

Ich bin OK - Du bist OK



Wofür wird das Modell eingesetzt?

Die vier Grundhaltungen sind ein zentrales Element der Transaktionsanalyse. In Coachings und Trainings helfen sie, die Selbstwahrnehmung zu schärfen und die eigene Haltung sich selbst und anderen gegenüber besser zu verstehen. Durch die Reflexion dieser Grundhaltungen können Kommunikationsmuster erkannt und gezielt angepasst werden, was eine wertschätzendere und effektivere Interaktion ermöglicht.



Einfach erklärt

Die vier Grundhaltungen der Gewaltfreien Kommunikation sind:

„Ich bin OK, du bist OK“: Diese Haltung basiert auf Respekt und Gleichwertigkeit. Beide Seiten erkennen sowohl den eigenen Wert als auch den des anderen an und sind offen für einen Dialog, der auf gegenseitigem Verständnis beruht. Es wird davon ausgegangen, dass jeder das Recht hat, seine Perspektive zu äußern, und dass eine Lösung gefunden werden kann, die für beide tragbar ist.

- **Merkmale:** Respekt, Empathie, offenes Zuhören, gegenseitige Wertschätzung
- **Reflexionsfragen:** Wann habe ich das letzte Mal eine Situation erlebt, in der diese Haltung besonders hilfreich war? Was kann ich tun, um diese Haltung bewusster in meinem Alltag einzunehmen?

„Ich bin OK, du bist nicht OK“: Die eigene Perspektive wird als korrekt wahrgenommen, während die andere Person als problematisch oder fehlerhaft gilt. Dies führt häufig zu einer Haltung der Überlegenheit und mündet in Schuldzuweisungen oder Kritik.

- **Merkmale:** Überheblichkeit, Abwertung, mangelnde Empathie
- **Reflexionsfragen:** In welchen Situationen neige ich dazu, andere abzuwerten oder als problematisch zu sehen? Was brauche ich, um eine neue Perspektive einzunehmen und aus dieser Haltung herauszukommen?

„Du bist OK, ich bin nicht OK“: Die eigene Schwäche oder Unzulänglichkeit steht im Vordergrund, während die andere Person als überlegen oder korrekt betrachtet wird. Dieses Ungleichgewicht kann Unsicherheit erzeugen oder das ständige Bedürfnis hervorrufen, sich beweisen zu müssen.

- **Merkmale:** Unsicherheit, Selbstzweifel, Mangel an Selbstwert
- **Reflexionsfragen:** In welchen Situationen neige ich dazu, mich selbst zu unterschätzen oder zurückzunehmen? Welche inneren Überzeugungen führen dazu, dass ich mich in manchen Situationen unterlegen fühle?

„Ich bin nicht OK, du bist nicht OK“: Diese Haltung ist geprägt von tiefer Entfremdung und der Überzeugung, dass weder die eigene noch die Perspektive des anderen wertvoll oder richtig ist. Dies kann zu einer pessimistischen Weltsicht und zu Resignation führen.

- **Merkmale:** Hoffnungslosigkeit, Resignation, Misstrauen
- **Reflexionsfragen:** Welche Gedanken oder Erfahrungen führen dazu, dass ich mich in diese Haltung begeben? Wie könnte ich eine neue Perspektive einnehmen, um aus dieser Haltung herauszukommen?

Allgemeine Reflexionsfragen zur Selbstwahrnehmung:

- In welcher der vier Grundhaltungen finde ich mich am häufigsten wieder?
- Gibt es Situationen oder Personen, bei denen ich in eine andere Haltung wechsele? Warum?
- Welche Auswirkungen hat meine Grundhaltung auf meine Kommunikation und meine Beziehungen?

Fragen für die Teamreflexion:

- Wie wirken sich die unterschiedlichen Grundhaltungen auf unsere Teamkultur aus?
- Was könnten wir im Team tun, um die „Ich bin OK, du bist OK“-Haltung immer wieder bewusst zu leben, besonders in herausfordernden Situationen?
- Wie können wir uns als Team darauf aufmerksam machen, wenn wir von dieser Haltung abweichen, ohne dass es als Kritik empfunden wird?



Vorteile für dein Team

- **Selbstreflexion:** Das Modell unterstützt die Reflexion der eigenen Haltung und fördert ein bewusstes und reflektiertes Verhalten.
- **Förderung einer Lernkultur:** Die Haltung „Ich bin OK, du bist OK“ ermöglicht es, mit Fehlern konstruktiv umzugehen und sie als Lernchance zu begreifen.
- **Erleichterung der Zusammenarbeit:** Wenn Teammitglieder sich selbst und andere als gleichwertig wahrnehmen, entsteht eine kooperative und lösungsorientierte Arbeitsweise.
- **Stärkung des Vertrauens:** Die Grundhaltung „Ich bin OK, du bist OK“ fördert eine offene und respektvolle Kommunikation, in der sich die Teammitglieder sicher fühlen, offen zu kommunizieren.



Quellenangabe

Vier Grundhaltungen (nach Harris, T.A.: „I'm OK – You're OK“, 1967)