

Förderung effektiver Kommunikation in Bildungs- und Beratungskontexten

Arbeiten mit dem OK-OK-Kommunikationsmodell

von Mike Breitbart und Sven Golob

Zusammenfassung

Das OK-OK-Kommunikationsmodell ist ein innovativer Ansatz zur Förderung effektiver Kommunikation in Bildungs- und Beratungskontexten. Es schafft eine Kultur der Offenheit und des Respekts durch das Prinzip der gegenseitigen Anerkennung und Wertschätzung. Dadurch fördert es Konsistenz zwischen verbalen Aussagen und Handlungen und damit Authentizität und Integrität.

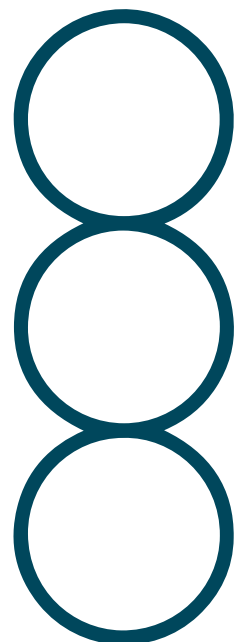
Was dieser Artikel vermittelt:

- wie das OK-OK Modell funktioniert, einschließlich seiner Grundlagen im Functional Fluency Modell;
- die Unterscheidung zwischen wirksamen und unwirksamen Verhaltensmodi;
- die Bedeutung des klärenden Modus als Basis für effektive Kommunikation;
- Worte, Tonfall und Körpersprache, die helfen, diesen Zustand beizubehalten;
- der Einfluss von Flow-, Flee-, Freeze- und Flight-Zuständen auf die Kommunikation
- wie das Bewusstsein solcher Zustände zu konstruktiverer Interaktion führen kann;
- der Vergleich der Empowerment-Dynamik mit dem Drama-Dreieck
- die Förderung einer positiven, konstruktiven Interaktion gefördert und destruktive Muster vermieden werden können;
- das OK-OK-Modell als ein praktisches Werkzeug, um Kommunikationsmuster zu verstehen und positiv zu verändern.

Einleitung

Menschliche Interaktion ist komplex und insbesondere in professionellen Umgebungen ist die Fähigkeit zur authentischen, integren und konsistenten Kommunikation eine soziale Kernkompetenz. Dieses Whitepaper richtet sich an Pädagog:innen, Sozialarbeiter:innen, Erzieher:innen, Lehrer:innen, Erwachsenenbildner:innen, Trainer:innen und Berater:innen. Für diese Personengruppen ist die Entwicklung effektiver Kommunikationsfähigkeiten von besonderem Wert. Daher widmen sich die Autoren dem OK-OK-Kommunikationsmodell, einem Ansatz, der auf gegenseitiger Anerkennung und Wertschätzung basiert.

OK-OK-Kommunikation repräsentiert eine Form der Interaktion, in der beide Parteien sich in einem Zustand der Akzeptanz und des Verständnisses befinden, sowohl in Bezug auf sich selbst als auch aufeinander. Dieses Modell fördert eine Kultur der Offenheit, in der individuelle Bedürfnisse und Grenzen respektiert werden, und schafft eine Grundlage für vertrauensvolle und effektive



Zusammenarbeit. Das Prinzip der „okayness“, welches die Notwendigkeit betont, Konsistenz zwischen unseren verbalen Aussagen und unseren tatsächlichen Handlungen zu erreichen, ist dabei von zentraler Bedeutung.

Dieses Whitepaper untersucht die Rolle der OK-OK-Kommunikation in der Schaffung von Arbeitsumgebungen, die durch Vertrauen, Respekt und Authentizität geprägt sind. Es wird beleuchtet, wie durch die Verpflichtung auf das "Walk the Talk"-Prinzip nicht nur die individuelle Glaubwürdigkeit und Integrität gestärkt, sondern auch die Grundlage für eine stärkere, gesündere und produktivere Organisationskultur gelegt werden kann. Dieses Whitepaper zielt darauf ab, ein tiefes Verständnis für die Bedeutung und die Umsetzung von OK-OK-Kommunikation im täglichen Leben und Arbeiten zu vermitteln.

Das OK-OK Kommunikationsmodell

Grundlagen

Das OK-OK-Kommunikationsmodell, entwickelt von Karen Pratt und Mandisa Mbaligotsi (Pratt, 2021), basiert auf der Prämisse, dass gegenseitiger Respekt die Grundlage für ehrliche und starke Beziehungen bildet. Es unterteilt Verhaltensmodi in wirksame und unwirksame Ausprägungen und betont die Wichtigkeit, aus einem Zustand der „okayness“ – einer Haltung des gegenseitigen Respekts und Selbstakzeptanz – zu kommunizieren.

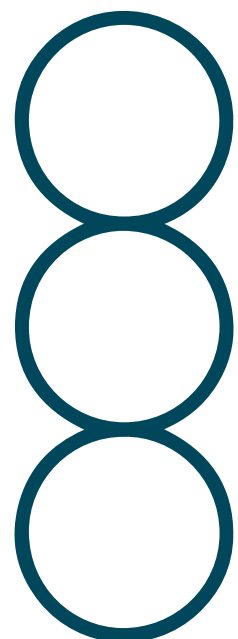
Functional Fluency

Anders als Pratt und Mbaligotsi nutzen wir für die Konzeptionalisierung der OK-OK-Kommunikation das Functional-Fluency-Modell zur Beschreibung der Verhaltensmodi. Das von Susannah Temple (2004) entwickelte Functional-Fluency-Modell ist ein Rahmenwerk zur Beschreibung und Förderung effektiver zwischenmenschlicher Kommunikation und Selbstmanagement durch die bewusste Nutzung verschiedener Verhaltensmodi. Es basiert auf den Konzepten der Transaktionsanalyse, insbesondere auf dem integrierenden Erwachsenen-Ich-Zustand. Ziel des Modells ist es, die Wahrscheinlichkeit symbiotischer Transaktionen zu verringern.

Symbiotische Transaktionen sind Interaktionen, die zu einer ineffektiven Kommunikation beitragen, indem unausgewogene Verantwortung übermäßig übernommen oder abgegeben wird. Functional Fluency zielt darauf ab, flexibel und effektiv zu reagieren. Dabei wird besonderer Wert auf die Förderung des eigenen Bewusstseins, der Spontanität und der Möglichkeit zur Intimität gelegt.

Functional Fluency bezeichnet die verhaltensmäßige Manifestation des integrierenden Erwachsenen-Ich-Zustands und unterstreicht die Bedeutung der Selbstwahrnehmung, Flexibilität und Effektivität im Umgang mit den Ich-Zuständen. Es geht darum, Lehrkräften und Erziehenden zu helfen, ihre eigene Bewusstheit, Spontanität und Intimitätsfähigkeit zu entwickeln, um symbiotische Transaktionen zu vermeiden und eine flexible, effektive Reaktion zu fördern.

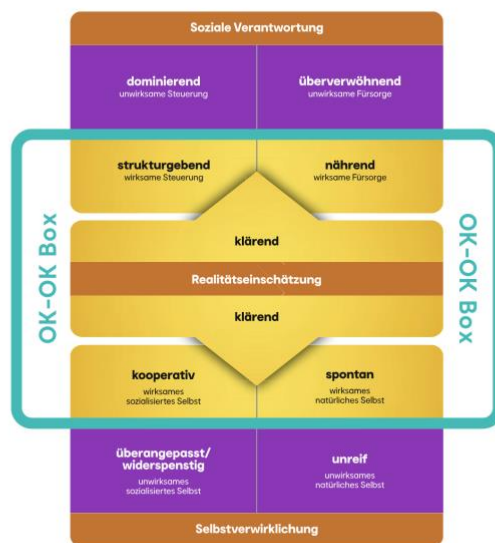
Das Modell gliedert sich in neun Verhaltensmodi, die in Temple's Functional Fluency Modell von 2004 im Transactional Analysis Journal beschrieben werden. Diese Verhaltensmodi stellen verschiedene Arten dar, wie Menschen in



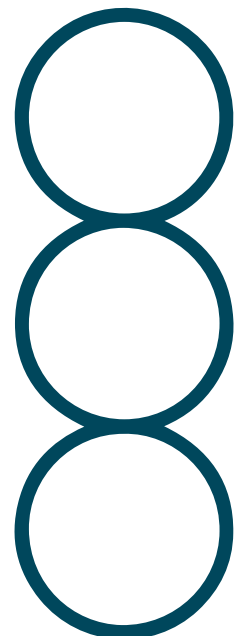
Interaktionen agieren können, wobei sie sich bewusstwerden, wie sie durch den Einsatz dieser Modi effektiver kommunizieren und handeln können. Dabei identifiziert das Funcianal Fluency Modell verschiedene Verhaltensweisen und deren Auswirkungen auf die Kommunikation. Es unterscheidet zwischen funktionalen (goldenen) und dysfunktionalen (lila) Modi, die jeweils konstruktive oder destruktive Auswirkungen auf Interaktionen haben können.

Die Bedeutung der OK-OK Box

Die OK-OK-Box repräsentiert die fünf wirksamen Kommunikationsmodi, auch Fabulous Five oder Golden Modi bezeichnet, die eine respektvolle Haltung (Ich+DU+) widerspiegeln und zu den besten Ergebnissen für alle Beteiligten führen. Die Kommunikation innerhalb dieser Box ist eine bedachte Antwort auf die aktuelle Realität, die positive Reaktionen einläd. Kommunikation außerhalb dieser Box hingegen ist oft eine reflexartige Reaktion, die sich auf die Vergangenheit bezieht und negative Reaktionen hervorruft.



Dabei dient der klärende Modus als Basis für die anderen vier effektiven Modi. Bildlich gesprochen, ist es essenziell, "mit einem Bein immer im klärenden Modus zu stehen" bzw. sich im Hier und Jetzt zu verankern. Der klärende Modus ist wie ein Fundament, auf dem die OK-OK Kommunikation aufbaut. Dies impliziert die fortwährende Aufmerksamkeit und Bewusstheit, das Sammeln und Reflektieren von Informationen vor dem Handeln. Diese Herangehensweise ermöglicht eine präzise Beurteilung von Situationen und die Auswahl des passendsten Modus für jede gegebene Lage. Es fördert die Flexibilität und verhindert ein voreiliges Festlegen auf einen der anderen Modi. Verhalten, das aus unwirksamen Modi heraus entsteht, steht sinnbildlich für das Verlassen des klärenden Modus. Mit anderen Worten: Wer mit einem Bein im klärenden Modus steht, steht mit beiden Beinen in der OK-OK Box.

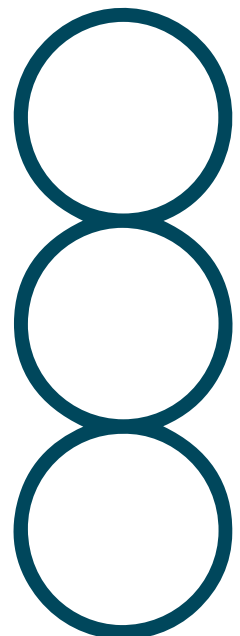


Das Modell bietet ein tiefes Verständnis für die Dynamiken effektiver Kommunikation. Es dient nicht nur der Selbsterkenntnis, sondern auch als praktisches Werkzeug, um Kommunikationsmuster zu verstehen und zu verändern. Durch die Anwendung des Modells können Fachkräfte lernen, wie sie durch Anpassung ihres Kommunikationsstils positive Verhaltensweisen bei ihren Gegenübern fördern und somit ein inklusives, respektvolles und produktives Lern- und Arbeitsumfeld schaffen.

Exkurs: Integrierendes Erwachsenen-Ich

Das integrierende Erwachsenen-Ich wird als ein expansiver Zustand beschrieben, der eine lebendige Persönlichkeit kennzeichnet, die Gefühle, Einstellungen, Gedanken und Verhaltensweisen verarbeitet und integriert, die dem Hier und Jetzt angemessen sind. Diese Fähigkeit ist in jedem Alter relevant, von der Geburt bis zum Tod, und beinhaltet die Kapazität, zu lachen, Spaß zu haben, zu lernen, ein (Selbst-)Bewusstsein zu entwickeln und aufrechtzuerhalten, Ambivalenz und Enttäuschung auszudrücken sowie ein Gefühl für Gemeinschaft, soziale Gerechtigkeit und Spiritualität zu haben. Im Kontext von Functional Fluency wird das integrierende Erwachsenen-Ich durch die Ausdrucksqualitäten der fünf wirksamen (golden) Verhaltensmodi repräsentiert und spiegelt damit die OK-OK Box wider. Hingegen weisen die unwirksamen (lila) Verhaltensmodi auf Trübungen und einschränkende Botschaften aus dem Kind-Ich und Eltern-Ich hin.

Im Kontext von Bildung und Beratung geht es darum, sich ein zukünftiges Ergebnis vorzustellen, das die Macht älterer, einschränkender Skriptbotschaften schwächt und somit zu einem volleren und lebendigeren Ausdruck des Selbst führt.



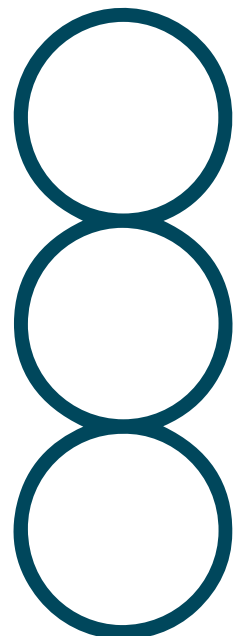
Die Rolle der Sprache

Die Auswahl von Worten, der Tonfall und die Körpersprache sind entscheidend, um in der OK-OK Box zu bleiben. Dieser Abschnitt erläutert, wie bewusste Sprachwahl und nonverbale Signale eine Umgebung des Respekts und der Ermächtigung schaffen können.

Im OK-OK-Kommunikationsmodell geht es darum, dass sowohl alle Beteiligten innerhalb der OK-OK Box interagieren, die gegenseitigen Respekt und Verantwortung signalisiert, frei von Machtungleichgewichten und negativen Dynamiken, die in einer Transaktion zwischen unwirksamen Modi entstehen können. Eine solche Interaktion fördert eine Partnerschaft, in der beide Parteien wirksame Modi wählen, um der aktuellen Realität am besten gerecht zu werden und gemeinsam in einem Rahmen der gegenseitigen Anerkennung und Befähigung zu operieren.

Sprache - Verbal und Nonverbal

Die Auswahl der Worte, der Tonfall und die Körpersprache spielen eine entscheidende Rolle dabei, in der OK-OK-Box zu bleiben. Selbst bei Transaktionen innerhalb der OK-OK-Box gibt es subtile Unterschiede in den Formulierungen, die den Übergang von einer unwirksamen zu einer wirksamen Transaktion in der OK-OK-Box signalisieren können. Beispielsweise implizieren Aussagen wie "Du machst das jetzt SO gut!" ein Verhältnis, von überverwöhnenden Modus zum angepassten Modus während "Du hast es geschafft!" eine Kommunikation in der OK-OK Box betont. Diese subtilen Unterschiede in der Kommunikation können dazu beitragen, ein Umfeld der Gleichberechtigung und des gegenseitigen Respekts zu schaffen, das für das Wachstum und die Entwicklung im Coaching unerlässlich ist.



Flow und die OK-OK Kommunikation

Zustände von Flow, Fight, Flight und Freeze

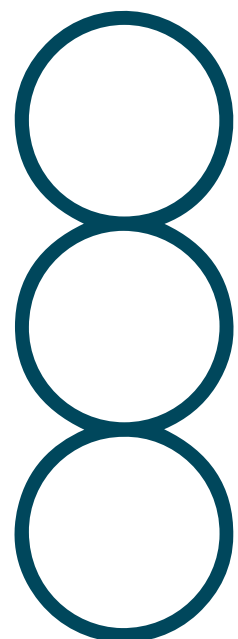
Die Unterschiede zwischen diesen Zuständen und deren Einfluss auf die Kommunikation werden beleuchtet. Ein Verständnis dieser Zustände ermöglicht es, Herausforderungen in der Kommunikation zu erkennen und konstruktiv anzugehen.

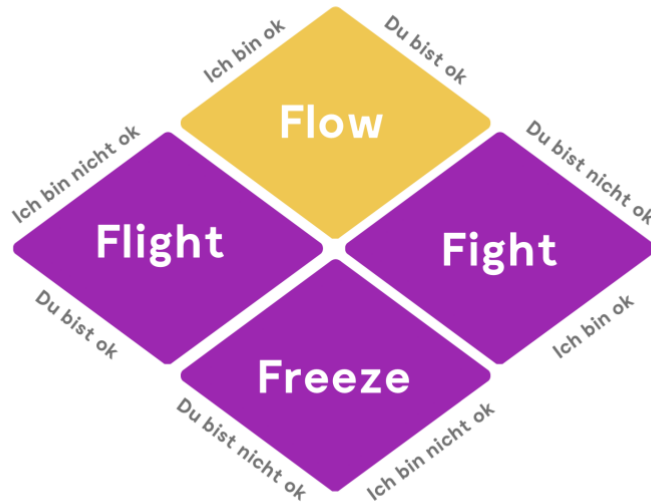
Flow repräsentiert einen Zustand, in dem Individuen sich in einer Ich-bin-OK, Du-bist-OK Haltung befinden. In diesem Zustand herrscht ein Gefühl des gegenseitigen Respekts und der Wertschätzung, was eine Grundlage für effektive und empathische Kommunikation schafft. Personen, die aus dieser Position heraus agieren, sind in der Lage, Herausforderungen und Konflikte konstruktiv und kollaborativ anzugehen, da sie sich selbst und andere als kompetent und wertvoll betrachten. Dies fördert eine offene und ehrliche Kommunikation, die auf Verständnis und Kooperation abzielt, statt auf Schuldzuweisungen oder Wettbewerb.

Fight, Flight und Freeze in Bezug auf nicht-OK Positionen

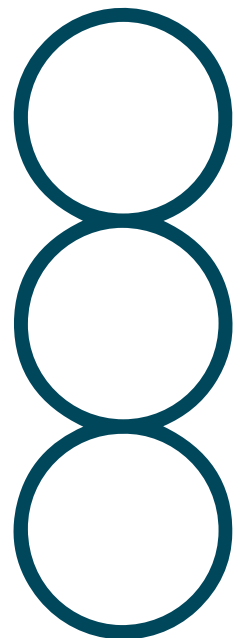
- **Fight (Kämpfen)** ist mit der Ich-bin-OK, Du-bist-nicht-OK Lebensposition verbunden. Personen, die aus dieser Position heraus agieren, neigen dazu, andere zu dominieren oder zu kritisieren, um ihre eigene Überlegenheit zu demonstrieren. Dies kann zu einer aggressiven oder konfrontativen Kommunikation führen, die eher darauf abzielt, andere herabzusetzen, als auf gegenseitigem Verständnis aufzubauen.
- **Flight (Fliehen)** kann mit der Lebensposition Ich-bin-nicht-OK, Du-bist-OK assoziiert werden. Personen in dieser Position fühlen sich oft unzureichend und neigen dazu, aus Situationen zu fliehen oder sich zurückzuziehen, anstatt sich Herausforderungen zu stellen. Dies kann in der Kommunikation dazu führen, dass sie sich unterordnen und Schwierigkeiten haben, ihre Bedürfnisse oder Meinungen auszudrücken.
- **Freeze (Erstarren)** korrespondiert mit der Ich-bin-nicht-OK, Du-bist-nicht-OK Position, in der Individuen ein Gefühl der Hoffnungslosigkeit und Verzweiflung empfinden. Diese Haltung kann zu einer Lähmung oder einem Stillstand in der Kommunikation führen, da Personen in diesem Zustand oft glauben, dass weder sie noch andere in der Lage sind, positive Veränderungen herbeizuführen.

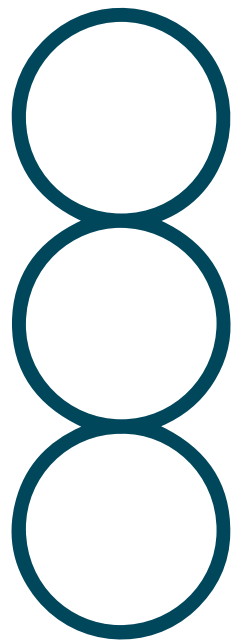
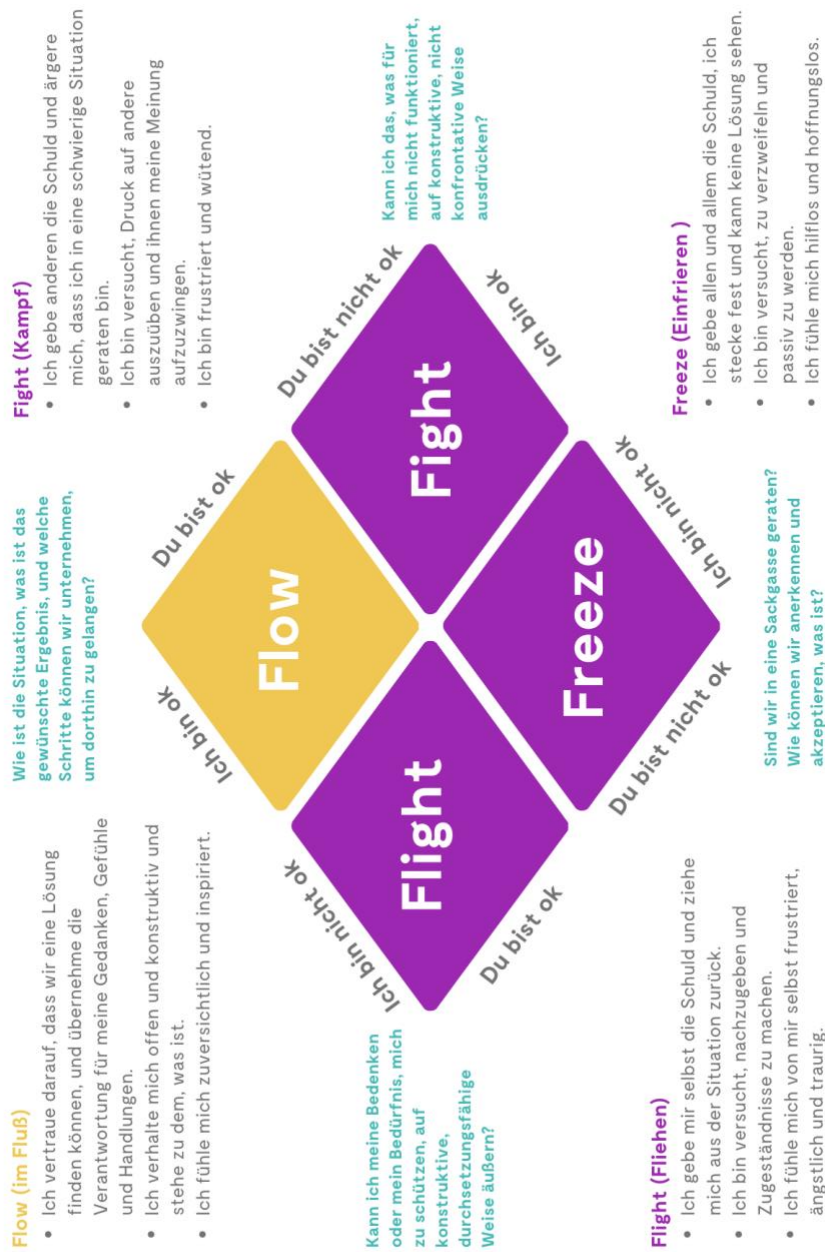
Die Fähigkeit, sich bewusst für den Flow-Zustand zu entscheiden und aus einer OK-OK Position heraus zu agieren, ist für effektive Kommunikation und persönliche Entwicklung von zentraler Bedeutung. Es erfordert Selbstreflexion und die Bereitschaft, sowohl eigene Verhaltensmuster als auch die Dynamik der Beziehungen zu anderen zu erkennen und zu verändern.





Durch die Anwendung von Prinzipien der Transaktionsanalyse und die Fokussierung auf konstruktive Kommunikationsformen können Individuen lernen, konfliktreiche Muster zu überwinden und sowohl in persönlichen als auch beruflichen Beziehungen erfüllendere und produktivere Interaktionen zu pflegen.





Empowerment-Dynamik versus Drama-Dreieck

Dieser Abschnitt vergleicht zwei Dynamiken: die Empowerment-Dynamik, die positive und konstruktive Interaktionen fördert, und das Drama-Dreieck, das destruktive Muster und Rollen (Retter, Verfolger, Opfer) umfasst. Es wird erläutert, wie das Bewusstsein für diese Dynamiken die Kommunikation verbessern kann.

Die Empowerment-Dynamik, auch bekannt als das Gewinner-Dreieck (Choy, 1990), bietet einen konstruktiven Rahmen für zwischenmenschliche Beziehungen, die auf Autonomie, gegenseitigem Respekt und der Fähigkeit zur Selbstverantwortung basieren. Diese Konzepte sind besonders relevant für Pädagog:innen, Lehrer:innen, Erzieher:innen, Trainer:innen, Erwachsenenbildner:innen und Berater:innen, da sie wesentliche Werkzeuge zur Förderung effektiver und befähigender Kommunikation in Bildungs- und Beratungskontexten bieten.

Empowerment-Dynamik und OK-OK Kommunikation

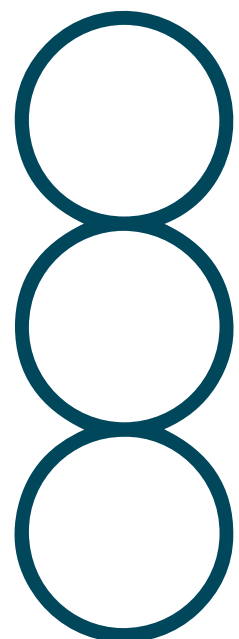
Die Empowerment-Dynamik, eine Weiterentwicklung des Gewinner-Dreieck, fördert eine OK-OK-Haltung, bei der jede Person sich selbst und andere als wertvoll, fähig und auf Augenhöhe ansieht. In diesem Kontext bedeutet "OK" nicht, dass immer Einigkeit besteht oder dass es keine Probleme gibt, sondern dass Individuen in der Lage sind, Differenzen und Herausforderungen auf eine gesunde, konstruktive Weise anzugehen. Diese Dynamik ermutigt Personen dazu, aus einer Position der Stärke und des Selbstbewusstseins zu agieren, ihre Bedürfnisse klar zu kommunizieren, Unterstützung anzubieten und anzunehmen und gemeinsam nach Lösungen zu suchen, die allen Beteiligten zugutekommen.

Im Gegensatz dazu steht das Drama-Dreieck (Karpman 1969), das eine Nicht-OK-Haltung fördert, bei der Individuen in unproduktiven Rollen als Rettende, Verfolgende oder Opfer verharren. Diese Rollen tragen zu einer Dynamik bei, die Autonomie und Selbstverantwortung untergräbt und stattdessen Konflikte, Missverständnisse und emotionale Verstrickungen fördert.

Empowerment-Dynamik (Gewinner-Dreieck)

Das Gewinner-Dreieck, auch bekannt als die Dynamik des Empowerments, bietet einen Rahmen, um aus manipulativen Spielen und negativen Verhaltensmustern auszubrechen. Dieses Modell fokussiert auf positive, ermächtigende Beziehungen und Autonomie. Die Rollen innerhalb des Gewinner-Dreiecks umfassen:

- Gestalter:in oder **verletzliche Person**: statt die Opferrolle anzunehmen, offenbart die Person ihre Bedürfnisse und Schwächen auf eine Weise, die Stärke und Selbstbewusstsein zeigt.
- Coach:in oder **fürsorgliche Person**: an Stelle der: Rettender:in tritt die Person in eine fürsorgliche Rolle, indem sie fragt, was gebraucht wird, und Verantwortung angemessen teilt.
- Herausfordernde oder **durchsetzungsfähige Person**: diese Rolle ersetzt den: Verfolger:in durch klare, respektvolle Kommunikation, was notwendig ist, ohne Schuldzuweisungen oder Aggressionen.



Der Übergang zu diesen Rollen fördert eine OK-OK-Kommunikation, bei der beide Seiten als gleichwertig und kompetent angesehen werden. Es unterstützt die Autonomie und fördert positive, unterstützende Interaktionen.

Drama-Dreieck

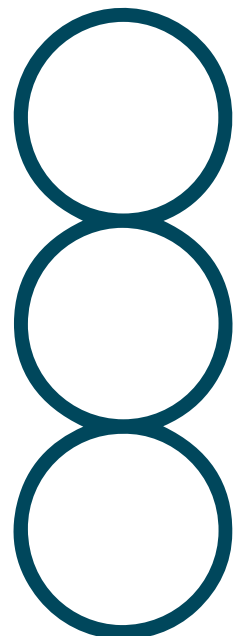
Im Gegensatz dazu steht das Drama-Dreieck für eine Nicht-OK-Haltung und ist geprägt von negativen und manipulativen Interaktionsmustern, die in drei Rollen auftreten:

Opfer: Eine Person in dieser Rolle fühlt sich hilflos und sucht nach einer:m Retter:in, um ihre Probleme zu lösen.

Retter:in: Retter:innen übernehmen die Verantwortung für das Opfer, oft ohne gefragt zu werden, und perpetuiert damit dessen Hilflosigkeit.

Verfolger:in: Diese Rolle kritisiert oder bestraft das Opfer, was zu einem Gefühl der Wertlosigkeit beim Opfer führt.

Diese Dynamik führt zu einer Nicht-OK-Haltung, bei der die Beteiligten sich entweder überlegen oder unterlegen fühlen, anstatt sich auf eine gleichberechtigte und konstruktive Kommunikation zu konzentrieren.



Unterschiede und Anwendung in der Praxis

Der Hauptunterschied zwischen dem Gewinner-Dreieck und dem Drama-Dreieck liegt in der Orientierung und den resultierenden Verhaltensmustern: Während das Drama-Dreieck negative Muster und eine Nicht-OK-Haltung perpetuiert, fördert das Gewinner-Dreieck positive Interaktionen, Autonomie und eine OK-OK-Haltung.

Handlungsempfehlungen:

Praktizieren Sie Selbstreflexion: Erkennen Sie Ihre eigenen Kommunikationsmuster und arbeiten Sie daran, aus einer OK-OK Position heraus zu agieren. Dies erfordert ein tiefes Verständnis für die eigenen Verhaltensweisen und die Bereitschaft, diese anzupassen, um positive Beziehungen zu fördern.

Anwendung des klärenden Modus: Halten Sie stets "ein Bein im klärenden Modus", um Situationen präzise zu beurteilen und angemessen zu reagieren. Dies fördert Flexibilität und vermeidet voreilige Schlüsse.

Fördern Sie eine Kultur des Respekts: Nutzen Sie bewusst Sprache, Tonfall und Körpersprache, um ein Umfeld des gegenseitigen Respekts und der Ermächtigung zu schaffen. Dies trägt zu einer gesunden, konstruktiven Kommunikation bei.

Erkennen und Vermeiden des Drama-Dreiecks: Bewusstsein für die Rollen von Retter, Verfolger und Opfer kann helfen, destruktive Muster zu erkennen und zu vermeiden. Streben Sie stattdessen nach den Rollen im Gewinner-Dreieck, um Autonomie und positive Interaktionen zu fördern.

Fördern Sie die Entwicklung eines integrierenden Erwachsenen-Ichs: Unterstützen Sie sich selbst und andere darin, eine lebendige Persönlichkeit zu entwickeln, die fähig ist, Gefühle, Einstellungen, Gedanken und Verhaltensweisen zu integrieren, die dem Hier und Jetzt angemessen sind.

Das OK-OK Kommunikationsmodell ist ein leistungsstarkes Instrument, das Fachkräften in Bildung und Beratung dabei helfen kann, eine produktivere, respektvollere und inklusivere Umgebung zu schaffen. Durch die Umsetzung dieses Modells können Fachkräfte nicht nur das individuelle Wachstum fördern, sondern auch einen Beitrag zur Entwicklung einer gesünderen Gesellschaft leisten.

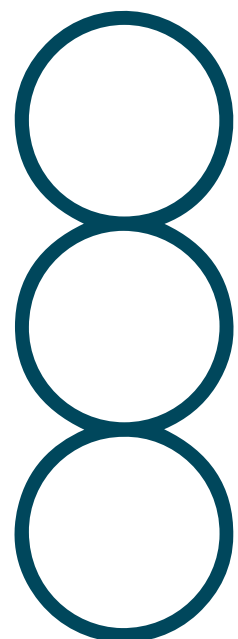
Fazit

Die Anwendung des OK-OK-Kommunikationsmodells kann die Art und Weise, wie wir interagieren, transformieren und zu gesünderen, produktiveren Beziehungen führen.

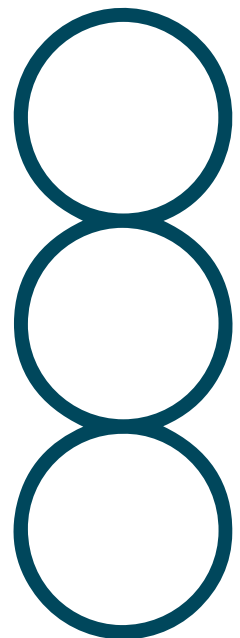
Das OK-OK-Kommunikationsmodell bietet somit einen wertvollen Rahmen für die Entwicklung effektiver Kommunikationsfähigkeiten.

Durch die Anwendung dieses Modells können Fachkräfte in Bildung und Beratung eine Umgebung schaffen, die nicht nur das individuelle Wachstum fördert, sondern auch zur Schaffung einer gesünderen, respektvolleren und produktiveren Gesellschaft beiträgt.

Dieses Whitepaper dient als Leitfaden für die Implementierung des OK-OK Kommunikationsmodells in pädagogischen und beratenden Kontexten. Es ist ein



Aufruf zum Handeln für alle Fachkräfte, die sich für die Förderung effektiver Kommunikation und positiver zwischenmenschlicher Dynamiken engagieren möchten.



Literatur

Barrow, G. / Newton T. (2016) Walking the Talk. How Transactional Analysis is Improving Behaviour and Raising Self-Esteem. Routledge

Choy, A. (1990). The Winner's Triangle, Transactional Analysis Journal, 20:1, 40-46,

Ernst, F. (1971). The OK Corral: The grid for Get-On-With. Transactional Analysis Journal, 1, 231-240.

Emerald, D. (2009). The power of TED* (*The empowerment dynamic). 2nd edition. Polaris, Bainbridge Island, Washington. 176 p.

Hay, J. (1993). Working it out at Work. Hertford, UK: Sherwood Publishing.

Heiller, B, and Sills C. (2010). Life scripts: an existential perspective. In Life scripts: a transactional analysis of unconscious relational patterns. Edited by RG Erskine. Karnac Books, London, UK. pp. 239–267.

Karpman, S. (1969). Fairy tales and script drama analysis. Transactional Analysis Journal, 7: 39–43.

Pratt, K., & Mbaligontsi, M. (2014). Transactional Analysis Transforms Community Care Workers in South Africa. Transactional Analysis Journal, 44, 53-67.

Pratt, K. (2021). Transactional Analysis Coaching. Distinctive Features. Routledge

Temple, S. (2004). Update on the functional fluency model in education. Transactional Analysis Journal, 34: 197–204.

Wagner, HH, Temple S, Dankert I, and Napper R. (2016). How to communicate effectively in graduate advising. FACETS 1: 280–299

