede/r hat das Recht auf Ausnahmen, Unvollkommenheit, auf Fallen und Irren. Fehler sind wichtig. Hinter Fehlern steckt eine wesentliche Leistung, nämlich ein Schritt zu einer Lösung. Fehler sind ein Beitrag zum Lernen und zum Selbstdenken – zur Autonomie!

6.1.1.1 Mut für Stille

Ein Zitat (unbekannt) besagt, dass, wenn es ruhig ist und es scheint, als ob nichts weiter ginge, am meisten passiere. In der Langeweile und im Nichtstun können Einfälle und Lösungen entstehen. Ebenso weiß man in der Pädagogik, dass es für Kinder wichtig ist, sich auch zu langweilen, denn so haben sie die Gelegenheit, erfolgreich und selbst spannende Spiele und Beschäftigungen zu erfinden. Ludwig van Beethoven gelang es, nachdem er seine zunehmende und unabwendbare Taubheit, die Stille akzeptiert und angenommen hatte, neue musikalische Wege zu wagen und eine neue Stilepoche zu kreieren („Strategien der Stille,” 2020). In der Stille ist es möglich, in Kontakt zu sich, zu seinen Gefühlen, Bedürfnissen und Potentialen zu kommen und hilfreiche Begleiter für weitere persönliche Entscheidungen zu treffen. Rituale der Stille können demnach in Gesprächs- und Kooperationssettings ebenso durchaus lohnend sein. Geduld ist eine Tugend. Durch Ruhe, Entschleunigung und Zeit ist ein richtiges Zuhören, Wahrnehmen und Sprechen nach innen und nach außen erst möglich. Interpretationen können nur so angemessen übersetzt und dechiffriert werden. Zeit, die vorhanden ist, kann intensiv für eine achtsame und intensive Beziehung zu sich UND anderen genutzt werden. Wenn Langeweile entsteht, ist das ein äußerst wertvoller Vorgang. Lange-weile kann einerseits zum Ver-weilen, zum Dasein und -bleiben anhalten, aber auch das Motiv für Veränderung aktivieren, das anderes/neues Verhalten, Denken, Fühlen und kreative Prozesse mit u.U. innovativen Projektideen in Gang bringen.

6.1.1.2 *Mut für Andere(s)*

Da Menschen von Klein-Auf u.a. am Modell lernen, ist es hilfreich, wenn alle KooperationspartnerInnen unterschiedliche Vorbilder kennenlernen können. Vielleicht kann der Austausch oder gelegentliche Wechsel von GesprächspartnerInnen, Einladungen neuer oder anderer Personen Chancen darstellen, um sich weiter zu entwickeln und mehr und mehr „ganz“ zu werden. Zu viel Arbeitsidentität geht auf Kosten der Beziehungsidentität, so Verena Kast (Kast, 2013). Eine Investition in Beziehungsidentität entfaltet womöglich viele Potentiale. Wenn Personengruppen immer das Gleiche tun, werden sie wahrscheinlich auch immer das Gleiche denken, das Gleiche fühlen und das schließt Entwicklung und Veränderung aus. Die Anforderung besteht darin, das Andere und Mögliche, somit auch die Wahrheit des Anderen als genauso real, wichtig und richtig anzuerkennen, wie das Eigene. Diese Tatsache als Herausforderung für bewusste Kooperation anzunehmen, kann gemeinsam bewältigt werden und verbinden. Das Individuum kann einem Ganzwerden ein Stück weit näherkommen. Das Andere gibt es auch im Inneren den Menschen. Ins eigene Fremde und Schattige zu gehen erfordert Bereitschaft zur Notwendigkeit. Ignorieren, Ab-spalten, Ver-drängen, Nicht-wahr-haben-wollen, Aus-Grenz-ung führt im Weltlichen wie auch in der eigenen Psyche zu Kampf, Krankheit und Not. Es braucht das An-nähern. Kennenlernen, Akzeptieren und Integrieren, denn AUCH das ANDERE und FREMDE gehört zu uns. Das Andere gehört gehört und integriert, es hat auch Recht(e). Nur so kann das zunehmend Ganzwerden heilen und wachsen. Heterogenität (sei es im Äußeren wie auch im Inneren) ist nicht nur ein Kreativitäts-Faktor, sondern auch ein Erfolgsgarant für gesunde Beziehungen und gemeinsames Erfahren und Gestalten. Durch die Akzeptanz und das Verbinden mit einer anderen autonomen Lebenswelt entsteht unterschiedliche Rationalität – eine Zusammenkunft von Herkunft und Zukunft. Wenn wir die eigenen All-Macht-Wünsche auch als Teil von uns akzeptieren, können wir gesunde Wege finden, diese in unser Leben zu integrieren, die Verantwortung für uns voll und ganz übernehmen und ehrlich fragen: „Was will ich von dir?“ und „Was will ich von mir?“

6.1.1.3 *Mut für Transaktionsanalyse*

Ich bin OK – du bist OK, marsianisches und wertfreies Wahrnehmen und Annehmen, verantwortungsvolles, bewusstes, spontanes und intimes Denken, Fühlen und Verhalten kann "barrierefreie" Zugänge in der Beziehungs- und Kommunikations-Gestaltung und neue Möglichkeiten in der Behindertenarbeit schaffen. Mit der Verbindung von Psychotherapie, Pädagogik und Organisationsentwicklung in der Behindertenhilfe kann neues forschendes Lernen, Erkunden neuer Wege, Entdecken und Ausbauen von Ressourcen aus den verschiedenen Erlebenswelten von Menschen stattfinden. Das bewusste Begegnen mit Erfahrungen, das Einbeziehen und die Wechselwirkung von Innen und Außen bewirkt und aktiviert eine Entwicklung. Entwicklung IST Veränderung.

Die nachfolgenden Beispiele wollen mutige Verbindungen zwischen Transaktionsanalyse und Beziehungs- und Kommunikationssettings mit SelbstvertreterInnen und Fachpersonal in der Behindertenhilfe vorstellen. Die Einladung besteht allerdings, die Vorschläge auch für andere Settings, wo auch immer junge, alte Menschen mit und/oder ohne Beeinträchtigungen zusammenarbeiten, auszuprobieren und gemeinsam passend zu verändern. Die Transaktionsanalyse als verbindende Kraft kann gewährleisten, weil sie - ganz im Sinne von Eric Berne – so dargestellt werden kann, dass sie „auch ein Drei-Jähriger versteht“.

6.1.2 „Inklusive“ Workshops für bewusste Kooperation und Selbstvertretung mithilfe von Konzepten der Transaktionsanalyse

6.1.2.1 Ich bin da!

Inklusive zweitägige Schulung mit den Schwerpunkt Persönlichkeit und Beziehung



Ziele:

- was die eigene Persönlichkeit – das Selbst - mit dem eigenen Denken, Fühlen und Tun zu tun hat
- Bewusstseinsbildung, Selbstbestimmung, Eigenverantwortung, Selbstreflexion
- offene, wertschätzende Kommunikation, ICH – und SELBST – Sprache
- Umgang mit Stress, Konflikten und Herausforderungen
- eigenes Wissen und Erkenntnisse hinterfragen, diskutieren und anwenden
- das Ich, soziale und emotionale Potentiale stärken
- Selbst-Arbeit, Selbst-Erleben und Selbst-Entwicklung
- gemeinsames Nachdenken und Handeln ermöglichen und nutzen

Inhalte:

„Selbst sein und Selbst werden“:

- gegenseitiges Kennenlernen der Personen, Kernkompetenzen und Vorerfahrungen
- Klärung persönlicher Ziele und Erwartungen für vertragsorientiertes Arbeiten
- Persönlichkeitsentwicklung aus Sicht der Entwicklungspsychologie (leichte Sprache)
- Definition, Kennenlernen verschiedener Konzepte (tiefenpsychologische Aspekte)
- Selbst und Identität
- Salutogenetisches Modell – Ich schaffe es – Du schaffst es – Wir schaffen es!
- In-Beziehung-bringen und Erproben der Inhalte mit persönlichen und beruflichen Erfahrungen

„Selbst in Beziehung mit anderen“:

- Bearbeitung offener Themen und Fragen vom Vortag
- Menschenbild und Autonomie-Begriff der Transaktionsanalyse (vgl. Selbstbestimmung)
- Ich- Zustände und Kommunikationsmodell der Transaktionsanalyse als praktische Erklärungs- und Arbeitsmodelle
- Begegnungen und Beziehungsräume
- Herausforderungen und Möglichkeiten dieser Modelle erproben und diskutieren
- Evaluierung, Reflexion und Abschluss

Methoden:

- alle Methoden orientieren sich an den Zielen, Erwartungen und Vorkenntnissen der TeilnehmerInnen
- entsprechend leicht verständlich dargestellte und aufbereitete Informationen, Methoden und Bildmaterial
- Einzel- und Gruppenarbeit für Klärungs- und Begegnungsprozesse mit der Theorie
- Erleben durch Selbsterfahrung, Übungen und Rollenspiele zur Integration
- Austausch und Reflexion, freies intuitionsbasiertes Assoziieren und Brainstorming
- Fallarbeit, Supervision mit persönlichen und beruflichen Erfahrungen
- Berücksichtigen und Einbeziehen persönlicher Beiträge, Kernkompetenzen und Vorkenntnisse

6.1.2.2 An-Wendung von Zu-Wendung

Inklusive eintägige Schulung mit dem Schwerpunkt Zu-Wendung.



Ziele:

- Zuwendung und Anerkennung sind notwendig für jede Art von Zusammenleben und Zusammenarbeiten
- bewusst machen, wann Zuwendung unbewusst knappgehalten wird
- Wertschätzung, Zutrauen und eine wohlwollende Haltung als wesentliche Punkte für menschliches Zusammenleben
- gemeinsam weitere Möglichkeiten, Erfahrungen, vielleicht auch Hindernisse kennen lernen
- sich selbst und andere Menschen wertschätzen, was da ist

Inhalte:

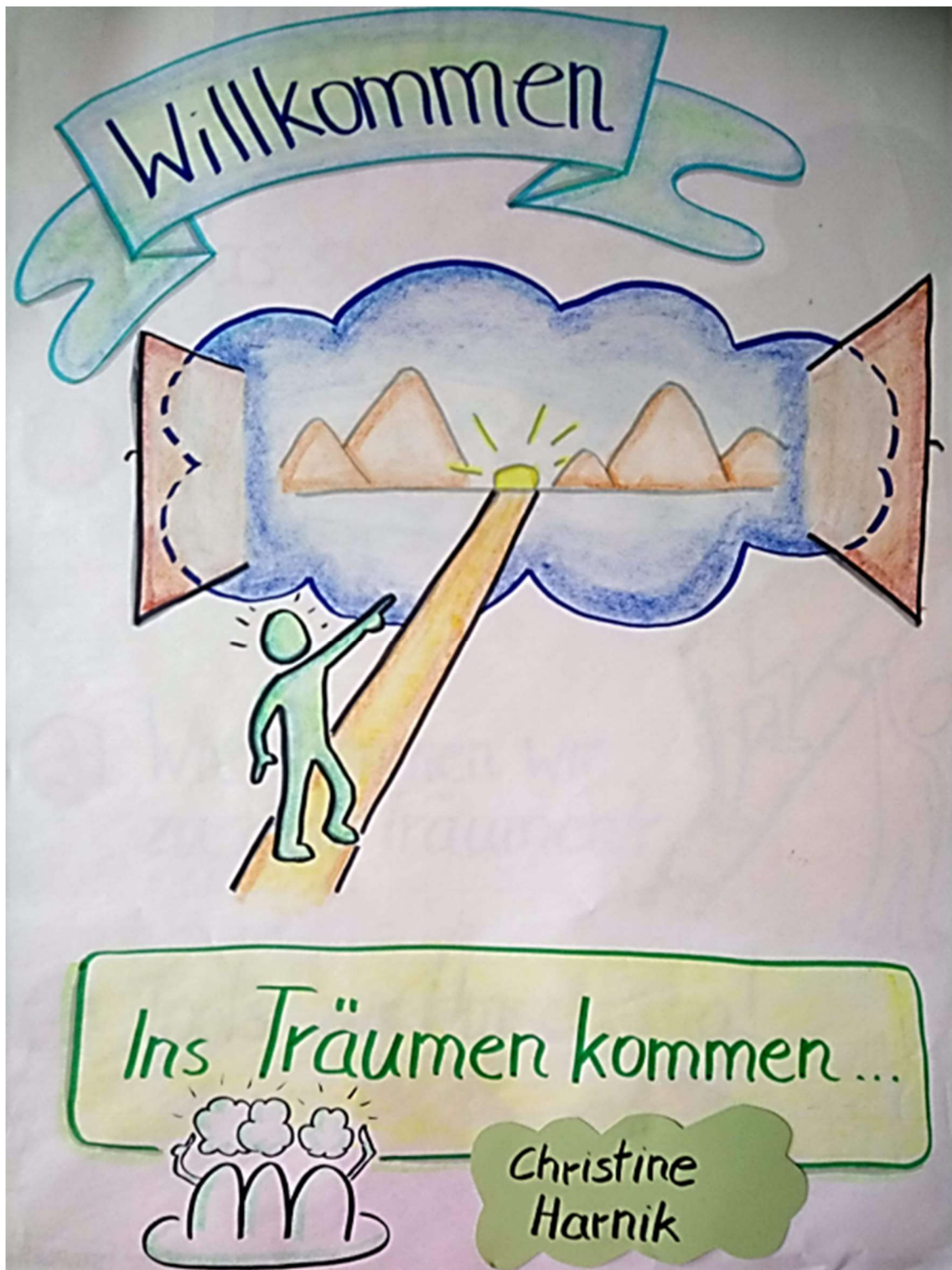
- positive Zuwendung und Anerkennung aus Sicht der Transaktionsanalyse
- Bedeutung von Zuwendung für uns
- eigene Fähigkeiten mobilisieren und in die eigene Kraft kommen können
- dem Sein, Denken, Fühlen und Handeln uns selbst und anderen zu-wenden
- Förderliches und Hinderliches bei Zu-Wendung

Methoden:

- Arbeiten und Präsentationen im Plenum, gemeinsamer Austausch
- Einzelarbeit, Klein-Gruppenarbeit
- Übungen zum Kennenlernen und Ausprobieren von Theorie, Rollen und Möglichkeiten für Wertschätzung von Menschen mit und ohne Behinderung
- die persönlichen Beiträge der TeilnehmerInnen sind von großer Bedeutung für den Workshop

6.1.2.3 *Ins Träumen kommen*

Inklusive eintägige Schulung mit dem Schwerpunkt Ressourcen-Aktivierung und Potentialentfaltung



Ziele:

- träumen, vorausdenken und planen als typisch ureigene menschliche Fähigkeit wiederentdecken
- Träume als Quelle für Inspiration und Weiterentwicklung aber auch als Ursache für Angst und Enttäuschung betrachten
- gemeinsam ins Träumen kommen und Zugänge, Erfahrungen, Grenzen und Methoden kennen lernen
- sich und andere Menschen durch Träume und deren Umsetzungen inspirieren

Inhalte:

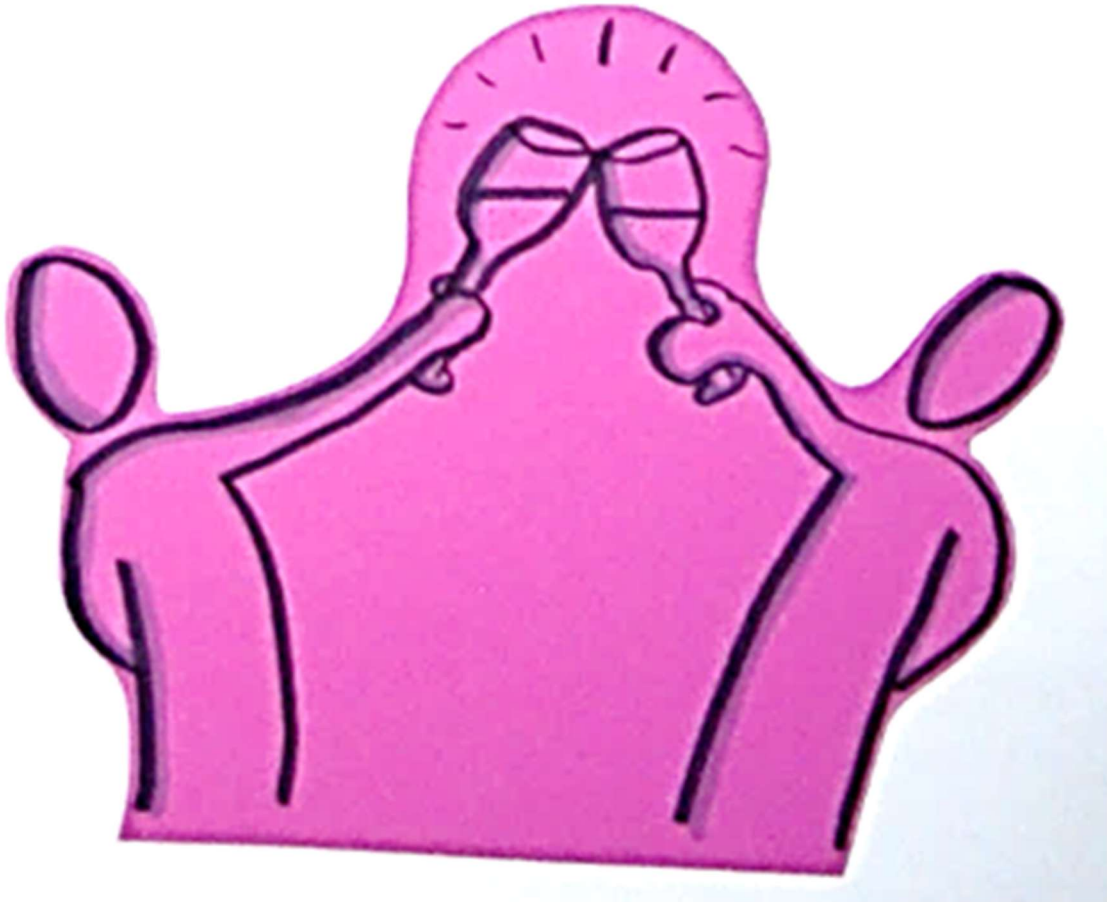
- Wesen von Wunsch-Träumen
- Bedeutung von Träumen für uns
- (Wieder) zu eigenen Träumen gelangen
- Träume mit ihrer "Zugkraft" als Ressource nutzen
- wann Träume förderlich und hinderlich sind
- Hilfsmittel für eine (gemeinsame) Umsetzung

Methoden:

- Arbeiten und Präsentationen im Plenum, gemeinsamer Austausch
- Einzelarbeit, Klein-Gruppenarbeit, Übungen zum Kennenlernen und Ausprobieren von Rollen, Methoden, Materialien und Möglichkeiten
- die persönlichen Beiträge der TeilnehmerInnen sind von großer Bedeutung für den Workshop.

6.1.2.4 Gute Kooperation

Inklusive eintägige Schulung mit dem Schwerpunkt Selbst- und Menschenbild



Ziele:

- Haltung und Kommunikationsmodell der Transaktionsanalyse kennenlernen und anwenden
- Bedürfnisse in Beziehungen erkennen
- gesunde Beziehungen führen
- Gleichwertigkeit als Grundlage von Kommunikation und Konfliktlösungen
- ernst genommen fühlen und sich auf den gemeinsamen Prozess einlassen
- Möglichkeiten für lösungsorientiertes Handeln durch das Nutzen innewohnender Ressourcen und der Fähigkeit aller Menschen zu denken, Entscheidungen zu treffen und Probleme zu lösen.

Inhalte:

- Herausforderungen asymmetrischer Beziehungen im Miteinander identifizieren
- mit schwierigen Situationen umgehen und „Spielchen umgehen“
- die OK-Haltung und Kommunikation aus Sicht der Transaktionsanalyse kennenlernen und anwenden
- eigene Beziehungsarbeit und -fähigkeit reflektieren, neue Zugänge anwenden und Lösungswege erproben.

Methoden:

- Arbeiten und Präsentationen im Plenum
- gemeinsamer Austausch
- Selbsterfahrung und Supervision
- Einzel-, Gruppenübungen zum Ausprobieren von Rollen, Situationen und Möglichkeiten
- die persönlichen Beiträge der TeilnehmerInnen sind von großer Bedeutung



6.1.2.5 Ein Bild sagt mehr als 1000 Worte

Inklusive eintägige Schulung mit dem Schwerpunkt Visualisieren, Gestalten und Beteiligen



Ziele:

- Denken sichtbar machen
mit Hilfe von Bildern Menschen einladen, begeistern und begleiten
- Bilder rufen in uns Gefühle hervor und bleiben uns stärker in Erinnerung als Text
- Plakate, Prozesse und Protokolle lebendig, vielfältig und ansprechend gestalten
- es geht nicht ums schön zeichnen, sondern die angeborene Fähigkeit zu zeichnen wiederentdecken
- lustvoll am Flipchart aussagekräftige Bilder und Symbole erproben
- gemeinsam mit Materialien, Formen und Farben experimentieren und Techniken für die visuelle Kommunikation lernen und umsetzen.
- sich „ein Bild von etwas machen“

Inhalte:

- lustvoll und intuitiv Fähigkeiten des Zeichnens üben und kennenlernen der Grundformen der visuellen Sprache
- Bilder-Vokabular lernen, das häufig im Alltag benötigt wird (Menschen, Wünsche, Ziele, Probleme, Gespräche, Vereinbarungen, Begleitung, ...)
- Tipps und Tricks für gemeinsames Zeichnen.

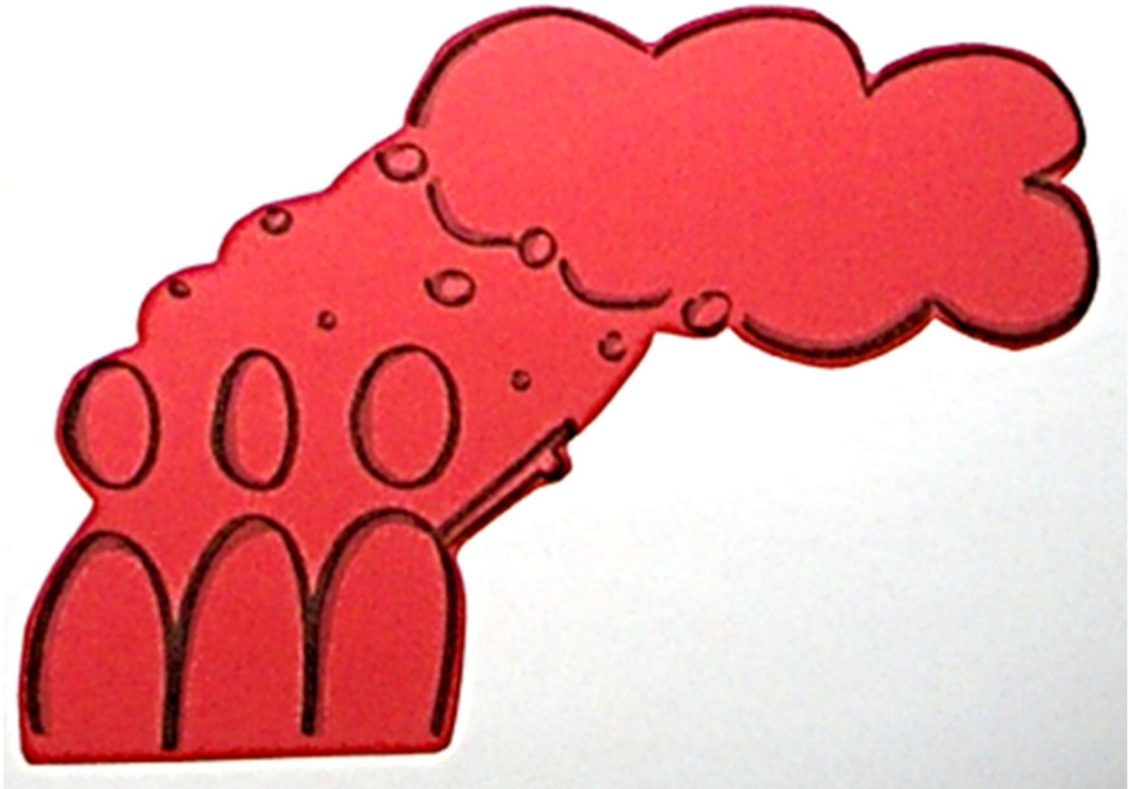
Methoden:

- Zeichen- und Assoziationsübungen
- Kreative Techniken
- Coaching-Gespräche
- Einzel-, Gruppen- und Plenumsarbeit
- Moderationsmethoden
- Persönliche Praxisbeispiele der Teilnehmer/innen stehen im Mittelpunkt

6.1.3 Schöpferische Kreationen für Protokolle



6.1.3.1 Mein Vertrag mit mir



Dabei handelt es sich um ein Vertrags- und Reflexionsformular für die eigene und gemeinsame Beteiligung während der Zusammenarbeit. Die Vorlage wurde aus der eigenen fachspezifischen und transaktionsanalytischen Psychotherapie-Ausbildung kennengelernt und hierfür abgeändert.

Mein Vertrag mit mir

Ort, Datum

- Was will ich hier heute – wirklich?
 - o Will ich mein Eltern-, Erwachsenen- oder Kind-Ich stärken?
 - o Welche und wieviel Anerkennung und Zuwendung brauche ich – von wem – wann – wie?
- Was will ich dafür tun?
- Was will ich dafür lassen?
- Wie könnte ich mich reinlegen und dran hindern?
- Was will ich von der Bereichsleitung / Geschäftsführung / Koordination / ...?
- Wie werde ich erkennen, dass ich bekommen habe, was ich wirklich will?
- Wie werden die anderen erkennen, dass ich erreicht habe, was ich wirklich will?

6.1.3.2 Verbindende Themen und Protokolle



Dabei geht es darum, in den gemeinsamen Kontakt- und Besprechungs-Situationen Themen ansprechend und lustvoll aufzubereiten, die gemeinsam – mit neuen Fragestellungen – entdeckt, erforscht, erarbeitet und erfahren werden. Die Durchführung erfolgt dermaßen, dass alle Beteiligten sich gleichermaßen als Nicht-Wissende, aber auch Wissende, Eltern, Erwachsene, Kinder und als bedingungslos OK erleben können. Die Unterschiede zwischen Rollen und Funktionen lösen sich dadurch auf und neue Verbindungen anhand der gemeinsamen Entdeckungen entstehen.

Beispiele, die besprochen und durchgespielt werden können:

Welche Gefühle, Gedanken und Erfahrungen habe ich zu diesen Themen?

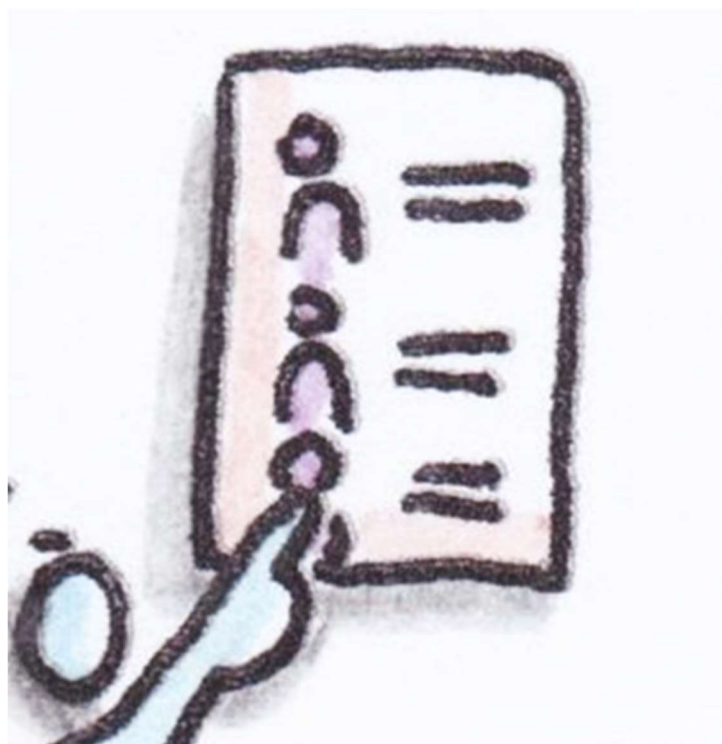
- Familie
- Wirtschaft
- Rechte
- Schule
- Gesellschaft
- Partnerschaft
- Politik
- Beruf
- Medien
- Freizeit
- Gesundheit
- Umwelt
- Zukunft
- ...

Das weitere Vorgehen erfolgt nach der WOOP-Methode, nachzulesen auch im Kapitel 2.1.7 „Kreativ Forschen und Entfalten“ (Oettingen, 2017). Die vier Buchstaben der Abkürzung WOOP stehen für: Wish (Wunsch), Outcome (Ergebnis), Obstacle (Hindernis) und Plan. Gabriele Oettingen erklärt die Methode so, dass, ohne dass wir es merken, die Zukunft mit dem Hindernis verbunden wird und das Hindernis mit dem Verhalten zur Überwindung des Hindernisses.“ Die WOOP-Methode kann helfen, im eigenen Umfeld Hindernisse zu erkennen, und funktioniert am besten mit Wünschen, die einem wirklich wichtig sind und am Herzen liegen.

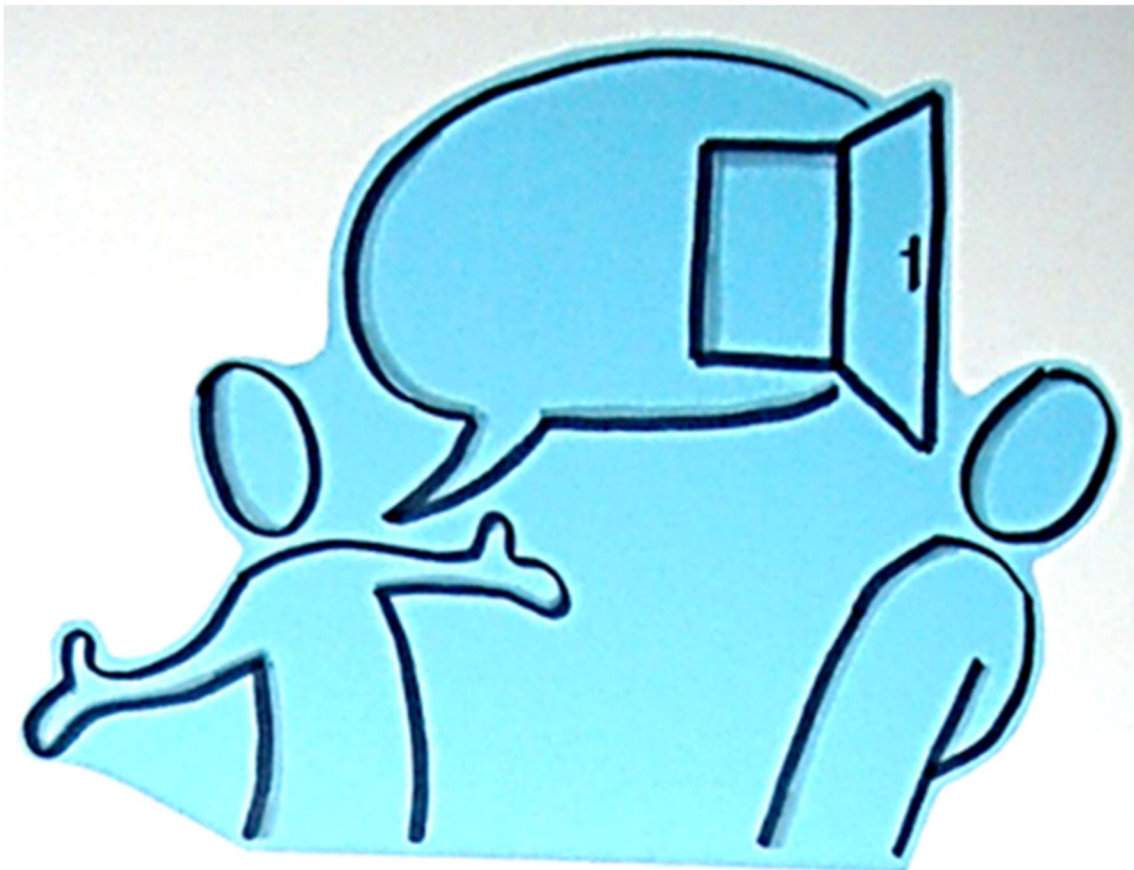
Die WOOP-Fragen können gemeinsam erarbeitet anschließend persönlich auf einer Karte bildhaft festgehalten werden:

- Was ist mein wichtigster Wunsch, was würde ich gerne (auf das Thema bezogen) an mir verändern?
- Was wäre das schönste Ergebnis (je konkreter umso besser)?
 - o Sich Zeit nehmen und sich vorstellen!
- Was hält mich davon ab? Was ist das wichtigste Hindernis oder Problem, dass mir im Weg steht?
 - o Sich Zeit nehmen und sich vorstellen!
- Was kann ich tun, um mein Hindernis zu überwinden?
 - o Sich einen „Wenn – dann“ – Plan machen und wiederholen.

Die Ergebnisse der gemeinsamen Erfahrungen, Verbindungen, Gemeinsamkeiten und neuen Ideen werden mithilfe von Fotos und Visualisierungen leicht verständlich dargestellt und für alle protokolliert. Es können kurze Videos zur Verankerung, Integration und Wiedererinnerung gedreht und für persönliche Smartphones, Tablets oder Plattformen zur Verfügung gestellt werden.



6.1.3.3 Leitfaden für „Lösungsorientierte Gesprächsführung“



Der Leitfaden mit Transaktionsanalytischen Konzepten für „Lösungsorientierte Gesprächsführung“ von Manfred Gührs kann eine Vorlage für die Vorbereitung, Durchführung und Protokollführung von Gesprächssituationen genutzt werden (Sejkora and Pabst Science Publishers, 2018, 172-180). Meine Ergänzungen zeigen konkrete Beispiele dazu:

- 1) Respekt und Wertschätzung: Ich bin OK – du bist OK
 - a. Gemeinsame Rituale finden, die die wechselseitige OK-Haltung sichtbar, hörbar, spürbar und umsetzbar machen und be-halten.
- 2) Mit Verträgen arbeiten
 - a. Was wollen wir heute miteinander besprechen, erfahren, ausprobieren, kennen lernen oder verändern?
- 3) Hinweise für Bezugsrahmen nutzen
 - a. Erzählen lassen, wie jeder lebt, arbeitet, fühlt, denkt, tut
- 4) Den Gebrauch der Ich-Zustände beobachten
 - a. Wie können wir gleichermaßen alle unsere Ich-Zustände aktivieren und beteiligen?
 - i. Aktivieren und Üben von angebrachter Fürsorge und Kritik (Eltern-Ich),
 - ii. Vergleichen und Überprüfen von Wahrnehmungen der Realität (Erwachsenen-Ich)
 - iii. Lustvolles, spontanes und interessiertes Entdecken, Ausprobieren und Ausdrücken von Empfindungen (Kind-Ich)

- 5) Unergiebige Transaktionen produktiv kreuzen
 - a. Sogenannte „Eltern-Kind“- Gespräche kreuzen, indem Verhaltensangebote aus anderen Ich-Zuständen gezeigt und beim Gegenüber angesprochen werden.
- 6) Ermutigung statt Kritik oder Abwertung
 - a. Positiv fürsorgliches Eltern-Ich statt negativ (=über) fürsorgliches und negativ kritisches Eltern-Ich
- 7) Einen sicheren Rahmen schaffen
 - a. um sicheres und vertrauensvolles Mit-teilen, Ausdrücken, Ausprobieren, Empfinden und Üben ohne negative Auswirkungen und Abwertungen zu gewährleisten
- 8) Keine Kommunikation im Dramadreieck
 - a. weder Retter- Opfer- noch Verfolger-Rolle einnehmen
- 9) Passives Denken und Verhalten konfrontieren
 - a. Nichtstun, immer dasselbe tun, hinderliches oder schädliches Tun thematisieren (vorausgesetzt es ist vertraglich mit den GruppenteilnehmerInnen vereinbart)
- 10) Redefinitionen konfrontieren
- 11) Keine „Rabattmarken“ sammeln und einlösen
 - a. keine schlechten Gefühle „schlucken“
- 12) Antreiber-Verhalten vermeiden und konfrontieren
 - a. stark sein, perfekt sein, sich anstrengen, sich beeilen oder Recht-machen weder positiv noch negativ (mit Abwertung oder Ablehnung) bestärken
- 13) Viel positive Zuwendung geben, aber nicht für Rackets
 - a. keine Opfer-, Retter- oder Verfolger-Gefühle, -Aussagen oder -Verhaltensweisen bestärken
- 14) Widerstand respektieren
 - a. keine Grenz-Überschreitungen, um den sicheren Rahmen zu gewährleisten
- 15) Bilanz, Feedback und Verabredungen
 - a. in Beziehung bleiben, Interesse, Bereitschaft für gemeinsames Entwickeln thematisieren – AUTHENTISCH!

Weitere Ideen und Konzepte für gemeinsame Kurse, Inter-Aktionen, Gesprächsführung und Darstellungsformen können dem Theorie-Teil entnommen werden und stehen für kreative Neuschöpfungen zur Verfügung.

Ich möchte zum Abschluss nochmals betonen, dass es bei allen Vorschlägen um die bewusste Kooperation, das heißt der achtsame, wohlwollende und hilfreiche Umgang mit sich und mit anderen geht. Es sollen jedenfalls Zwiegespräche mit sich, den inneren Anteilen und anderen Menschen in der äußeren Umwelt stattfinden. Die Ideen möchten dazu einladen, sich wichtig zu nehmen bei allem, was man tut und wo man auch ist. Es geht um Zeit und Raum für offenes und neugieriges Beobachten und Entfalten.

Ein herzliches Dankeschön an alle LeserInnen für die Zeit und Zu-Wendung an meine Arbeit!



Abbildung: Selbstgezeichnetes Plakat für die Feedbackrunde einer Fortbildung

VII. LITERATUR



- Alderfer, C.P., 1972. Existence, relatedness, and growth: human needs in organizational settings. Free Pr. [u.a.], New York.
- Altmeyer, M., Ogden, T. (Eds.), 2010. Die vernetzte Seele: die intersubjektive Wende in der Psychoanalyse, 2. Aufl. ed. Klett-Cotta, Stuttgart.
- Armstrong, M., 2017. Armstrong's handbook of human resource management practice, 14th Edition. ed. Kogan Page Limited, New York.
- Aumercier, S., Becker, K., Grohmann, F., 2018. Wer zahlt für die Analyse?, Junktim. Turia + Kant, Wien.
- Axelrod, R., Raub, W., 2009. Die Evolution der Kooperation, Studienausg., 7. Aufl. ed, Scientia Nova. Oldenbourg, München.
- Babcock, D.E., Keepers, T.D., Harsch, H., 1998. Miteinander wachsen: Transaktionsanalyse für Eltern und Erzieher, 5. Aufl. ed. Kaiser, Gütersloh.
- Bachmann, G., 2009. Zielorientierungen und aktuelle Motivation: Eine Integration im Kontext des selbstregulierten Lernens.
- Balint, E., 1976. Michael Balint und die Droge Arzt. Psyche (Stuttg.) 105–124.
- Balint, M., Hügel, K., 2010. Der Arzt, sein Patient und die Krankheit, 11. Aufl. ed. Klett-Cotta, Stuttgart.
- Bauer, C., 2017. Jeder für sich oder gemeinsam fürs Ganze? Kooperation als Grundprinzip agiler Organisationen. Books on Demand, Norderstedt.

- Bauer, J., 2014a. Prinzip Menschlichkeit: warum wir von Natur aus kooperieren, 7. Auflage. ed, Heyne. Wilhelm Heyne Verlag, München.
- Bauer, J., 2014b. Das kooperative Gen: Evolution als kreativer Prozess, 2. Aufl. ed, Heyne. Heyne, München.
- Bauer, J., 2015. Selbststeuerung: die Wiederentdeckung des freien Willens, 5. Auflage. ed. Blessing, München.
- Bauer, J., 2016. Warum ich fühle, was du fühlst: intuitive Kommunikation und das Geheimnis der Spiegelneurone, 24. Auflage, Aktualisierte Neuauflage 2016. ed, Heyne. Heyne, München.
- Bauriedl, T., 1994. Auch ohne Couch: Psychoanalyse als Beziehungstheorie und ihre Anwendungen. Verlag Internationale Psychoanalyse, Stuttgart.
- Berne, E., 1979. Struktur und Dynamik von Organisationen und Gruppen, Dt. Orig.-Ausg. ed, Kindler-Taschenbücher Geist u. Psyche. Kindler, München.
- Berne, E., 2006. Die Transaktionsanalyse in der Psychotherapie: eine systematische Individual- und Sozial-Psychiatrie, 2. Aufl. ed. Junfermann, Paderborn.
- Berne, E., 2018. Spiele der Erwachsenen: Psychologie der menschlichen Beziehungen, 19. Auflage. ed, rororo rororo-Sachbuch. Rowohlt-Taschenbuch-Verlag, Reinbek bei Hamburg.
- Berne, E., Hagehülsmann, H., 1999. Transaktionsanalyse der Intuition: ein Beitrag zur Ich-Psychologie, 3. Aufl. ed, Reihe Innovative Psychotherapie und Humanwissenschaften. Junfermann, Paderborn.
- Berne, E., Müller, U., 2005. Grundlagen der Gruppenbehandlung: Gedanken zur Gruppentherapie & Interventionstechniken. Junfermann, Paderborn.
- Berne, E., Wagemuth, W., 2012. Was sagen Sie, nachdem Sie "Guten Tag" gesagt haben? Psychologie des menschlichen Verhaltens, 22. Aufl., Lizenzausg. ed, Fischer Geist und Psyche. Fischer-Taschenbuch-Verl, Frankfurt am Main.
- Birbaumer, N.-P., Zittlau, J., 2015. Dein Gehirn weiß mehr, als du denkst: neueste Erkenntnisse aus der Hirnforschung, Ungekürzte Ausg., 1. Aufl. ed, Ullstein-Taschenbuch. Ullstein-Taschenbuch-Verl, Berlin.
- Birbaumer, N.-P., Zittlau, J., 2018. Denken wird überschätzt: warum unser Gehirn die Leere liebt, Ungekürzte Ausgabe im Ullstein Taschenbuch, 1. Auflage. ed. Ullstein, Berlin.
- Birkenbihl, V.F., 2013. Freude durch Stress, 17. Auflage. ed. mvg Verlag, München.
- Birkenbihl, V.F., 2017. Lernen lassen! mit 17 konkreten Methoden, Tricks und Lernspielen, 7. Auflage. ed. mvg-verlag, München.
- Birkenbihl, V.F., 2018. Stroh im Kopf? vom Gehirn-Besitzer zum Gehirn-Benutzer, 56. Auflage. ed. mvg Verlag, München.
- Blackmore, S.J., Dawkins, R., 2000. Die Macht der Meme oder die Evolution von Kultur und Geist. Spektrum Akad. Verl, Heidelberg.
- Bodenheimer, A.R., 1992. Verstehen heisst antworten, Überarb. Fassung der Erstausg. ed, Universal-Bibliothek. Reclam, Stuttgart.
- Bodenheimer, A.R., 2011. Warum? Von der Obszönität des Fragens, Reclam Taschenbuch. Reclam, Philipp, Ditzingen.
- Brown, M., Woollams, S., Huige, K., 2002. Abriss der Transaktionsanalyse, 5. Aufl. ed. Klotz, Eschborn.
- Carnegie, D., Hänseler, H., 2011. Wie man Freunde gewinnt, Fischer. Fischer Taschenbuch, Frankfurt am Main.

- Cecchin, G., Lane, G., Ray, W.A., 2010. Respektlosigkeit: provokative Strategien für Therapeuten, 5. Aufl. ed, Systemische Therapie. Carl-Auer-Verl, Heidelberg.
- Clarkson, P., 1996. Transaktionsanalytische Psychotherapie: Grundlagen und Anwendung ; das Handbuch für die Praxis. Herder, Freiburg im Breisgau.
- Cohn, R.C., 2018. Von der Psychoanalyse zur themenzentrierten Interaktion: von der Behandlung einzelner zu einer Pädagogik für alle, 19. Auflage. ed, Konzepte der Humanwissenschaften. Klett-Cotta, Stuttgart.
- Cohn, R.C., Terfurth, C. (Eds.), 2007. Lebendiges Lehren und Lernen: TZI macht Schule, 5. Aufl. ed. Klett-Cotta, Stuttgart.
- Crossley, R., Schützendorf, R., 1997. Gestützte Kommunikation: ein Trainingsprogramm, Beltz Edition sozial. Beltz, Weinheim.
- Csikszentmihalyi, M., 2018. Flow und Kreativität: wie Sie Ihre Grenzen überwinden und das Unmögliche schaffen, Dritte Auflage dieser Ausgabe. ed. Klett-Cotta, Stuttgart.
- Csikszentmihalyi, M., Benthack, M., 1999. Lebe gut! wie Sie das Beste aus Ihrem Leben machen, 3. Aufl. ed. Klett-Cotta, Stuttgart.
- De Bono, E., Knill, B., 2010. Think! denken, bevor es zu spät ist, 2., unveränd. Aufl. ed. mvg-Verl, München.
- Dennett, D.C., 2018. Von den Bakterien zu Bach - und zurück: die Evolution des Geistes. Suhrkamp, Berlin.
- Dürckheim, K., 2018. Der Alltag als Übung: vom Weg zur Verwandlung, 12., unveränderte Auflage. ed, Klassiker der Psychologie. Hogrefe, Bern.
- Easwaran, E., 2000. Mantram Hilfe durch die Kraft des Wortes. Bauer, Freiburg im Breisgau.
- Elbing, U., 2003. Nichts passiert aus heiterem Himmel-es sei denn, man kennt das Wetter nicht: Transaktionsanalyse, Geistige Behinderung und sogenannte Verhaltensstörungen, 3., durchges. Aufl. ed. Verl. Modernes Lernen, Dortmund.
- ELGPN-Seminar "Wirksamkeit, Nutzen und Evidenzbasierung der Beratung in Bildung, Beruf und Beschäftigung," 2017. Wirksamkeit der Beratung in Bildung, Beruf und Beschäftigung: Beiträge zur Wirkungsforschung und Evidenzbasierung: Beiträge zu dem ELGPN-Seminar "Wirksamkeit, Nutzen und Evidenzbasierung der Beratung in Bildung, Beruf und Beschäftigung" am 2. Juli 2015 in Berlin. wbv, Bielefeld.
- Elschenbroich, D., 2005. Weltwunder: Kinder als Naturforscher. Kunstmann, München.
- Endler, P.C., 2018. Der reflektierte tiefenpsychologische Fallbericht: ein Lesebuch zu Angehörigenarbeit, Demenzbegleitung, Selbsterfahrung und Achtsamkeit. Facultas, Wien, Austria.
- English, F., 2000. Es ging doch gut - was ging denn schief? Beziehungen in Partnerschaft, Familie und Beruf, 7. Aufl. ed. Gütersloher Verl.-Haus, Gütersloh.
- English, F., Paula, M., 2011. Transaktionsanalyse: Gefühle und Ersatzgefühle in Beziehungen, 9. Aufl. ed. iskopress, Salzhausen.
- English, F., Wonneberger, K.-D., Hagehülsmann, H., 1992. Wenn Verzweiflung zu Gewalt wird--: Gewalttaten und ihre verborgenen Ursachen. Junfermann Verlag, Paderborn.
- Epictetus, Capelle, W., Fuhrmann, M., 1997. Wege zum glücklichen Handeln, 1. Aufl. ed, Insel-Taschenbuch. Insel-Verl, Frankfurt am Main.
- Epstein, M., Brumm, B., 2011. Gedanken ohne Denker Wechselspiel Buddhismus Psychotherapie. Windpferd, Oberstdorf.

- Erikson, E.H., Eckard-Jaffé, M. von, 2005. Kindheit und Gesellschaft, 14., Aufl. ed. Klett-Cotta, Stuttgart.
- Erikson, E.H., Hügel, K., 2003. Identität und Lebenszyklus: drei Aufsätze, Sonderausg. ed, Suhrkamp-Taschenbuch Wissenschaft. Suhrkamp, Frankfurt am Main.
- Finzen, A., 2018. Normalität: die ungezähmte Kategorie in Psychiatrie und Gesellschaft, 1. Auflage. ed, Zur Sache: Psychiatrie. Psychiatrie Verlag, Köln.
- Flöttmann, H.B., 2011. Träume zeigen neue Wege: Lexikon des Unbewußten, Überarb. Fassung der 5. Aufl. ed. Books on Demand, Norderstedt.
- Forrest, L., 2019. Das-Drama-Dreieck-und-die-drei-Gesichter-der-Opferrolle [WWW Document]. Signs Times. URL <https://de.sott.net/article/32904-Das-Drama-Dreieck-und-die-drei-Gesichter-der-Opferrolle>
- Frankl, V.E., 2008. trotzdem ja zum Leben sagen: ein Psychologe erlebt das Konzentrationslager, 29. Aufl., ungekürzte Ausg. ed, dtv. Dt. Taschenbuch-Verl, München.
- Freud, S., 2010. Vorlesungen zur Einführung in die Psychoanalyse: mit der neuen Folge ; [dem vorliegenden Text liegt die Ausgabe von 1924/33 zugrunde]. Nikol, Hamburg.
- Fromm, E., Funk, R., Laade, W., 1982. Psychoanalyse und Religion, 7. Aufl., 62.-76. Tsd., neu überarb. deutsche Ausg. ed, Goldmann Sachbuch. Goldmann, München.
- Gigler, C., 2017. Wir haben nur eine Welt in der wir leben. Lebenshilfe Graz und Umgebung - Voitsberg und CLIO.
- Glaser, B.G., Strauss, A.L., Hildenbrand, B., 2010. Grounded theory: Strategien qualitativer Forschung, 3., unveränderte Auflage. ed, Gesundheitswissenschaften Methoden. Verlag Hans Huber, Bern.
- Gläser, J., Laudel, G., 2010. Experteninterviews und qualitative Inhaltsanalyse als Instrumente rekonstruierender Untersuchungen, 4. Auflage. ed, Lehrbuch. VS Verlag, Wiesbaden.
- Glöckner, A., 2010. www.angelika-gloeckner.de/images/stories/Transaktionen_2010.pdf [WWW Document]. URL (accessed 4.30.19).
- Glöckner, A., 2012. www.angelika-gloeckner.de/images/stories/Rackets_2012.pdf [WWW Document]. URL (accessed 4.30.19).
- Goetsch, M., 2019. Psychologie heute 46. Jahrgang.
- Goodman, F., 2011. Ekstatische Trance. AT-Verl., Aarau; München.
- Gosepath, S. (Ed.), 1999. Motive, Gründe, Zwecke: Theorien praktischer Rationalität, Orig.-Ausg. ed, Fischer Forum Wissenschaft Philosophie. Fischer-Taschenbuch-Verl, Frankfurt am Main.
- Goulding, M.M.C., Goulding, R.L., 1999. Neuentcheidung: Ein Modell der Psychotherapie, 6. Auflage. ed. Klett-Cotta Verlag, Stuttgart.
- Grampp, G., Jackstell, S., Wöbke, N., 2013. Teilhabe, Teilhabemanagement und die ICF, 1. Auflage. ed, Balance Beruf. Balance Buch+Medien Verlag, Köln.
- Grand, D., 2014. Brainspotting: wie Sie Probleme, Traumata und emotionale Belastungen gezielt auflösen. VAK, Kirchzarten.
- Grawe, K., Donati, R., Bernauer, F., 1994. Psychotherapie im Wandel: von der Konfession zur Profession, 3. Aufl. ed. Hogrefe, Verlag für Psychologie, Göttingen ; Seattle.
- Grieger-Langer, S., 2006. Die 7 Säulen der Macht. Junfermann, Paderborn.
- Grof, S., 2006. Die Psychologie der Zukunft: Erfahrungen der modernen Bewusstseinsforschung, 2. Auflage 2006. ed. Ed. Astroterra, Wettswil.

- Gruen, A., 2009. Der Wahnsinn der Normalität: Realismus als Krankheit ; eine Theorie der menschlichen Destruktivität, Ungek. Ausg., 16. Aufl. ed, dtv. Dt. Taschenbuch-Verl, München.
- Gruen, A., 2014. Wider den Gehorsam. Klett-Cotta, Stuttgart.
- Gründling, K., 2018. Die stille Revolution.
- Hagehülsmann, U., Hagehülsmann, H., 2007. Der Mensch im Spannungsfeld seiner Organisation: Transaktionsanalyse in Managementtraining, Coaching, Team- und Personalentwicklung, 3. Aufl. ed. Junfermann, Paderborn.
- Hagen, S., 2009. Projektmanagement neu denken. Weniger Technik - mehr Hausverstand. Proj. Blog.
- Harro, A., n.d. Die Zeit. Heilkraft Vertrauens.
- Hauser, H.-G., 2015. Die Organisationspersona, Transaktionsanalyse in Organisationen. Hans-Georg Hauser TSTA-O.
- Haußmann, M., 2018. UZMO: denken mit dem Stift: visuell präsentieren, dokumentieren und erkunden - das Praxisbuch zur bikablo® Visualisierungstechnik, 6. Auflage. ed. Redline Verlag, München.
- Heckhausen, J., Heckhausen, H. (Eds.), 2018. Motivation und Handeln, 5., überarbeitete und erweiterte Auflage. ed, Springer-Lehrbuch. Springer, Berlin.
- Hennig, G., Pelz, G., 2007. Transaktionsanalyse: Lehrbuch für Therapie und Beratung, 2. Aufl. ed, Coaching fürs Leben. Junfermann, Paderborn.
- Hoffman, K., 2004. Das Tao Modell des Selbstmanagements: das Feld bestellen. Bacopa, Schiedlberg.
- Horn, R.E., 1998. Visual Language: Global Communication of the 21st Century. MacroVU Press.
- Huber, S.G., Ahlgrimm, F. (Eds.), 2012. Kooperation: aktuelle Forschung zur Kooperation in und zwischen Schulen sowie mit anderen Partnern. Waxmann, Münster New York München Berlin.
- Hüther, G., 2014. Was wir sind und was wir sein könnten: ein neurobiologischer Mutmacher, 6. Aufl. ed, Fischer. Fischer Taschenbuch, Frankfurt, M.
- Hüther, G., 2018a. Biologie der Angst: wie aus Streß Gefühle werden, 13., unveränderte Auflage. ed. Vandenhoeck & Ruprecht, Göttingen Bristol, CT.
- Hüther, G., 2018b. Etwas mehr Hirn, bitte: eine Einladung zur Wiederentdeckung der Freude am eigenen Denken und der Lust am gemeinsamen Gestalten. Vandenhoeck & Ruprecht, Göttingen.
- Institut für Kommunikationstherapie Kundrystr. 1 1000 Berlin 41, Barnes, G., Dusay, J., Schiff, J.L., Muhlack, S. (Eds.), 1979. Transaktionsanalyse seit Eric Berne. Bd.1: Schulen der Transaktionsanalyse, Theorie und Praxis, 1. Aufl. ed. Inst. für Kommunikationstherapie, Berlin.
- Israel, L., Müller, P., Posch, P., 2014. Die unerhörte Botschaft der Hysterie. Reinhardt, Ernst, München.
- James, M., Jongeward, D., 1995. Spontan leben: Übungen zur Selbstverwirklichung, 33.-35. Tsd. ed, rororo rororo-Sachbuch. Rowohlt, Reinbek bei Hamburg.
- Jung, C.G., 2000. Heros und Mutterarchetyp: Symbole der Wandlung 1. Bechtermünz, Augsburg.

- Jung, M., 2017. Symbolische Verkörperung: die Lebendigkeit des Sinns. Mohr Siebeck, Tübingen.
- Jung, M., 2019. Psychologie heute 46. Jahrgang.
- Juul, J., Krüger, K., 2012. Die kompetente Familie: neue Wege in der Erziehung ; das familylab-Buch, Orig.-Ausg., 8. Aufl. ed. Kösel, München.
- Kan, P. van, Doose, S. (Eds.), 2004. Zukunftsweisend: Peer Counseling & persönliche Zukunftsplanung, 3. Aufl. ed, bifos-Schriftenreihe zum selbstbestimmten Leben Behinderter. bifos e.V, Kassel.
- Kandel, E.R., 2018. Was ist der Mensch? Störungen des Gehirns und was sie über die menschliche Natur verraten, Erste Auflage. ed. Siedler, München.
- Kara, S., 2019. www.zeit.de/2018/05/unterbewusstsein-psychologie-forschung-manipulation [WWW Document]. Zeit Online.
- Kast, V., 2002a. Wir sind immer unterwegs: Gedanken zur Individuation, Ungekürzte Ausg., 2. Aufl. ed, dtv. Dt. Taschenbuch-Verl, München.
- Kast, V., 2002b. Die Dynamik der Symbole: Grundlagen der Jungschen Psychotherapie, Ungekürzte Ausg., 4. Aufl. ed, dtv Dialog und Praxis. Dt. Taschenbuch-Verl, München.
- Kast, V., 2013. Trotz allem Ich: Gefühle des Selbstwerts und die Erfahrung von Identität, Originalausgabe, 9. Auflage. ed, Herder-Spektrum. Herder, Freiburg im Breisgau Basel Wien.
- Katie, B., Mitchell, S., Kretschmar, G. (Eds.), 2015. Lieben was ist: wie vier Fragen Ihr Leben verändern können, 17. Aufl. ed. Arkana, München.
- Kaup, J., 2019. Heilung durch Beziehung Was wirkt in der Psychotherapie? Salzburger Nachtstudio.
- Klein, M., Rivière, J., Vorkamp, G., Stork, J., 1974. Seelische Urkonflikte: Liebe, Haß und Schuldgefühl, Psyche des Kindes. Kindler, München.
- Klein, S., Klein, S., 2018. Die Ökonomie des Glücks: warum unsere Gesellschaft neue Ziele braucht, Ökonomien der Zukunft. Nicolai Publishing & Intelligence GmbH, Berlin.
- Kleinewiese, E., 1994. All' Deine Ich: Transaktionsanalyse in der Kindertherapie. Institut für Kommunikationstherapie, Berlin.
- Koestler, A., 2014. The act of creation.
- Kohut, H., Goldberg, A., Stepansky, P., 2001. Wie heilt die Psychoanalyse?, 1. Aufl., [Nachdr.]. ed, Suhrkamp-Taschenbuch Wissenschaft. Suhrkamp, Frankfurt am Main.
- Kohut, H., Rosenkötter, L., 2007. Narzißmus: eine Theorie der psychoanalytischen Behandlung narzißtischer Persönlichkeitsstörungen, 14. Aufl., Nachdr. ed, Suhrkamp-Taschenbuch Wissenschaft. Suhrkamp, Frankfurt am Main.
- Kottwitz, G., Lenhardt, V., 1992. Integrative Transaktionsanalyse. 1: Wege zur Orientierung und Autonomie, 1. Aufl. ed. Inst. für Kommunikationstherapie, Berlin.
- Kratzer, A., 2019a. Psychologie heute 46. Jahrgang.
- Kratzer, A., 2019b. Psychologie heute 46. Jahrgang.
- Kristen, U., Franzkowiak, T., 2005. Praxis unterstützte Kommunikation: eine Einführung, 5. Aufl. ed. Verl. Selbstbestimmtes Leben, Düsseldorf.
- Kroschel, E., 2017. Warum ich tue, was ich tue: eine universale Motivationstheorie. EHP Verlag Andreas Kohlhaage, Gevelsberg.

- Kupfer, A., Küchenmeister, K., 2019. www.resonanzen-journal.org/index.php/resonanzen/article/view/385/335 [WWW Document].
- Kutter, P. (Ed.), 1997. *Der therapeutische Prozess: psychoanalytische Theorie und Methode in der Sicht der Selbstpsychologie*, 2. Aufl. ed, Suhrkamp-Taschenbuch Wissenschaft. Suhrkamp, Frankfurt am Main.
- Lakoff, G., Johnson, M., 2018. *Leben in Metaphern: Konstruktion und Gebrauch von Sprachbildern*, Neunte Auflage. ed, Systemische Horizonte. Carl-Auer Verlag GmbH, Heidelberg.
- Langer, E., 2010. Wer achtsam lebt, lebt gesünder und länger. *Psychol. Heute* 26–27.
- Largo, R.H., Czernin, M., 2016. *Jugendjahre: Kinder durch die Pubertät begleiten*, 4. Auflage. ed, Piper. Piper, München Berlin Zürich.
- Lenk, H., 1990. *Kritik der kleinen Vernunft: Einführung in die jokologische Philosophie*, 1. Aufl. ed, Suhrkamp-Taschenbuch. Suhrkamp, Frankfurt am Main.
- Lenz, W., Pflanzl, B., Vogel, W. (Eds.), 2017. *Hochschuldidaktik in der Lehrerbildung: Diversität als Herausforderung*, Studienreihe der Pädagogischen Hochschule Steiermark. Leykam, Graz.
- Levine, P.A., 2017. *Sprache ohne Worte: wie unser Körper Trauma verarbeitet und uns in die innere Balance zurückführt*, 8. Auflage. ed. Kösel, München.
- Lingg, A., Theunissen, G., 2000. *Psychische Störungen und geistige Behinderung: ein Lehrbuch und Kompendium für die Praxis*, 4., völlig überarb. und aktualisierte Aufl. ed. Lambertus, Freiburg im Breisgau.
- Maaß, E., Ritschl, K., 2008. *Teamgeist: Spiele und Übungen für die Teamentwicklung*, 5. Auflage. ed. Junfermann Verlag, Paderborn.
- Mackowski, K., 2019. *Über Gerüche und andere klimatische Verhältnisse*. Ö1Salzburger Nachtstudio.
- Mahler, M.S., Pine, F., Bergman, A., 2008. *Die psychische Geburt des Menschen: Symbiose und Individuation*, 19. Aufl. ed, Fischer-Taschenbücher. Fischer-Taschenbuch-Verl, Frankfurt am Main.
- Maslow, A.H., Kruntorad, P., 1997. *Psychologie des Seins: ein Entwurf*, Ungekürzte Ausg., 12.-13. Tsd. ed, Fischer-Taschenbücher Geist und Psyche. Fischer-Taschenbuch-Verl, Frankfurt am Main.
- Mavrič, C., Schlögl, S., Verlag Bibliothek der Provinz, 2018. *Weil es mich gibt 24 Porträts von außergewöhnlichen Menschen*.
- Mayring, P., 2015. *Qualitative Inhaltsanalyse: Grundlagen und Techniken*, 12., überarbeitete Auflage. ed. Beltz Verlag, Weinheim Basel.
- McClelland, D.C., 2010. *The achieving society*. Mansfield Centre, Martino Publishing].
- McGregor, D., Cutcher-Gershenfeld, J., 2006. *The human side of enterprise*, Annotated ed. ed. McGraw-Hill, New York.
- Metzger, J., 2019. *Psychologie heute* 46. Jahrgang.
- Möller, J., 2018. *Die Da-Vinci-Formel: die sieben Erfolgsgesetze für innovatives Denken*, 1. Auflage. ed. REDLINE Verlag, München.
- Montessori, M., Eckstein, P., Weber, U., Helming, H., 1999. *Kinder sind anders*, Ungekürzte Ausg. ed, dtv. Dt. Taschenbuch-Verl, München.

- Morgenthaler, F., Parin, P., 2004. Der Traum: Fragmente zur Theorie und Technik der Traumdeutung, Neuaufl. der Ausg. von 1986. ed, Bibliothek der Psychoanalyse. Psychosozial-Verl, Gießen.
- Nedelmann, C., Ferstl, H. (Eds.), 1989. Die Methode der Balint-Gruppe, Konzepte der Humanwissenschaften. Klett-Cotta, Stuttgart.
- Neubauer, A., 2018. Mach, was du kannst: warum wir unseren Begabungen folgen sollten - und nicht nur unseren Interessen, 1. Auflage. ed. Deutsche Verlags-Anstalt, München.
- Nhât Hanh, T., Lüchinger, T., 2014. Schritte der Achtsamkeit: eine Reise an den Ursprung des Buddhismus : das Buch zum Film "Schritte der Achtsamkeit" : eine Reise mit Thich Nhat Hanh. Herder, Freiburg.
- Nowak, R.C., 2011. Transaktionsanalyse und Salutogenese: der Einfluss transaktionsanalytischer Bildung auf Wohlbefinden und emotionale Lebensqualität, Psychotherapiewissenschaft in Forschung, Profession und Kultur. Waxmann, Münster.
- Nussbaum, M.C., 2019. Königreich der Angst: Gedanken zur aktuellen politischen Krise. wbg THEISS, Darmstadt.
- Nyberg, D., Thies, H., 1994. Lob der Halbwahrheit: warum wir so manches verschweigen, 1. Aufl. ed. Junius, Hamburg.
- Oettingen, G., 2017. Die Psychologie des Gelingens, Droemer. Droemer, München.
- ÖGTA, 2019. www.dgta.de/der-verband/fachgruppen/psychotherapie/ta-psychotherapieverfahren/, Transaktionsanalyse als Psychotherapieverfahren [WWW Document].
- Origi, G., Holmes, S., Arikha, N., 2018. Reputation: what it is and why it matters, English edition. ed. Princeton University Press, Princeton.
- Ovadia, D., 2019. Spektrum der Wissenschaft Gehirn & Geist.
- Parianen, F., 2017. Woher soll ich wissen, was ich denke, bevor ich höre, was ich sage? die Hirnforschung entdeckt die großen Fragen des Zusammenlebens, Originalausgabe. ed, Rowohlt Polaris. Rowohlt Taschenbuch Verlag, Reinbek bei Hamburg.
- Parianen, F., 2019. Gemeinschaft macht schlau [WWW Document]. Spieg. Online. URL <https://www.spiegel.de/wissenschaft/mensch/entwicklung-von-intelligenz-gemeinschaft-macht-schlau-a-1165268.html>
- Paß, P.F., 2006. Mit Sigmund Freud Grenzen überschreiten.
- Paß, P.F., 2007. Das Phänomen der Resonanz: Übertragung und Gegenübertragung. DHZ - Dtsch. Heilprakt. Z. 64–67.
- Paulus, J., 2019. Psychologie heute 46. Jahrgang.
- Peters, T., 2007. Re-imagine! Spitzenleistungen in chaotischen Zeiten, 1. Aufl. ed. GABAL, Offenbach.
- Piaget, J., Goldmann, L., Aebli, H., 1990. Das moralische Urteil beim Kinde, Ungekürzte Ausg., 2. Aufl. ed, Dtv dialog und praxis. Klett-Cotta im Dt. Taschenbuch-Verl, München.
- Pietschmann Univ.-Prof. Dr., H., 2011. Die Atomisierung der Gescsellschaft. Fokus.
- Pietschnig, J., 2019. Spektrum der Wissenschaft Gehirn & Geist.
- Pink, D.H., 2008. Unsere kreative Zukunft: warum und wie wir unser Rechtshirnpotenzial entwickeln müssen, Dt. Erstaug., 1. Aufl. ed. Riemann, München.
- Pischetsrieder, G., English, F., 1996. Ich - Beruf, Leben, Beziehungen: Orientierungshilfen für Beziehungen und Verhalten im Beruf. Pischetsrieder Consulting, Hamburg.

- Plesu, F., 2015. Dissertation "Transaktionsanalyse als Methode zur Analyse religiöser Kommunikation am Beispiel des Filmes «Jesus, du weißt»."
- Pörtner, M., 2003. Brücken bauen: Menschen mit geistiger Behinderung verstehen und begleiten, Konzepte der Humanwissenschaften. Klett-Cotta, Stuttgart.
- RAMBERT, M.L., 1948. LA VIDA AFECTIVA Y MORAL DEL NIÑO. Kapelusz.
- Rambert, M.L., Piaget, J., 1988. Das Puppenspiel in der Kinderpsychotherapie, 3. Aufl. ed, Beiträge zur Kinderpsychotherapie. Reinhardt, München.
- Randow, G. von, 2014. Das Ziegenproblem: Denken in Wahrscheinlichkeiten, 9. Aufl. ed, Rororo Rororo-Science. Rowohlt-Taschenbuch-Verl, Reinbek bei Hamburg.
- Rawls, J., 2017. Eine Theorie der Gerechtigkeit, 20. Auflage. ed, Suhrkamp-Taschenbuch Wissenschaft. Suhrkamp, Frankfurt am Main.
- Reddemann, L., Engl, V., Lücke, S., Appel-Ramb, C. (Eds.), 2014. Imagination als heilsame Kraft: zur Behandlung von Traumafolgen mit ressourcenorientierten Verfahren, 18. Aufl. ed, Leben lernen. Klett-Cotta, Stuttgart.
- Renz-Polster, H., 2019. Psychologie heute 46. Jahrgang.
- Rheinberg, F., Vollmeyer, R., Rheinberg, F., 2019. Motivation, 9., erweiterte und überarbeitete Auflage. ed, Grundriss der Psychologie. Verlag W. Kohlhammer, Stuttgart.
- Riebow, L., 2019. Integration der Transaktionsanalyse in Teilbereiche der Versicherungslehre [WWW Document]. URL <http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:bsz:15-qucosa-207084>
- Riess, G., Breyer, E., Kern, D., Gesundheit Österreich GmbH, Fachtagung "Praxisorientierte Psychotherapieforschung – Verfahrenübergreifende, P.A. und K., 2015. Praxisorientierte Psychotherapieforschung - verfahrenübergreifende, patientenorientierte Aspekte und Kompetenzentwicklung Tagungsband zur wissenschaftlichen Fachtagung 2014. Gesundheit Österreich, Wien.
- Rogers, C.R., 1989. Freiheit und Engagement: personenzentriertes Lehren und Lernen, Ungekürzte Ausg. ed, Fischer-Taschenbücher Geist und Psyche. Fischer-Taschenbuch-Verl, Frankfurt am Main.
- Rogers, C.R., 2017. Der neue Mensch, Elfte Auflage. ed, Fachbuch. Klett-Cotta, Stuttgart.
- Rögner, C., 2019. www.othnes.univie.ac.at/3417/1/2009-01-19_0104638.pdf [WWW Document].
- Rosa, H., 2016. Resonanz: eine Soziologie der Weltbeziehung, Erste Auflage. ed. Suhrkamp, Berlin.
- Rosenberg, M.B., 2016. Eine Sprache des Lebens, 12., überarbeitete und erweiterte Auflage. ed, Gewaltfreie Kommunikation. Junfermann Verlag, Paderborn.
- Roth, G., Strüber, N., 2018. Wie das Gehirn die Seele macht, Erste Auflage in dieser Ausstattung, überarbeitete und erweiterte Auflage. ed. Klett-Cotta, Stuttgart.
- Ruby, C., 2006. Die Zeit. Fänger Träume.
- Rüsch, S., 2010. Bachelorarbeit "Chat-Beratung der Dargebotenen Hand Ostschweiz und Fürstentum Liechtenstein - Eine Qualitative Untersuchung von Chat-Protokollen nach Konzepten der Transaktionsanalyse."
- Rüttinger, R., 2005. Transaktions-Analyse: mit Tabellen, 9., überarb. Aufl. ed, Arbeitshefte. Verl. Recht und Wirtschaft, Frankfurt am Main.
- Sachse, R. (Ed.), 2004. Persönlichkeitsstörungen: Leitfaden für die Psychologische Psychotherapie. Hogrefe, Göttingen.

- Schlegel, L., 1995. Die transaktionale Analyse: eine Psychotherapie, die kognitive und tiefenpsychologische Gesichtspunkte kreativ miteinander verbindet, 4., völlig überarb. Aufl. ed, UTB für Wissenschaft Psychologie. Francke, Tübingen.
- Schmid, B., Gérard, C., 2008. Intuition und Professionalität: systemische Transaktionsanalyse in Beratung und Therapie, 1. Aufl. ed. Carl-Auer Verl, Heidelberg, Neckar.
- Schmidbauer, W., 2018. Hilfloze Helfer: über die seelische Problematik der helfenden Berufe, 21. Auflage April 2018. ed, rororo Sachbuch. Rowohlt, Reinbek bei Hamburg.
- Schmidt, J.B., 2015. Der Körper kennt den Weg: Trauma-Heilung und persönliche Transformation, 5. Aufl. ed. Kösel, München.
- Schnabel, U. (Ed.), 2010. Die Vermessung des Glaubens: Forscher ergründen, wie der Glaube entsteht und warum er Berge versetzt, 4. Aufl. ed. Pantheon, München.
- Schneider, J., 2002. Auf dem Weg zum Ziel: der Vertragsprozess - ein Schlüsselkonzept erfolgreicher professioneller Begleitung. Junfermann, Paderborn.
- Schneider, J., 2016. Schöpferisch denken und handeln: pragmatische Modelle für eine professionelle Begleitung von Menschen.
- Schulz von Thun, F., 2014. Miteinander reden: 4: Fragen und Antworten, Orig.-Ausg., Sonderausg. ed, Miteinander reden. Rowohlt-Taschenbuch-Verl, Reinbek bei Hamburg.
- Schulze, H.S., Sejkora, K., 2015. Positive Führung: Resilienz statt Burnout, 1. Aufl. ed. Haufe, Freiburg.
- Seiler, S.G., 1998. Die richtige Therapie finden: ganzheitliche Methoden für Körper, Geist und Seele, Rororo Rororo-Sachbuch. Rowohlt, Reinbek bei Hamburg.
- Sejkora, K., Pabst Science Publishers, 2018. Eric Berne trifft Sigmund Freud - Transaktionsanalyse in Bewegung Reader zum 38. Fachkongress der Deutschen Gesellschaft für Transaktionsanalyse.
- Sejkora, K., Schulze, H.S., 2017. Vom Lebensplan zum Beziehungsraum: wie Sie mit Hilfe der Transaktionsanalyse einschränkende Muster überwinden. Verlag Fischer & Gann, Munderfing.
- Seligman, M.E.P., 2014. Flourish - wie Menschen aufblühen: die positive Psychologie des gelingenden Lebens, 2. Auflage. ed. Kösel, München.
- Senckel, B., 2015. Mit geistig Behinderten leben und arbeiten: eine entwicklungspsychologische Einführung, 10. völlig überarbeitete Auflage. ed. Verlag C.H.Beck, München.
- Simon, J., 1989. Philosophie des Zeichens. Walter de Gruyter, Berlin ; New York.
- Sloman, S., Fernbach, P., 2019. Spektrum der Wissenschaft.
- Sonneck, G., Kapusta, N., Tomandl, G., Voracek, M. (Eds.), 2016. Krisenintervention und Suizidverhütung, 3., aktualisierte Auflage. ed, UTB Gesundheitswissenschaften, Psychologie. Facultas, Wien.
- Spektrum der Wissenschaft Gehirn & Geist, 2019.
- Spektrum der Wissenschaft Gehirn & Geist, 2019.
- Stangl, W., 2019a. www.arbeitsblaetter.stangl-taller.at/MOTIVATION/MotivationModelle.shtml [WWW Document]. Wernerstangls Arbeitsblätter.
- Stangl, W., 2019b. www.arbeitsblaetter.stangl-taller.at/MOTIVATION/Beduerfnis-Pyramide-Maslow.shtml [WWW Document]. Werner Stangls Arbeitsblätter. URL (accessed 4.18.19).

- Steiner, C., 2005. Wie man Lebenspläne verändert, 11. Aufl. ed, Reihe Innovative Psychotherapie und Humanwissenschaften. Junfermann, Paderborn.
- Steiner, C.M., 1991. Macht ohne Ausbeutung: zur Ökologie zwischenmenschlicher Beziehungen. (The other Side of Power), 3. Aufl. ed, Reihe innovative Psychotherapie und Humanwissenschaften. Junfermann, Paderborn.
- Steiner, V., Lambert, R., 2013. Konzentration leicht gemacht: die wirksamsten Methoden für Studium, Beruf und Alltag, Überarbeitete und erweiterte Taschenbuchausgabe. ed, Piper. Piper, München Zürich.
- Stern, E., Neubauer, A., 2019. Spektrum der Wissenschaft Gehirn & Geist.
- Stewart, I., Joines, V., Rautenberg, W., 2015. Die Transaktionsanalyse: eine Einführung, 12. Aufl. der Taschenbuchausg., (25. Gesamtauf.). ed, Herder Spektrum. Herder, Freiburg im Breisgau.
- Strassmann, B., 2003. Die Zeit. Kan Ich Nur Lachen.
- Strategien der Stille, 2020. . Ö1 Leporello.
- Straube, E.R., 2008. Warum heilt Glauben? - Antworten der Therapieforschung aus Phänomen Mensch: Körper, Krankheit, Medizin, Zeit-Wissen-Edition. Spektrum, Akad. Verl, Heidelberg.
- Stumm, G., 2019a. Menschenbilder in Klientenzentrierten Psychotherapie (Gesprächspsychotherapie).
- Stumm, G., 2019b. Neue Entwicklungen im Rahmen des Klientenzentrierten Konzepts. TA: Zeitschrift für Transaktionsanalyse 2/2018, n.d.
- Taglieber, B., 2018. Burnout vorbeugen: Wie uns geheime Energieräuber zur Erschöpfung treiben.
- Tarhang, 2001. Die innere Kunst der Arbeit: ein sanfter Weg zum Erfolg. Dharma-Publ. Deutschland, Münster.
- Theunissen, G. (Ed.), 2001. Verhaltensauffälligkeiten - Ausdruck von Selbstbestimmung? wegweisende Impulse für heilpädagogische, therapeutische und alltägliche Arbeit mit geistig behinderten Menschen] ; [Fachtagung in Halle (Saale) im Dezember 1999, 2., erw. Aufl. ed. Klinkhardt, Bad Heilbrunn/OBB.
- Thich Nhat Hanh, Richard, U., 2011. Versöhnung mit dem inneren Kind: von der heilenden Kraft der Achtsamkeit. Barth, München.
- Thiels, C., 2002. Hilfe, alle wollen was von mir! Erwartungen erfolgreich ausbalancieren. Herder, Freiburg im Breisgau; Basel; Wien.
- Thimm, K., 2009. Die Kraft der Widerständigen. Spieg. 64–75.
- Volkamer, K., Streicher, C., Walton, K.G., 1996. Intuition, Kreativität und ganzheitliches Denken: neue Wege zum bewußten Handeln, 1. Aufl. ed, Suhrkamp-Taschenbuch. Suhrkamp, Frankfurt (Main).
- Volland, H., 2018. Die kreative Macht der Maschinen: warum Künstliche Intelligenzen bestimmen, was wir morgen fühlen und denken, 1. Auflage. ed. Beltz, Weinheim Basel.
- Walk, S., 2016. Die Transaktionsanalyse. Eine Theorie zur Analyse menschlicher Persönlichkeitsstruktur in Anwendung Situationsbericht: Herr X bei der Gestaltung seiner Motivationskarte.
- Wallner, H.P., 2011. Ein Essay über Komplexität und das Leben. Learn. Change Dem Wandel Begegn. Komplexität Meistern Auf Höhere Ebenen Kommen.

- Watzlawick, P. (Ed.), 2004. Die erfundene Wirklichkeit: wie wissen wir, was wir zu wissen glauben? ; Beiträge zum Konstruktivismus, 17. Aufl., ungek. Taschenbuchausg. ed, Serie Piper. Piper, München.
- Watzlawick, P., 2017. Wie wirklich ist die Wirklichkeit? Wahn, Täuschung, Verstehen, 18. Auflage. ed, Serie Piper. Piper, München.
- Wesson, R.G., 1995. Chaos, Zufall und Auslese in der Natur, 1. Aufl. ed, Insel-Taschenbuch. Insel-Verl, Frankfurt am Main.
- White, B.F., 2002. Normal ist ungesund warum es so heilsam ist, unangepasst, anders und mutig zu sein. Heyne, München.
- Wilber, K., Theusner-Stampa, G., 2008. Wege zum Selbst: östliche und westliche Ansätze zu persönlichem Wachstum, Vollst. Taschenbuchausg., 3. Aufl. ed, Goldmann. Goldmann, München.
- Wilhelm, K., 2019a. Psychologie heute 46. Jahrgang.
- Wilhelm, K., 2019b. Psychologie heute 46. Jahrgang.
- Wimmer, T., 2011. Diplomarbeit: „Das Ich in der Geschichte oder die Geschichte im Ich? Ausgewählte Werke Ingeborg Bachmanns aus transaktionsanalytischer Sicht.“.
- Winnicott, D.W., Theusner-Stampa, G., 2006. Reifungsprozesse und fördernde Umwelt, Unveränd. Neuaufl. der dt. Ausg. von 1974. ed, Bibliothek der Psychoanalyse. Psychosozial-Verl, Gießen.
- Wolf, C., 2019. Spektrum der Wissenschaft Gehirn & Geist.
- www.angelika-gloeckner.de/images/stories/Transaktionen_2010.pdf [WWW Document], 2019. URL (accessed 4.30.19).
- www.aphorismen.de/zitat/19331 [WWW Document], 2019.
- www.bidok.uibk.ac.at/library/doose-zukunftsplanung.html [WWW Document], 2019. . bidok.
- www.birkenbihldenkt.wordpress.com/2009/08/16/unbewustbewust/ [WWW Document], 2019.
- www.broschuerenservice.sozialministerium.at/Home/Download?publicationId=19 [WWW Document], 2019.
- www.budrich-journals.de/index.php/zqf/article/viewFile/2054/1682 [WWW Document], 2019.
- www.burnout-info.ch/stressmodell_lazarus.htm [WWW Document], 2019.
- www.de.wikipedia.org/wiki/Kooperation [WWW Document], 2019.
- www.de.wikipedia.org/wiki/Menschenrechte [WWW Document], 2019. . Wikipedia.
- www.de.wikipedia.org/wiki/Motivation [WWW Document], 2019.
- www.de.wikipedia.org/wiki/Objektbeziehungstheorie [WWW Document], 2019.
- www.de.wikipedia.org/wiki/Placebo#Weitere_Verwendung_des_Begriffs [WWW Document], 2019.
- www.de.wikipedia.org/wiki/Psychotherapieforschung [WWW Document], 2019.
- www.de.wikipedia.org/wiki/Randomisierung [WWW Document], 2019.
- www.dgta.de/fileadmin/user_upload/Kongresse/Manuskripte_Dresden_2014/Reifung_und_Entwicklung.pdf [WWW Document], 2019.
- www.diepsyche.de/persoentlichkeitsentwicklung/ [WWW Document], 2019. . Psyche De.
- www.gehirnonline.de/arbeit-mit-der-transaktionsanalyse-grundlagen-zum-drama-dreieck/ [WWW Document], 2019.

- www.gutenberg.spiegel.de/buch/vorlesungen-zur-einfuehrung-in-die-psychoanalyse-926/1 [WWW Document], 2019.
- www.intakt-festival.at/ [WWW Document], 2019.
- www.karrierebibel.de/laterales-denken/ [WWW Document], 2019.
- www.komparatistik-online.de/index.php/komparatistik_online/article/view/33 [WWW Document], 2019.
- www.kreativitätstechniken.info/bisoziation/ [WWW Document], 2019. URL (accessed 5.19.19).
- www.lernenderzukunft.com/gluecklich-soziales-gehirn/ [WWW Document], 2019.
- www.lessin.de/Fragmente_uber_Fragmente.pdf [WWW Document], 2019.
- www.ohchr.org/EN/UDHR/Documents/UDHR_Translations/ger.pdf [WWW Document], 2019.
- www.projektmagazin.de/methoden/johari-fenster [WWW Document], 2019.
- www.psychiatrietogo.de/2012/02/04/die-5-wirkfaktoren-der-psychotherapie-nach-klaus-grawe/ [WWW Document], 2019.
- www.psychotherapiepraxis.at/artikel/icd-10/gf70.phtml, 2019.
- www.psycho.xibrix.ch/index.php?title=Prozessforschung [WWW Document], 2019.
- www.sdi-research.at/lexikon/beduerfnishierarchie.html [WWW Document], 2019. . SDI-Res. URL (accessed 4.18.19).
- www.sgipt.org/th_schul/pa/glossar/junktim.htm [WWW Document], 2019.
- www.spektrum.de/lexikon/psychologie/tiefenhermeneutik/15583 [WWW Document], 2019.
- www.ssoar.info/ssoar/bitstream/handle/document/27919/ssoar-zbbs-2005-1-rennie-die_methodologie_der_grounded_theory.pdf?sequence=1 [WWW Document], 2019.
- www.stadtmarketing.eu/partizipation-im-graetzel/ [WWW Document], 2019.
- www.teatrolaribalta.it/spettacoli/ [WWW Document], 2019.
- www.transaktionsanalyse.audio/entwicklungszyklen/ [WWW Document], 2019.
- www.transaktionsanalyse.audio/problemloesung/ [WWW Document], 2019. URL (accessed 4.30.19).
- www.univie.ac.at/ksa/elearning/cp/ksamethoden/ksamethoden-35.html [WWW Document], 2019.
- www.volksanwaltschaft.gv.at/artikel/studie-medien-stellen-menschen-mit-behinderung-oft-als-opfer-oder-als-helden-dar [WWW Document], 2019.
- www.wissen.de/wortherkunft/placebo [WWW Document], 2019.
- www.zeit.de/2008/48/M-Schaltstelle-Gehirn [WWW Document], 2019.
- www.zitatezumnachdenken.com/jiddu-krishnamurti [WWW Document], 2019.

7 Anhang

7.1 Inhaltsanalyse der Bereiche

7.1.1 Inhaltliche Analyse „Freizeit“

Protokolle 2014-2018							
Freizeit	Anzahl TN	Themen	Häufigkeit	KV	BL	GF	Koord.
Kontakte - Kundenvertretung soll funktionieren							
	4-6 TN	Bedarf an Information in LV, LL: was gibt es?	10	x			1. Häufigste
	inkl. VP's	Kooperationswünsche L, KV, KU	8	x			3 Häufigste
KV (+VP's) an BL		Beziehung KU und MA (Nähe Distanz)	7	x			5 Häufigste
		Wie KV und Kontakt zu KU?	5	x			
		Informations- und Materialmangel	5	x			
		Urlaub, herumkommen, Assistenz	5	x			
		Schulungen, Unterstützung, Assistenz, L	5	x			
		Mut, sich trauen was sagen	3	x			
		Verwirrung, Beschwerde	3	x			
		Gemütlichkeit, Snacks, Feste	3	x			
		Zusammenarbeit, Regeln vereinbaren	2	x			
		Freizeit, Bescheid, Aktivitäten	2	x			
		Hygiene, Auto, Fahrten, Transporte	2	x			
		wer weiß was von wem? Überprüfung	2	x			
		Kooperation KV und VP(Ass.)	2	x			
		Zufriedenheit	2	x			
		Barrierefreiheit	2	x			
		eigene Person betreffend	1	x			
		Todesfall, Verabschiedung	1	x			
		Sachwalterschaft	1	x			
		Mobilität (von A nach B kommen)	1	x			
		Sicherheit	1	x			
		Erfolge, Entwicklungen KV	1	x			
		Minderwertigkeitsgefühl, Infomangel	1	x			
		Entscheidungsfreiheit KV	1	x			
		Idee Supervision für KV	1	x			
		Sexualität, Partnerschaft	1	x			
		aktiv werden wollen	1	x			
		Dienstverhältnisse MA, MA-Strukturen	1	x			
Koord. an KV		Konzepte KV Leitfäden-Änderungen	3				x
		Erklären, was alles KV machen kann, soll	3				x
BL an KV		Wie Arbeit, Kontakt zwischen KV und KU- besser?	32		x		
		Info, Planung Struktur für KV+VP, Rechte, Rollen	7		x		
		Geld, Sparen, Bereiche/Zuständigkeiten trennen	3		x		
GF an KV		wissen wollen: was läuft wie und warum	4			x	

7.1.2 Erste Intuition-basierte Analyse „Freizeit“

Persönliche Gefühle, Eindrücke und aufgetauchte Fragen:									
KV will Kontakte - BL will Funktionieren und Organisation									
es kommen Themen von KV sehr oft, bis "Energie", "Erlaubnis" von "außen"+aktiv daran arbeiten dürfen: Urlaub, Assistenz, Freundschaft, Treffen,...									
Info einmal wo aufgeschrieben reicht nicht.									
Entwicklung ist sichtbar - mehr Aktivität selber für Kontakte, Info, Austausch									
statt sitzen und warten werden KV selber aktiv (von sich aus mit der Zeit)									
Frage: wer hat sich an wen angepasst? Oder Entwicklungsstufen?									
Frage: wer will Nähe? Wer will Autonomie? Wann? Wo? Wie?									
viel MUSS, wenig SELBST-Läufer									
WER WILL WAS und mögliche MOTIVE									
BL: Wir müssen sparen und trennen. Trennung zw. VP von KV, MA von KU, Sport/Freizeit von Arbeit, Freundschaft von Assistenz									
BL: Distanz/Abgrenzung. Wie dann Geben und Nehmen möglich? Will nicht nehmen, will nicht geben!!!									
BL: kr EL, rK, Macht?									
BL+Koord.: KV soll funktionieren und nach außen gehen, KV soll tun.									
BL: will VP weg									
BL: fixe Vorstellung von KV- wie Politik									
Koord.:									
Überlegung:									
ich als Koord. wollte auch, dass KV funktioniert und suchte mit ihnen aktiv nach Ideen, was sie noch alles tun könnten... wollte ich "brav sein"?									
KV: Wir wollen von KU Anerkennung, für L funktionieren und brav sein, gefallen wollen.									
KV: Wir wollen Info von BL, Kooperation mit VP, Beziehung, Erfolg und Sinn									
KV: aK, fK, f.EL (für VP und MA)									
KV: will unbedingt VP, will Ass.									
KV: haben Bedürfnisse, Voraussetzungen fürs Wachsen werden genannt: Info, Treffen, Rahmen (viel vorbereitet und übernommen),									
KV: Ass. + Unterstützung, Selbst-Themen, die gehört werden wollen, Eigene Art und Weise, Erfolg damit									
VP: aK, rK, fK, ER									
VP: Springt da was für mich raus? Politische? Arbeitsrechtlich?									
VP: will gute Koop. Mit KV									
KU: leben, Beziehungen, Freizeit, Geld, Assistenz, Sinn									
KU: Selbst, gleich wie KV									
KU: werden neugierig oder nicht = OK = kein Ausdruck von Erfolg einer KV!!!									

7.1.3 Zusammenfassung häufigster Aussagen „Freizeit“

Freizeit	Anzahl TN	Themen	Häufigkeit
Themen der Selbstvertretungen	4-6 TN	Bedarf an Information in LV, LL: was gibt es?	10
	inkl. VP`s	Kooperationswünsche L, KV, KU	8
		Beziehung KU und MA (Nähe Distanz)	7
Themen der Bereichsleitung		Wie Arbeit, Kontakt zwischen KV und KU- besser?	32
		Planung Struktur für KV+VP/Grenzen/Rechte/Rollen	7
		Geld, Sparen, Bereiche/Zuständigkeiten trennen	3
Themen der Geschäftsführung		wissen wollen: was läuft wie und warum	4
Themen der Koordination		Konzepte KV Leitfäden-Änderungen	3
		Erklären, was alles KV machen kann, soll	3

7.1.4 Inhaltliche Analyse „Qualifizierung und Integration in die Arbeitswelt“

Protokolle 2014-2018							
Qualifizierung und Integrative Beschäftigung	Anzahl TN	Themen	Häufigkeit	KV	BL	GF	Koord.
Arbeitsleben-Stolz-Lob-alles schnell richten und lösen, es passt eh alles	6-10 TN ohne VP's						1. Häufigste
KV an BL		Informieren, wie was KV alles tut, leistet, arbeitet	26	x			3 Häufigste
		Zufriedenheit	11	x			5 Häufigste
		eigene neg. Gefühle	10	x			
		Kooperation zwischen KV, KU	9	x			
		Geld, Gehalt, Anstellung	8	x			
		Selbst-Wohlbefinden als KV, KU	7	x			
		Organisatorisches	6	x			
		Miteinander-KU-KU-Konflikte	6	x			
		Veränderungen, Neues	6	x			
		Austausch, Gespräche	6	x			
		Pläne, Vereinbarungen, Aufträge, Gerechtigkeit	5	x			
		Ass. (MA) als Hilfe	5	x			
		enger Platz, Lärm, neg. Geruch in Arbeit	5	x			
		zuhören	5	x			
		lernen wollen	5	x			
		Probleme/ Beschwerden mit Essen	4	x			
		Berichten, Informieren	4	x			
		Personalmangel	4	x			
		Lösung gemeinsam finden	4	x			
		Lob haben wollen	4	x			
		können, arbeiten	4	x			
		dabei sein wollen	4	x			
		KV und MA - Konflikt	3	x			
		andere Arbeit ausprobieren können/wollen	3	x			
		Sorgen um andere KV	3	x			
		eigene pos. Gefühle	3	x			
		lernen	3	x			
		Infos haben wollen	3	x			
		Inklusion, Kooperation	3	x			
		Klo-Situation	2	x			
		Fremdbestimmung KV	2	x			
		MA-Team - Fragen	2	x			
		Ausflüge	2	x			
		Kontakt Möglichkeit zu versch. Betrieben	2	x			
		Leitung als Hilfe	2	x			
		neue Bescheide	2	x			
		Arbeitsmaterial als/für KV	2	x			
		Wunsch bei Themen mehr mitarbeiten	2	x			
		Ausdrücke sind "hoch"	2	x			
		bezüglich eigener Stärken antworten - hilfsbereit sein	2	x			
		Miteinander / Hygiene / Müll	1	x			
		Konflikte von KV als bearbeiten	1	x			
		Schulung haben wollen	1	x			
		FASS-Probleme	1	x			
		Wunsch nach Besuch von BL	1	x			
		KU-Unzufriedenheit wegen Arbeitssituation	1	x			
		Konflikte mit anderen Externen	1	x			
		Wunsch nach mehr Austausch mit L	1	x			
		gemeinsam beraten	1	x			
		Sicherheit	1	x			
		zuviel Info ist überfordernd	1	x			
		Gruppenarbeit ist lustig	1	x			
		MA sind gestresst	1	x			
		neue Technologien	1	x			
		Probleme lösen können	1	x			
		Sport in Arbeit	1	x			
		Persönliches, persönliche Probleme	1	x			

BL an KV	Information was gibt es in+außerhalb der Org.	23	x		
	fragen ob passt,wie Organisation alles neu tut	18	x		
	Info Strukturen	10	x		
	sich um Lösungen kümmern, er-klären	8	x		
	wir sind super	5	x		
	Zufriedenheit und Ideen der KV fragen	5	x		
	News über Arbeit+ Projekte für Gehalt+Anstellung	5	x		
	Infomaterial, Rechte, Vereinbarungen,...	4	x		
	Rahmenbedingungen, Pflichten	4	x		
	wenn was nicht geht	4	x		
	Ratschläge, Konfliktberatung, Anleitung	3	x		
	Lob (haben wollen)	3	x		
	Planung Kooperation BL, GF, KV	3	x		
	KU-Zufriedenheit zu Kooperation mit L erfragen	2	x		
	Info zu Geld/Budget, Rat+Anleitung für Mitsprache	2	x		
	Schulung Info	2	x		
	Nachfragen, ob PZA-Begleitung, Info erhalten? Passt?	1	x		
	Nachfragen, welche Info haben KV schon?	1	x		
	Beratung -Anleitung	1	x		
	Wunsch nach Einladung für Besuch	1	x		
Termine-Info	1	x			
Koord. an KV	nachfragen wie etwas gefällt /Meinung KV erfragen	1		x	
	Info zu externer Beratung	1		x	
	Stärken der KV erfragen	1		x	
GF an KV	Beraten, Lösen, Vorschlagen	3	x		
	Info, eigene Rolle, Aufgaben, Rahmen, Rechte, Pflichten	2	x		
	nachfragen - was tut wer wie?	2	x		
	Auftrag an Koord., Info an KU auszusenden	1	x		
	Input Experten- Info -Externe einladen	1	x		
	Wunsch nach Einladung für Besuch	1	x		
	nachfragen, worüber KV informiert sind	1	x		
	nachfragen warum KU arbeiten	1	x		
	Kooperation für Lösungen	1	x		

7.1.5 Erste Intuition-basierte Analyse „Qualifizierung und Integration in die Arbeitswelt“

Eindrücke und Gefühle:									
BL: Ich bin - wir sind die besten									
Informieren, Lösungen anbieten, nicht selber denken und entwickeln lassen									
auch wenn Organisation "so viel" für KU macht, wirkt es aber nicht (nur) so, als ob eine Verbindung/Beziehung zu KU dabei wäre.									
Arbeitsbereich: als Identität, Leistung, Anerkennung fürs Tun, was wer alles tut- ist so wichtig									
kaum Thema - Was in der Arbeit alles nicht passt									
viel Information und Berichten: was es gibt, wer alles was macht									
Kooperation: was miteinander - was voneinander? Information, Anerkennung, "Passt eh alles", "Bin ich eh brav?" gesehen werden									
Potential-Entfaltung? Nicht direkt - nicht gewünscht? Nicht an-/ausgesprochen									
Fragen werden gestellt, aber wofür? Das bleibt offen, gibt es verdeckte Verträge? Vermutung: "Ich hole mir was raus + mache MEINE Leistung draus"									
Berichten, Sammeln, - jeder macht SEINES (Erfolg, Leistung) draus									
WER WILL WASS - MOTIVE?									
BL									
Anerkennung, Informieren, Erklären, Sicherstellen der Info									
Sicherstellen der Rahmenbedingungen, der Rechte und Pflichten									
Lehren, Reden, Beraten, Wissen, Erklären									
EL, ER, fK									
Wir- die Organisation- sind super									
BL und GF wollen Info und Rat geben + Anerkennung nehmen									
BL will es dem Geldgeber "zeigen was möglich ist" (=Anstellung und Gehalt für KU)									
KV									
Rechte gegenüber MA									
Anleitung, Rat									
nix als KV									
berichten, dass eh OK und "brav"									
Lob von BL									
Info, Lösungen von BL									
Meinung von BL und GF zählt									
K									
KV geben ihre Arbeit als KU und KV + nehmen Rat und Info									
keine Anliegen an GF									
KU									
nix von KV									
kommen wenn Probleme									
KU gehen arbeiten für Anerkennung, Sinn, Tages-Sturktur, Sicherheit									
GF									
EL, ER									
GF will Einblick und Einladung									
Überlegung:									
GesprächspartnerInnen (BL's) wechseln?									

7.1.6 Zusammenfassung häufigster Aussagen „Qualifizierung und Integration in die Arbeitswelt“

Qualifizierung und Integration in die Arbeitswelt	Anzahl TN	Themen	Häufigkeit
Themen der Selbstvertretung	6-10 TN		
	ohne VP's	Informieren, wie was KV alles tut, leistet, arbeitet	26
		Zufriedenheit	11
		eigene neg. Gefühle	10
Themen der Bereichsleitung		Information was gibt es in+außerhalb der Org.	23
		fragen ob passt, wie Organisation alles neu tut	18
		Info Strukturen	10
Themen der Geschäftsführung		Beraten, Lösen, Vorschlagen, Kooperation f. Lösung	5
		Info, eigene Rolle, Aufgaben, Rahmen, Rechte, Pflichten	3
		nachfragen - was tut wer wie?	2
Themen der Koordination		nachfragen wie etwas gefällt /Meinung KV erfragen	1
		Info zu externer Beratung	1
		Stärken der KV erfragen	1

7.1.7 Inhaltliche Analyse „Beschäftigung und Förderung“

Protokolle 2014-2018							
Beschäftigung und Förderung	Anzahl TN	Themen	Häufigkeit	KV	BL	GF	Koord.
Streit, Unsicherheiten, Listen, leicht verständlich, selbertun, wie ansprechen, Anleitung brauchen fürs selber Tun und für Kooperation	10-15 TN						
	ohne VP's	Essen, Pausen, Arbeit als KV, KU	19	x			1. Häufigste
KV an BL		Es geht gut	12	x			3 Häufigste
		Arbeit und Sinn als KV - was tun	12	x			5 Häufigste
		Wie Kommunikation mit KU	12	x			
		Unsicherheiten - wenn was neu	11	x			
		Entwicklungen, Veränderungen	10	x			
		Umgang mit Streit mit KU	10	x			
		es geht gut	8	x			
		Koop., Termine mit L fürs Ansprechen	8	x			
		Gesundheit, Sicherheit	7	x			
		Zusammenarbeit mit KU	7	x			
		konkrete Wünsche	7	x			
		Begleitung, Austausch, Info von L brauchen	7	x			
		Zusammenarbeit mit Leitung	6	x			
		Ausflüge	6	x			
		Themen mit MA	6	x			
		Andere/mehr Arbeit+Besuch von BL	6	x			
		Unfreundlichkeit von MA und andere helfen wollen	6	x			
		unzureichendes Material, Möbel	5	x			
		Bedarf an Unterstützung als KV	5	x			
		wie soll ich was tun?	5	x			
		Unterstützung brauchen	5	x			
		barrierefreies Umfeld, Stadt	5	x			
		VP	5	x			
		Lösung brauchen	5	x			
		wie KV-Listen, Formulare ausfüllen?	5	x			
		Lärm	4	x			
		Änderungen	4	x			
		Beobachtungen bei KU schildern	4	x			
		manchmal stressig	3	x			
		Essen	3	x			
		Lärm	3	x			
		MA	3	x			
		nicht barrierefreie Räume+Bedingungen	3	x			
		gemeinsam Urlaub für KU	3	x			
		positive Atmosphäre schaffen wollen	3	x			
		Wunsch nach LV	3	x			
		fragen: Was gibt es neues?	2	x			
		Sorge um Zukunft der Werkstatt	2	x			
		KV-Wahl	2	x			
		KV haben Erhebung, Liste gemacht	2	x			
		KU	2	x			
		Zusammenarbeit KV, L	2	x			
		Frage: KU zu schüchtern für Beschwerden	2	x			
		nicht wissen was KU sagen/fragen sollen	2	x			
		gehört werden wollen	2	x			
		wie KU (hart, scharf) anreden?	2	x			
		Termine für Technik	2	x			
		Umgang mit Problemen	2	x			
		eingebunden sein wollen	1	x			
		Stress mit VP	1	x			
		alle wollen was	1	x			
		Fortbildung	1	x			
		was spezielles erfragen	1	x			
		Unzufriedenheit mit KU-Begriff	1	x			
		Geld, Einsparungen	1	x			
		Bescheide	1	x			
		fragen: Zivi als VP möglich?	1	x			
		wenn MA anders tun als KU wollen	1	x			
		Selbstbestimmung schwer (MA/KU)	1	x			
		nicht falsch verstanden werden wollen	1	x			
		Ma ansprechen	1	x			
		wie geht's mit Einrichtung weiter?	1	x			
		kann jeder selbst bestimmen?	1	x			
		ist Kleidung bei KU wichtig?	1	x			

KV an GF	Wie ist die Arbeit als Chef?	1	x					
	Was tun, wenn Gruppe wechseln wollen	1	x					
	gibt es Neubauten?	1	x					
	Jubiläum auch als KU?	1	x					
	BHG - FASS-Stunden-Kürzungen?	1	x					
	Wie eine Stadt Barrierefrei machen?	1	x					
	so viel Streit!	1	x					
	Wie macht man was?	1	x					
	bitte verständliche Sprache	1	x					
	bitte freundliche Sprache	1	x					
	warum dauern Veränderungen so lange?	1	x					
	Wer löst Probleme?	1	x					
	Bitte um Tipps und Tricks für KV	1	x					
	BL an KV	Info über neue Einrichtungen, Angebote,...	13		x			
	KV sollen was sagen/tun (zu L, GF)	12		x				
Infos, Ideen, Anleitung geben	7		x					
Info über neue Arbeit/Plätze	6		x					
Anleitung fürs Tun, Lösung, Liste erstellen	5		x					
Rechte, Pflichten, Listen fürs Empowern	5		x					
KV sollen was zu Budget sagen	5		x					
selber was tun, übernehmen als BL	4		x					
Geld	4		x					
wie KV: alle KU fragen, reden lassen	3		x					
Info MA, Schulung, Gesetz, Lohn, Zivis,...	3		x					
BHG	3		x					
alter Mensch	2		x					
Einladen, Feedback erfragen	2		x					
Info Sozialraum	2		x					
Feedback geben als KV	2		x					
Info Umgang mit einander	2		x					
Info Sachwalterschaft	2		x					
Info Selbstbestimmung, Rechte, Schutz	2		x					
Anleitung über Liste vorstellen	1		x					
warum was nicht geht	1		x					
Co-Working	1		x					
Um Verständnis, Geduld bitten	1		x					
Info übers Wohnen	1		x					
Info über Feste	1		x					
GF an KV	mit KU reden - diese informieren	6			x			
Umgang mit Ideen	6			x				
Fragen beantworten	4			x				
regelmäßig treffen fürs reden	4			x				
Tipps und Tricks für KV	3			x				
KU motivieren zum reden, nachfragen	3			x				
Anleitung, Tipps - Barrierefreiheit	2			x				
Info KU-Begriff	1			x				
Info Urlaub	1			x				
Info über Organisation	1			x				
KV soll Liste machen	1			x				
GF übernimmt aktiv eine Lösung	1			x				
Info, Anleitung, Tipps für Streit	1			x				
warum redet ihr?	1			x				
Erhebung, hat sich was geändert?	1			x				
Was ist in der Arbeit wichtig?	1			x				
Achtung und Schutz vor "zuviel"	1			x				
nachfragen	1			x				
Veränderung dauert, weil viele mitreden	1			x				
selber wichtig sein, selber denken wichtig	1			x				
VP als Hilfe	1			x				
was ist normal? Urlaub mit Arbeit nicht	1			x				
Was ist gute Leitung?	1			x				
Koord. an KV	Info-Arbeitsanleitung KV	11				x		
Info und Liste in LV-Rückbindung mit KV	5					x		
zum selber überlegen anregen	3					x		
Nachfragen, ob-wo Unterstützung benötigt	2					x		
Info Kunden-Rat	2					x		
Vorschläge für wo nachfragen, ansprechen	2					x		
neue Arbeits-Listen für KV	1					x		
mit BL etwas vor Ort besprechen	1					x		
Info über KU-Rechte	1					x		

7.1.8 Erste Intuition-basierte Analyse „Beschäftigung und Förderung

Persönliche Eindrücke, Gefühle und Ideen:									
viele Fragen, Wünsche nach Tipps und Anleitung von KV									
immer mehr Info, Diskussion und Fragen									
Entwicklung sichtbar: Unsicherheiten-Anleitung zum selber tun-gezielte Gleichstellung haben wollen!									
Aus Anleitung wurde Austausch									
Beziehung entsteht, wenn BL nicht nur auf KV reagiert, sondern aktiv von KV was wissen/haben will (nicht ausfratscheln!)									
GF									
will wissen									
was ist KV/KU in/für Arbeit wichtig?									
Abwechslung, Neues; gute Zusammenarbeit; Ausstattung, Räume, Material; Pausen; Sinn - gebraucht werden									
sich weiter entwickeln, lernen, Wertschätzung									
Was ist für KU/KV eine gute Leitung?									
auf KU-Wünsche eingehen; L mit Erfahrung, Präsenz, guter Austausch, Zeit, Zuhören									
WER WILL WAS - MOTIV?									
BL									
wissen, Info, stärken zum selber tun briefen									
Fragen, Tipps geben, hinterfragen									
KV									
Tipps, Anleitung fürs Reden, Tun, sicher werden									
dann Wille da zum Tun, wünschen, kooperieren, mitreden									
nicht Listen, sondern allg. Infos und persönliche Meinungen von anderen - best practise-Tipps									
Thema: zu MA, L was sagen									
Koord.									
anleiten, Leitfäden rückbinden, informieren									

7.1.9 Zusammenfassung häufigster Aussagen „Beschäftigung und Förderung“

Beschäftigung und Förderung	Anzahl TN	Themen	Häufigkeit
	10-15 TN		
	ohne VP`s	Essen, Pausen, Arbeit als KV, KU	19
Themen der Selbstvertretung		Es geht gut	12
		Arbeit und Sinn als KV - was tun	12
		Wie Kommunikation mit KU	12
		Unsicherheiten - wenn was neu	11
Themen der Bereichsleitung		Info über neue Einrichtungen, Angebote, ...	13
		KV sollen was sagen/tun (zu L, GF)	12
		Infos, Ideen, Anleitung geben	7
Themen der Geschäftsführung		mit KU reden - diese informieren	6
		Umgang mit Ideen	6
		Fragen beantworten	4
		regelmäßig treffen fürs reden	4
		Tipps und Tricks für KV	3
		KU motivieren zum reden, nachfragen	3
Themen der Koordination		Info-Arbeitsanleitung KV	11
		Info und Liste in LV-Rückbindung mit KV	5
		zum selber überlegen anregen	3

7.1.10 Inhaltliche Analyse „Wohnen“

Protokolle 2014-2018							
Wohnen	Anzahl TN	Themen	Häufigkeit	KV	BL	GF	Koord.
andere mutig machen! Für mehr Initiative und Beteiligung bei KV (+BL)							
	10-12 TN	mit KU+MA bei Auswahl mitreden wollen	15	x			1. Häufigste
		reden mit MA, L, BL	15	x			3 Häufigste
KV an BL		Arbeit als KV	12	x			5 Häufigste
		Termine, Info Personal-Änderungen im WH	11	x			
		Umgang mit Streit	10	x			
		geht gut	8	x			
		Tipps, wie tun, wenn ich was brauche	7	x			
		Probleme, Lärm im Haus	7	x			
		Umzüge/Siedeln KU weg, neue KU da	6	x			
		KU geht es schlecht	5	x			
		Privatsphäre wollen, Abgrenzen	5	x			
		Urlaub	4	x			
		Wunsch nach Besuch von BL und andere	4	x			
		Sport	4	x			
		KV-Arbeit Stress, zu schwer	4	x			
		Zukunft von KU im Wohnen?	3	x			
		Reden mit MA-Team	3	x			
		Feedback über Gespräche mit L	3	x			
		KU-Wünsche	3	x			
		Schulungen haben wollen	2	x			
		Protokolle haben wollen	2	x			
		wie mit Bus heimkommen	2	x			
		andere WH, BL, GF kennen lernen wollen	2	x			
		bei neuen KU mitreden wollen	1	x			
		Längere, bessere Auswahl MA	1	x			
		Fragen wegen Sparmaßnahmen	1	x			
		Schwierigkeiten beim Wohnen	1	x			
		Info wollen	1	x			
		Umzüge schwer	1	x			
		Unordnung	1	x			
		KV-Wahlen im Wohnhaus	1	x			
		Wohnregeln	1	x			
		Liebe	1	x			
		Trauer	1	x			
		Transport-Begleitung brauchen	1	x			
		Angst vor KU	1	x			
KV an GF		um Tipps fragen, was tun?	3	x			
		gibt's Änderungen?	1	x			
		wie Barrierefreiheit für KU im Umfeld?	1	x			
		neuer Bus	1	x			
		wie kann ich helfen, wenn wer traurig ist?	1	x			
Koord. an KV		Änderungen, Info, Termine, AG's,...	8				x
		bitte mit L, MA reden	2				x
		was braucht KV? Coaching	1				x

BL an KV	Projekte, Info, Veränderungen	23	x		
	BL übernimmt Klärung und Info mit L	12	x		
	Urlaub	5	x		
	wenn KU nicht gut geht, mit MA, L reden	5	x		
	bitte fragen, mutig sein	5	x		
	Arbeit und Wohnen	4	x		
	bitte mit KU reden	4	x		
	Info über Rechte	4	x		
	Personal-Info	3	x		
	Tipps: was tun, wenn KU was brauchen	3	x		
	Stolz und Info über Flüchtlingsprojekt	3	x		
	Einladung zum Melden und Reden	3	x		
	Fragen beantworten	2	x		
	Angebot-Info	2	x		
	Freizeit Info, Veranstaltungen	2	x		
	welche Themen sind KU wichtig?	2	x		
	LL Wohn-Formulare bitte um Feedback	2	x		
	Info über Grenzen	2	x		
	Technik	1	x		
	Wohnungen selber mieten	1	x		
	Angebote Bewegung/Im Wohnen	1	x		
	alter Mensch	1	x		
	Budget bitte mit L reden	1	x		
	Fragen zu Kooperation mit L	1	x		
	Wie war Urlaub?	1	x		
	wie geht's mit Personal?	1	x		
	wegen Änderungen mit KU reden	1	x		
	bitte melden, wenn wo nicht barrierefrei	1	x		
GF an KV	Info-Problemlöse-Tipps	4	x		
	Info über Rechte, Verträge	3	x		
	KV soll mit Bürgermeister, L reden	2	x		
	Fragen der KV beantworten	2	x		
	KV soll zu Themen nachfragen, sammeln	2	x		
	weniger Ass möglich um zu sparen?	2	x		
	Wie sind Gespräche mit L?	2	x		
	KV fragen, wie's geht	1	x		
	eingeladen werden wollen	1	x		
	KV soll Liste machen, wo Barrieren	1	x		
	zuhören	1	x		
	Arbeit als KV	1	x		
	Urlaub	1	x		
	Sicherheit	1	x		
	wie Mobilität der KV?	1	x		
	Freizeit Info, Veranstaltungen	1	x		

7.1.12 Zusammenfassung häufigster Aussagen „Wohnen“

Wohnen	Anzahl TN	Themen	Häufigkeit
Themen der Selbstvertretung	10-12 TN	mit KU+MA bei Auswahl mitreden wollen	15
	ohne VP`s	reden mit MA, L, BL	15
		Arbeit als KV	12
		Termine, Info Personal-Änderungen im WH	11
Themen der Bereichsleitung		Projekte, Info, Veränderungen	23
		BL übernimmt Klärung und Info mit L	12
		Urlaub	5
		wenn KU nicht gut geht, mit MA,L reden	5
		bitte fragen, mutig sein	5
Themen der Geschäftsführung		Info-Problemlöse-Tipps	4
		Info über Rechte, Verträge	3
		KV soll mit Bürgermeister, L reden	2
		Fragen der KV beantworten	2
		KV soll zu Themen nachfragen, sammeln	2
		weniger Ass möglich um zu sparen?	2
		Wie sind Gespräche mit L?	2
Themen der Koordination		Änderungen, Info, Termine, AG`s,...	8
		bitte mit L, MA reden	2
		was braucht KV? Coaching	1

7.1.13 Weitere inhaltliche Analyse-Ergebnisse

Neue Kategorien?									
Schöpferisches Beitragen - Produktivität, Aktiv sein	Arbeit	KV	MD	QIB					
Berufliche Identität - Anerkennung				QIB					
Soziales					BuF	Wohnen			
Sicherheit, Schutz					BuF	Wohnen			
Gesundheit, Bewegung, Ernährung, Krankheit						Wohnen			
Vital-Bedürfnisse, Nahrung, Schlaf							von KV nicht gekommen		
Selbstverwirklichung						Wohnen			
Tages-Struktur, Aktivitäten, Hobbies						Wohnen			
Spiritualität							von KV nicht gekommen		
Sonstiges									
Zu viel Arbeitsidentität - geht auf Kosten der Beziehungsidentität (Verena Kast)									
Was ist der höchste Wert?									
Lernen am Modell? BL? Identifizierung? Identitätsbildung?									
Was wird in anderen projiziert? Tipps geben, fragen. Was sehen im anderen? Was denkt, tut BL? GF?									

7.2 Sonstige Abbildungen



Selbst gestaltete Abbildungen von Zeichnungen und Plakaten lockern die fertige Arbeit auf. Viele Visualisierungen wurden im Rahmen der Forschungsarbeit gestaltet. Andere entstanden in Arbeits-Prozessen mit SelbstvertreterInnen, Personen mit Behinderungen, AssistentInnen und Führungspersonen aus den letzten Jahren und im Rahmen von Veranstaltungen und Vorbereitungen für Fortbildungen.